



---

**DG – OSTBELGIEN LEBEN 2025**  
CONCEPT DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL  
DE LA COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE  
**TOME**

---

**4**

---

## **1** **NAISSANCE DU CONCEPT DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL** **« OSTBELGIEN LEBEN 2025 »** **04 - 31**

---

### ÉLABORATION DU CONCEPT DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL : MODÈLE ET PREMIÈRES LIGNES STRATÉGIQUES :

La DG comme région frontalière	06 - 09
La DG comme région économique	10 - 15
La DG comme région de formation	16 - 19
La DG comme région solidaire	20 - 25
La DG comme région de vie	26 - 31

---

## **2** **LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CONCEPT** **DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL 2009 - 2014 (CDR I)** **32 - 35**

---

Le troisième tome du CDR : Description des premiers projets d'avenir	33
Reporting durant la première phase de mise en œuvre	34
Collaboration, concertations et participation des citoyens	34
Développement de la deuxième phase de mise en œuvre	34 - 35

---

## **3** **LA DEUXIÈME PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CONCEPT** **DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL 2014 - 2019 (CDR II)** **36 - 41**

---

Aperçu des projets du CDR II	37
Le CDR II en quelques mots-clés	38
Structure du quatrième tome et description des chapitres	39 - 41

---

## **4** **LES PROJETS TRANSVERSAUX DU CDR II** **42 - 89**

---

Inclusion	44 - 61
Jeunesse	62 - 73
Marketing régional Ostbelgien	74 - 89

---

## 5 LES 24 PROJETS D'AVENIR DU CDR II

90 - 303

LA DG COMME RÉGION FRONTALIÈRE	1. Susciter l'engagement	92 - 101
	2. Vivre l'histoire	102 - 105
	3. La culture en ligne de mire	106 - 113
	4. Consolider les réseaux	114 - 121
LA DG COMME RÉGION ÉCONOMIQUE	5. Augmenter les perspectives d'emploi et garantir la disponibilité de personnel qualifié	122 - 131
	6. Paysage énergétique d'Ostbelgien	132 - 143
	7. Industrie créative en tant qu'atout économique	144 - 153
	8. Made in Ostbelgien	154 - 161
	9. Entreprise sociale	162 - 169
LA DG COMME RÉGION DE FORMATION	10. Reconnaître les compétences	170 - 177
	11. Soutenir les enseignants	178 - 185
	12. Renforcer la compétence des médias	186 - 193
	13. Améliorer le multilinguisme	194 - 203
	14. Encourager individuellement les élèves	204 - 213
	15. Renforcer l'école	214 - 225
LA DG COMME RÉGION SOLIDAIRE	16. Valoriser la formation technico-professionnelle	226 - 237
	17. Assurer les soins de santé	238 - 245
	18. L'union fait la force	246 - 253
	19. Permettre un vieillissement autonome	254 - 261
	20. Vivre la diversité	262 - 267
LA DG COMME RÉGION DE VIE	21. Nous investissons dans les familles	268 - 277
	22. Vivre Ostbelgien	278 - 287
	23. Aménagement du territoire : villes et villages dynamiques	288 - 295
	24. Aménager les espaces habitables	296 - 303

---

## 6 PERSPECTIVES

304 - 305



---

**NAISSANCE  
DU CONCEPT  
DE DÉVELOPPEMENT  
RÉGIONAL  
« OSTBELGIEN LEBEN 2025 »**

---

# ÉLABORATION DU CONCEPT DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL : MODÈLE ET PREMIÈRES LIGNES STRATÉGIQUES

Comment voulons-nous vivre en 2025 au sein de la Communauté germanophone (DG) ? Et que devons-nous faire aujourd'hui pour concrétiser cette vision ? Ce sont ces questions qui ont servi de base à l'élaboration du Concept de développement régional (CDR). En 2008 et 2009 a été élaboré un plan stratégique à long terme qui va au-delà de la pensée politique habituelle en périodes de législature. Dans un premier temps, le Gouvernement de la DG a demandé un inventaire afin de mettre en lumière les atouts, les faiblesses, les opportunités et les menaces inhérents aux différents champs thématiques représentés dans la DG. Ces réflexions ont servi de base à de nombreux forums citoyens organisés en vue de développer les premières lignes stratégiques. Les deux premiers tomes du CDR, qui synthétisent le modèle et les objectifs d'avenir de la DG, sont parus en 2009. Nous souhaitons revenir brièvement sur les propositions d'actions qui avaient été identifiées à l'époque. Elles se subdivisent en cinq champs thématiques principaux : « la DG comme région frontalière », « la DG comme région économique », « la DG comme région de formation », « la DG comme région solidaire » et « la DG comme région de vie ».



# LA DG COMME RÉGION FRONTALIÈRE

Pont culturel, identitaire  
et régional

Tout en préservant délibérément notre identité culturelle, nous souhaitons exploiter jusqu'en 2025 la situation exclusive de la DG au sein de l'Europe occidentale afin de transformer notre région et lui conférer une nouvelle fonction de passerelle active entre les territoires wallons et flamands ainsi que néerlandais, luxembourgeois et allemands.

Nous voulons par ailleurs exploiter de manière ciblée les vastes opportunités et possibilités « d'apprentissage sans frontière » afin de développer cette position exclusive.

- Nous souhaitons considérer et présenter notre région de manière active comme un nouveau point médian de la diversité interculturelle. Nous y voyons une nouvelle culture frontalière que nous vivons au quotidien.
- Nous positionnerons la Communauté germanophone en tant que région frontalière et nous continuerons à consolider sa position au sein des structures transfrontalières. Nous stimulerons toujours la coopération transfrontalière dans tous les domaines ainsi que dans le cadre des programmes européens de promotion et des réseaux régionaux.
- En collaboration avec d'autres régions européennes, nous participerons activement à la création de l'Europe des régions. Nous accorderons une attention toute particulière aux régions frontalières se trouvant au point d'intersection de plusieurs cultures.
- De façon plus ciblée encore, nous intégrerons dans la conscience collective le travail culturel et les réalisations de nos acteurs culturels – notamment en tant que partie intégrante de notre identité et de notre qualité de vie – nous l'exploiterons également pour esquisser notre profil et nous continuerons à encourager ce travail culturel actif.
- Nous voulons permettre à tous les citoyens d'accéder de manière durable aux offres culturelles.
- Nous voulons consolider de manière durable la culture associative et ainsi permettre aux associations culturelles et sportives d'intégrer de manière active et passive toutes les générations.
- Nous voulons permettre aux jeunes d'accéder aux offres culturelles, promouvoir une culture de la jeunesse et inciter les jeunes à concevoir leur propre production culturelle.
- Nous offrirons à la jeunesse de vastes possibilités de participation et d'épanouissement social, tout en consolidant et développant les normes participatives existantes.
- Nous voulons consolider notre identité et nos compétences linguistiques en promouvant activement notre langue maternelle – en tant que langue principale mais aussi comme langue régionale – tout en entretenant, cultivant et développant notre multilinguisme en tant qu'atout régional.
- D'une manière conséquente, nous continuerons à permettre l'accès de tous à une large gamme de médias et adopterons une approche responsable de ces médias dans la mesure où notre position d'interface entre plusieurs cultures illustre de façon transparente toute l'importance de la diversité d'opinions et des médias.
- Nous souhaitons faire rayonner notre patrimoine culturel afin qu'il apparaisse comme un élément essentiel de notre identité et ce, dans toutes les couches de la société, mais en particulier chez les jeunes et dans les populations immigrées.

# LA DG COMME RÉGION FRONTALIÈRE LIGNES STRATÉGIQUES

Le modèle insiste surtout sur la fonction de pont culturel et identitaire que remplit la région frontalière et démontre clairement comment exploiter au mieux une situation aussi particulière. Dans ce domaine, la promotion ciblée du co-aménagement actif de la vie sociale par les jeunes est considérée comme une mission future essentielle et pleine de responsabilités.

## ● POSITIONNEMENT AU SEIN DE LA RÉGION FRONTALIÈRE

---

L'objectif stratégique visé est d'accorder à la DG un rôle de partenaire essentiel au sein de la région frontalière entre la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne et le Luxembourg. S'inscrit également dans cet objectif la participation active dans des structures transfrontalières telles que l'Euregio Meuse-Rhin et la Grande Région Saar - Lor - Lux. Dans le cadre de cette collaboration, la Communauté germanophone a tout intérêt à ne pas perdre de vue, outre ses propres intérêts, ceux de ses partenaires et de l'ensemble de la structure.

Ce positionnement implique également de formuler des offres claires et opérationnelles à ces mêmes partenaires, de façon à faire effectivement office de relais entre les territoires linguistiques et culturels. Outre l'ancrage dans la région frontalière, ses présences à Bruxelles et à Berlin jouent ici un rôle essentiel.

Ajoutons enfin que le positionnement en tant que partenaire au sein de la région frontalière doit dépasser le cadre institutionnel. Les communes, les entreprises, les institutions et les organisations doivent y être intégrées davantage que ce n'est le cas actuellement.

## ● VIVRE L'IDENTITÉ CULTURELLE

---

L'acceptation d'une nouvelle culture frontalière et le fait de ne pas considérer les frontières – nationales, administratives, linguistiques, culturelles – comme un élément de séparation mais bien comme un pont, confèrent une nouvelle signification à ces frontières et à la région frontalière. La culture frontalière ainsi définie représente cette culture créatrice d'interfaces et qui est propre aux Belges de langue allemande. L'objectif - si important pour le développement économique - que constituent la création et la coordination de réseaux prend également dans cette optique une signification toute particulière en termes de culture frontalière.

L'objectif stratégique est de voir délibérément en la culture un fondement essentiel de la Communauté germanophone considérée en tant que communauté politique. Dans cette optique, la prochaine étape sera constituée par un concept culturel à long terme de la Communauté germanophone permettant de poser les jalons d'une politique culturelle considérant les défis de la zone frontalière, au sens d'une nouvelle culture frontalière, comme une véritable opportunité et la soutenant par des mesures et des projets clairs.

Les nouveaux centres culturels régionaux auront pour mission de proposer une plate-forme efficace à toutes les institutions d'orientation culturelle. Ils constituent en la matière le point de jonction entre les différents réseaux culturels.

Au sein de la Communauté germanophone, l'un des éléments essentiels de l'identité régionale est constitué par les associations sur lesquelles repose un pilier central de la spécificité linguistique et culturelle. Le renforcement des associations ainsi que la promotion globale de leur travail et de leur structure contribuent également à l'intégration des jeunes ainsi qu'au dialogue intergénérationnel au sein des villages. C'est également pour cette raison que la Communauté germanophone continuera à considérer comme une priorité le subventionnement des associations de la Communauté germanophone.

### ● LA JEUNESSE DONNE FORME À LA PARTICIPATION

La taille réduite de la Communauté germanophone a pour corollaire que la diversité de l'offre, la promotion intensive des mouvements de jeunesse et les structures participatives existantes transforment la Communauté germanophone en une région qui, comparativement aux régions voisines, conserve un certain attrait pour la population jeune, même dans les structures villageoises.

C'est pour consolider et élargir ces normes qu'on actualise en permanence des instruments exemplaires et éprouvés liés à la politique participative des jeunes. Les jeunes de la Communauté germanophone sont continuellement impliqués dans le développement de tous ces processus. Par ailleurs, les structures de l'animation pour la jeunesse qui ont fait leurs preuves sont préservées et élargies. Le but doit être d'intégrer précocement dans ces structures les jeunes immigrés de la première et de la deuxième génération afin qu'eux aussi s'identifient fortement à la Communauté germanophone.<sup>[1]</sup>



[1] Tome 2 du Concept de développement régional (CDR), pages 20 - 21.



# LA DG COMME RÉGION ÉCONOMIQUE

Innovation, coopération  
et responsabilité

D'ici 2025, nous souhaitons profiler la DG en tant que région d'artisanat et de services, et comme région encourageant et soutenant activement la diversité de ses petites entreprises grâce à de puissants réseaux. Nous continuerons par ailleurs à consolider et à profiler la DG en tant que lieu exceptionnel de compétences créatives en termes d'entrepreneuriat, grâce à une coopération menée par nos soins et de manière proactive en direction à la fois des entreprises mais aussi de la science, de la recherche et de la promotion de l'esprit d'innovation.

- Nous voulons délibérément développer les atouts de notre région en tant que « marque » en créant une région novatrice d'artisanat et de services.
- Nous visons un marketing régional exhaustif pour la DG afin de mieux sensibiliser le public aux attraits de notre région, de la culture d'entreprise, de la main-d'œuvre qualifiée et multilingue, de la qualité de vie et de la diversité culturelle vécue de façon concrète.
- Nous voulons soutenir la région économique de l'Est de la Belgique en promouvant activement l'implantation d'entreprises dans des secteurs clés clairement définis afin de consolider le mix sectoriel nécessaire à nos yeux et offrir ainsi aux entreprises davantage de synergies exploitables. Nous développerons dans cette optique et de manière ciblée les secteurs clés suivants sous forme de clusters :
  - Mécanique de précision et mécatronique
  - Plastique et bois
  - Bio-matières synthétiques et nanotechnologie
  - Bois et construction
  - Design mobilier et du bois
  - Construction à haute efficacité énergétique
  - Agriculture et transformation des produits alimentaires
  - Services de nature économique et petites entreprises commerciales
- En vue d'une campagne proactive dans le secteur de la recherche, nous soutiendrons activement ces secteurs clés grâce à un réseau autonome d'innovation et de création d'entreprises exploitant notre proximité par rapport à des grands sites européens d'enseignement supérieur et de recherche, de façon à susciter l'essaimage et de relier ainsi à long terme les prestations de services scientifiques à la DG. Nous voulons exploiter ce réseau d'innovation et de création pour mieux intégrer, en qualité de partenaires, les différents secteurs et corps de métiers.
- Dans un environnement concurrentiel, nous allons lancer un nouveau concept de zones d'activités économiques au sein de la DG. Cette initiative visera à promouvoir, avec d'autres régions, des zones attrayantes à la fois pour les entreprises de la DG et pour les entreprises étrangères. Nous offrirons en la matière des normes durables et sociales et souhaitons promouvoir le recyclage.
- Nous considérons que la large diffusion des compétences des entreprises à tous les niveaux constitue un atout de la DG que nous souhaitons développer de manière ciblée et profiler en tant qu'atout local.
- Nous exploiterons les possibilités de renforcer les connexions déjà excellentes de la DG avec les réseaux de transport suprarégionaux et assurerons la jonction avec les réseaux haut débit dans le secteur des télécommunications.
- En collaboration avec les communes, nous souhaitons ouvrir de nouvelles perspectives afin de promouvoir de manière ciblée, à partir de nouveaux modèles d'approvisionnement en énergie ou d'audits énergétiques, un secteur de l'énergie reposant sur des ressources durables et faisant appel à des mesures de « contracting ».

- Nous souhaitons consolider et continuer à développer comme atout régional le taux d'emploi élevé par comparaison avec la moyenne européenne – notamment en faveur des personnes à capacité réduite.
- Nous considérons que les besoins en main-d'œuvre et l'évolution démographique constituent les principaux défis des années à venir et que nous ne pourrions relever ceux-ci qu'en améliorant pour les salariés, de manière cohérente et durable, les conditions-cadres des entreprises et l'attractivité de notre région.
- Dans le cadre d'un pacte générationnel, nous considérons qu'il est de notre responsabilité de promouvoir activement une culture d'entreprise incitant les entreprises à exploiter davantage le recours à des salariés plus âgés et donc plus expérimentés.
- Afin d'améliorer nos conditions économiques cadres, nous visons un transfert des compétences en matière d'aménagement du territoire et de logement de la Région wallonne vers la DG afin de pouvoir mieux prendre en compte nos spécificités locales.
- Dans le cadre d'un futur aménagement du territoire, nous souhaitons tenir compte des défis démographiques, nous efforcer de créer davantage de structures d'habitat compact et lancer un concept apportant des solutions novatrices aux questions des services de proximité et de la garantie de la qualité de vie, tout en tenant compte des besoins des personnes handicapées ainsi que des perspectives d'évolution démographique.



# LA DG COMME RÉGION ÉCONOMIQUE LIGNES STRATÉGIQUES

## ● UNE ÉCONOMIE EN ACCORD AVEC LA NATURE

---

La DG n'est pas seulement une puissante région économique dotée d'entreprises performantes. C'est aussi un espace naturel, culturel et social assurant une grande qualité de vie. Cette qualité régionale rend la DG particulièrement intéressante en termes de concurrence avec d'autres régions. Cette qualité est par ailleurs devenue via le tourisme un facteur économique essentiel qu'il convient dès lors de développer et de consolider avec doigté.

L'objectif devrait viser la conscientisation de cette qualité régionale et la préserver, voire l'étendre par un développement économique durable. Il faut davantage encore faire connaître cet atout de la DG comme région économique, et ce tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de celle-ci.

Dans le même ordre d'idée, un autre objectif consistera à façonner la DG en région modèle en matière d'efficacité énergétique. Les potentiels de production d'énergies renouvelables doivent davantage encore être mis en valeur, en surmontant vigoureusement les obstacles et les réticences actuels. Les potentiels énergétiques présents et leur capacité en termes de création de valeur doivent être mis en exergue dans le cadre d'un concept d'efficacité énergétique propre à la DG.

Cette démarche n'atteindra son plein effet que si l'on exploite conjointement les possibilités offertes par la construction écologique et l'efficacité énergétique. Il s'agit d'un domaine supplémentaire où la DG peut se profiler et développer de nouvelles compétences. Ceci offre de remarquables perspectives de qualification pour les secteurs de la construction et les activités connexes. Les bâtiments publics revêtent ici une importance particulière. Une configuration de région modèle en efficacité énergétique gagnée à court et moyen termes peut ainsi engendrer dans le reste de la Belgique une demande allant dans le même sens et apporter une contribution positive à l'image de développement durable de la DG.

## ● INITIATIVE RÉGIONALE EN MATIÈRE DE COMMUNICATION ET DE QUALITÉ

---

Le modèle concerné vise un marketing régional global pour la DG et exige parallèlement une orientation accrue sur les champs de force, grâce à la constitution d'un cluster et d'un concept correspondant en matière de zones d'activités économiques.

Un marketing régional s'inspirant de ce modèle exige tout d'abord que les forces techniques, naturelles, culturelles et régionales de la DG soient parfaitement perçues par les créateurs potentiels d'entreprises et les nouvelles unités de production des entreprises intéressées.

L'entité économique constituée par l'Est de la Belgique, au sens d'une filière globale de création de valeur, peut très bien intégrer des entreprises implantées dans des régions voisines. Cela exige toutefois une coopération proactive et axée sur le partenariat en matière de promotion économique avec les organismes correspondants de ces mêmes régions voisines. Ce chemin déjà amorcé

doit donc être poursuivi de manière cohérente et proposer un profil régional clair de la DG. Ce n'est qu'à cette condition que les avantages spécifiques et l'importante fonction de relais de la région que constitue la DG pourront être mis en valeur parallèlement à sa culture frontalière ouverte.

Il s'avère nécessaire de poser un accent thématique sur le développement économique afin de positionner à long terme la DG entre les régions métropolitaines, en tant qu'espace vital et économique autonome et concurrentiel. Cet accent doit tenir compte des atouts particuliers mis en évidence dans le cadre du modèle et doit porter sur tous les secteurs où la DG dispose de compétences supérieures à la moyenne ainsi que des ressources correspondantes et ayant donc une influence positive sur les filières régionales de création de valeur.

Le fait de privilégier certains secteurs n'implique pas qu'on néglige le reste de l'économie. Cela signifie toutefois que ces secteurs seront traités de manière préférentielle en cas de nouvelles implantations. Pour ce faire, l'on mènera une politique active en la matière, procèdera à un transfert ciblé du savoir-faire ainsi qu'à une guidance par le réseau d'innovation et de création proposé et via la constitution de clusters. Cela signifie aussi qu'en cas de conflit d'objectifs et pour des bénéfices régionaux identiques, on accordera la priorité aux secteurs sélectionnés. Pour cette région qui sera de toute façon toujours de taille modeste, l'objectif principal doit être de créer des interfaces sectorielles sous forme de clusters. Cela permettra d'assurer une certaine flexibilité et de prendre telle ou telle direction en temps de crise.

L'application proactive de priorités de production dans le cadre de la politique régionale de la DG exige que l'on édicte des normes via un nouveau concept communautaire de surfaces commerciales. On tiendra compte, d'une part, des besoins des petites entreprises artisanales locales souhaitant, avec leurs emplois de proximité, rester intégrées de manière harmonieuse au sein du cadre et de la vie communale. Cela devrait permettre de garantir, de manière durable et en accord avec la population, ces lieux d'implantation ainsi que l'acceptation locale du binôme « activité économique et logement ».

Par ailleurs, ce nouveau concept de surfaces commerciales destiné à de nouveaux sites commerciaux ou industriels centraux devra répondre à des normes et des attentes complémentaires. Les accents thématiques imposés à ces sites viseront à assurer des synergies globales, une liaison avec les voies de communication suprarégionales et vicinales, l'intégration harmonieuse de ces zones au paysage et la prise en compte des exigences architectoniques en matière d'esthétisme des bâtiments commerciaux ou encore l'accompagnement social des salariés, y compris la mise en place d'offres attractives pour la prise en charge de leurs enfants.

## ● CRÉATION DE RÉSEAUX ET TRANSFERT DE CONNAISSANCES

---

L'une des exigences clés de ce modèle réside dans l'établissement d'un réseau d'innovation et de création d'entreprises. Il faut non seulement créer une plate-forme de services efficace avant tout destinée aux petites entreprises, mais aussi et surtout assurer un accès correct aux régions de connaissance voisines.

Les écoles supérieures, les instituts de formation et de recherche implantés en DG se demandent comment le savoir-faire disponible peut être exploité de manière ciblée sans établir, à grands frais, ses propres institutions universitaires. On considère qu'il est nécessaire de lancer au sein de la DG une initiative propre en la matière. Les entreprises qui y sont installées devront définir elles-mêmes quelles sont leurs attentes à long terme en matière de mise en place d'un réseau d'innovation et de création d'entreprises afin de pouvoir générer elles-mêmes les conditions-cadres structurelles nécessaires à la coopération avec des écoles supérieures et des instituts de recherche.

Pour fonctionner de manière efficace, un tel réseau devra collaborer étroitement avec le système de promotion économique de la DG. Sa mission consiste essentiellement à formuler des questions de nature économique du point de vue des entreprises ou de la région afin d'aboutir à des solutions axées sur la pratique via une coopération active, dans le cadre d'un réseau, avec des écoles supérieures et des instituts de recherche sélectionnés.

Une chaire professorale, des bourses de doctorat, de stage ou de thèse subsidiées par la DG rendraient l'institution encore plus attrayante pour les instituts de formation et de recherche avoisinants. Il convient ici d'exploiter les dispositions stratégiques similaires de l'Initiative pour l'avenir de l'Eifel.

La prise en charge de missions de consultation pour des entreprises situées en Wallonie, en France, en Flandre, aux Pays-Bas ou en Allemagne et souhaitant s'implanter dans l'un des pays voisins constitue par ailleurs une mission sur mesure pour la DG, grâce à ses compétences interculturelles.

Pour les entreprises de la DG coopérant dans le cadre de clusters, le réseau d'innovation et de création offrira des services de consultation spécifiques, des consultations d'experts spécialement organisées à leur intention, un service de médiation et éventuellement d'accompagnement des programmes de l'UE. Ce centre constitue également l'endroit idéal pour la mise en réseau active des gestionnaires de clusters éventuellement présents et susceptibles d'initier de nouveaux développements technologiques. Le principal atout d'un tel réseau est qu'il vit de très près les problèmes des entreprises et qu'il est par conséquent en mesure de leur apporter une aide rapide, non bureaucratique et axée sur des solutions, grâce au fait même d'agir en réseau et à son approche interdisciplinaire.<sup>[2]</sup>

[2] Tome 2 du Concept de développement régional (CDR), pages 22 - 23.





---

# LA DG COMME RÉGION DE FORMATION

---

Notre capital d'avenir

D'ici 2025, nous souhaitons faire de l'égalité des chances en matière de formation, de la qualité de l'enseignement, de la formation professionnelle et de la diversité des offres de formation non formelle un atout patent et reconnu de notre région.

Avec le français comme première langue étrangère ainsi que l'anglais et le néerlandais en tant qu'offres classiques complémentaires, nous exploiterons et développerons les offres de qualification tout au long de la vie ainsi que notre multilinguisme pour consolider notre position exclusive de région frontalière.

- Nous considérons que notre mission permanente consiste à assurer l'égalité des chances en matière de formation et à améliorer la qualité de formation proprement dite. Nous atteindrons ces objectifs en développant et en appliquant des normes orientées sur les compétences. Dans cette optique, nous considérons comme piliers essentiels l'évaluation permanente (interne et externe) et les mesures visant à consolider la responsabilité directe des écoles. L'une de nos missions clés consiste à poursuivre l'application et le développement de notre « concept politique global en matière d'enseignement ».
- Nous considérons que la promotion accrue des formations non formelles constitue un atout régional décisif qu'il faut continuer à exploiter de manière ciblée.
- En matière d'enseignement, nous visons l'élaboration de normes homogènes et tentons d'aménager celui-ci de façon à garantir des transitions harmonieuses. Dans la mesure où nous visons une formation des enfants jusqu'en huitième année aussi homogène que possible, c'est avant tout l'interface entre l'école primaire et l'école secondaire qu'il convient de faciliter.
- Nous avons pour objectif de définir et d'appliquer des normes d'enseignement orientées sur les compétences des deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire.
- Nous visons de manière cohérente à établir un système efficace de diagnostic précoce des déficits d'apprentissage ainsi que de stimulation des surdoués. Nous pourrions ainsi aider les élèves concernés par des plans d'accompagnement individualisés et ciblés.
- Nous permettons une formation scolaire intégrative des élèves nécessitant un soutien particulier.
- À tous les niveaux, nous souhaitons activement encourager la capacité de faire face aux conflits, afin de considérer une culture constructive du conflit comme un enrichissement de nos dialogues quotidiens.
- Nous voulons inciter les jeunes de tout niveau de performance à se passionner de manière ciblée pour les sciences naturelles, les techniques ainsi que l'innovation, en ce compris dans le secteur non technique, tout en créant des conditions qui les motivent et les encouragent par le biais de concours et de contacts avec des entreprises et des instituts de recherche. Dans cette optique, nous créerons un réseau de sites d'apprentissage extrascolaire auquel les écoles pourront aussi avoir recours.
- Nous savons que, grâce à nos structures de taille restreinte, nous sommes en mesure d'évaluer continuellement et à fond la situation dans le secteur de l'enseignement, de prendre des mesures adaptées aux objectifs et de les appliquer efficacement. C'est dans cet esprit que nous allons continuer à exploiter notre petite taille puis, par une évaluation continue et une coopération avec le savoir-faire externe, développer la qualité de notre enseignement et de nos offres de formation pour en faire un atout qualité de la DG.
- Nous considérons que le large éventail des professions faisant l'objet d'une formation professionnelle et la forte orientation pratique de la formation en alternance constituent des atouts régionaux de la DG. Nous souhaitons continuer à développer les coopérations existantes ainsi que l'ouverture des systèmes de formation, de même que les possibilités de comparaison

des différents systèmes et à viser une certaine perméabilité par rapport aux études ultérieures. Nous lutterons contre les déficits d'apprentissage et la résiliation des contrats d'apprentissage et prendrons des mesures pour que tous les élèves de tous les niveaux de performances soient motivés par nos formations professionnelles ainsi que par les perspectives professionnelles au sein de nos entreprises.

- Nous souhaitons prendre des mesures visant à stimuler et développer nos compétences linguistiques de manière ciblée. Nous élaborerons des référentiels de compétences et plans d'apprentissage et définirons des matériaux didactiques en tant qu'instruments nous permettant d'assurer des niveaux de compétences uniformes. Il conviendrait par ailleurs de prendre des mesures permettant de standardiser le niveau de compétences des enseignants, surtout dans les années inférieures (écoles maternelles, écoles primaires) et d'exploiter les possibilités de coopération avec des « native speakers » des régions voisines.
- Nous souhaitons renforcer la responsabilité propre des écoles et leur permettre d'affronter efficacement leurs nouvelles missions de développement qualitatif. Dans cette optique, nous voulons, grâce à la formation permanente, contribuer au développement au sein des écoles du travail en équipe et des structures d'encadrement intermédiaire.
- Nous ne voulons plus que le financement d'une école dépende directement du nombre d'élèves afin de permettre une plus grande stabilité en termes de travail pédagogique.
- Nous souhaitons améliorer la qualité et la transparence de notre offre de formation continuée pour les enseignants en mettant en place un partenaire central pour la mise en œuvre et la coordination.
- Nous considérons que l'un de nos principaux défis est de soutenir les jeunes dans le cadre de leur orientation et de leur recherche professionnelle ainsi que dans la transition entre études et vie professionnelle, tout en leur assurant un « job coaching » (accompagnement individualisé) lors de la recherche d'un emploi.
- Nous souhaitons développer notre modèle de mesures graduelles de qualification et d'intégration destinées aux groupes défavorisés en termes de recrutement. Nous pourrions le faire grâce à des campagnes d'information, aux centres d'aide sociale, à des agents d'insertion (job coaches) ainsi que d'autres offres de nature socio-économique.
- Nous allons développer pour la DG un concept intégré « d'éducation tout au long de la vie » appliquant les compétences clés définies par l'UE. Le but est que chaque citoyen puisse, de la crèche à l'université des aînés et indépendamment de son niveau de formation, être accepté dans un cycle d'apprentissage permanent approprié et ainsi ne pas perdre le lien avec la vie sociale et le monde du travail.
- Nous ne voulons pas considérer « l'éducation et la formation tout au long de la vie » comme un simple objectif social mais aussi comme un défi pour nos entreprises et leurs salariés ; nous voulons encourager cette vision par des offres adaptées.

# LA DG COMME RÉGION DE FORMATION

## LIGNES STRATÉGIQUES

La région de formation que constitue la DG apportera une contribution essentielle à la future marque « DG » et à sa qualité régionale. Égalité des chances, qualité de la formation et formation professionnelle axée sur la pratique sont autant de priorités liées aux futures mesures. Les thèmes directeurs que constituent la mentalité novatrice, le développement durable, la coopération, le multilinguisme, l'identité culturelle, l'apprentissage tout au long de la vie se refléteront également dans le système et dans le contenu de l'enseignement.

### ● ÉGALITÉ DES CHANCES EN MATIÈRE DE FORMATION

---

La réussite scolaire ne peut pas dépendre de l'origine sociale de l'élève. L'un des buts stratégiques consiste donc à assurer une formation de base homogène jusqu'en huitième année dans le cadre de classes hétérogènes. Les modèles scolaires scandinaves démontrent qu'il s'agit de la clé du succès. On visera par ailleurs un accès réellement gratuit à l'enseignement.

### ● STANDARDS DE FORMATION AXÉS SUR LES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT PERMANENT DE LA QUALITÉ

---

Le niveau d'enseignement et de formation au sein de la DG continuera d'être développé. L'objectif stratégique est d'appliquer des critères de formation axés sur les compétences et d'assurer un développement qualitatif permanent au sein des écoles. L'éducation au plurilinguisme reste un objectif central de toute politique formative au sein de la DG. Un autre objectif stratégique consiste à développer l'apprentissage tout au long de la vie. La culture de la formation continue doit devenir une caractéristique régionale essentielle de la DG.

### ● FORMATION PROFESSIONNELLE AXÉE SUR LA PRATIQUE

---

La formation professionnelle axée sur la pratique rencontre un grand succès. L'on continuera à la développer de manière ciblée, car ce n'est qu'à cette condition qu'on pourra répondre efficacement à la pénurie de main-d'œuvre. L'objectif stratégique consiste à augmenter la perméabilité réciproque entre la formation professionnelle scolaire et la formation en alternance et à instaurer une coopération maximale entre ces deux systèmes.<sup>[3]</sup>

[3] Tome 2 du Concept de développement régional (CDR), page 24 - 25.



# LA DG COMME RÉGION SOLIDAIRE

La sauvegarde durable  
des prestations sociales

D'ici 2025, nous voulons transformer la DG en un lieu doté, d'une part, de soins médicaux de base proches des citoyens et, d'autre part, d'un réseau ambulatoire et de prise en charge active, extrêmement efficace et de grande qualité.

Par ailleurs, dans l'optique de l'évolution démographique, nous souhaitons fixer l'intégration des citoyens médicalement, socialement ou même économiquement défavorisés comme critère de qualité de vie palpable et comme caractéristique exclusive de notre société.

- Nous considérons que la part croissante de personnes âgées constitue une grande chance, dans la mesure où nous reconnaissons, apprécions et exploitons de manière judicieuse leur potentiel intellectuel, leur riche expérience et leur propension croissante à assumer des missions bénévoles.
- Nous voulons remédier aux problèmes liés à l'accompagnement des personnes âgées, dépendantes ou handicapées grâce à la construction préventive de logements sociaux et à la prise des mesures permettant de sauvegarder des logements dans les zones urbaines ou rurales jusqu'alors habitées par ces personnes.
- Nous soutiendrons l'engagement des familles accompagnant et soignant activement leurs proches aussi longtemps que possible dans leur environnement familial.
- Nous relèverons les défis sociaux que représente l'évolution démographique en augmentant l'aide ménagère et en garantissant les soins de santé préventifs grâce à de nouvelles offres d'accompagnement pour tous.
- Nous souhaitons relever le défi de l'intégration des personnes nécessitant une aide et une assistance pour remplir leurs tâches quotidiennes et/ou pour participer activement à la vie sociale. Cela signifie à nos yeux qu'il convient d'intégrer ces personnes de manière durable dans tous les aspects de la vie sociale.
- Nous souhaitons exploiter de nouveaux niveaux d'intégration du travail social grâce à l'implication coopérative d'autres partenaires.
- Nous encourageons toutes les possibilités de création de réseaux et d'accords de coopération destinés à préserver au sein de la DG des soins hospitaliers et médicaux de grande qualité et proches des citoyens. Nous soutiendrons activement les médecins, par exemple en développant des centres de prestations de soins de santé coopératifs et efficaces de type « maisons médicales ».
- Nous proposerons aux services de soins déjà solidement organisés en réseaux des plateformes d'expérience et de coordination.
- Nous souhaitons réagir aux conséquences de la mutation démographique par de nouvelles formes de rencontre, de communication et d'assistance à un large niveau.
- En matière de construction de logements neufs et de rénovation, nous voulons élaborer et encourager activement des normes d'accessibilité détaillées, tout en garantissant par principe, en matière de logements sociaux, une norme d'accessibilité aux personnes handicapées.
- Nous lutterons contre l'isolement des personnes en favorisant l'attrait des centres de villages et de hameaux, la communication intergénérationnelle ainsi qu'une mobilité de qualité.
- Nous souhaitons favoriser la qualité de vie de toutes les familles vivant en DG, créer des concepts spécifiques et appliquer des mesures nous permettant d'être considérés comme une région ouverte et agréable pour les familles.

- Nous souhaitons proposer de manière active des conseils de médecine préventive afin d'éviter la surcharge pondérale et garantir durablement une alimentation saine au sein des familles.
- En matière de prise en charge des enfants, nous considérons qu'une offre flexible dans le temps constitue une norme de qualité que nous souhaitons garantir à long terme.
- Nous souhaitons réduire les comportements à risques des jeunes grâce à une offre d'accompagnement préventive pour toutes les familles intéressées.
- Dans le cadre d'une « région de solidarité et de bien-être », nous souhaitons également utiliser la qualité de nos services de santé pour que ceux-ci soient considérés comme faisant partie de notre offre touristique.



# LA DG COMME RÉGION SOLIDAIRE

## LIGNES STRATÉGIQUES

Les normes sociales influencent de manière croissante l'attrait des diverses régions. La DG est consciente de sa responsabilité en matière sociale, avant tout parce qu'elle jouit depuis longtemps de compétences spécifiques dans ce domaine. Le modèle exprime l'exigence d'une région solidaire dont le niveau de qualité permettra également à la DG de se positionner clairement dans le futur.

### ● CONSOLIDATION DES SITES HOSPITALIERS

---

La consolidation des deux sites hospitaliers de la DG, le recours aux contingents de lits prévus dans les régions voisines, la préservation de ses propres services de sauvetage et d'urgence ainsi que le recours à ceux des régions voisines ou encore la garantie d'une prise en charge par des médecins généralistes couvrant l'ensemble de la région font partie des objectifs prioritaires de la politique de santé de la DG. On ne pourra en garantir le succès que moyennant une grande dose de flexibilité en matière de médecine préventive, surtout en zone rurale. La DG consolidera cette approche en réseau en œuvrant en faveur d'une prise de conscience plus large vis-à-vis des prestations de santé existantes et en élaborant d'autres prestations susceptibles d'évoluer.

### ● CRÉATION D'UN VASTE RÉSEAU DE SERVICES

---

Les changements de société imposent à la DG de nouveaux défis et ceux-ci sont d'autant plus importants qu'ils ont en zone rurale des conséquences particulièrement durables. L'objectif stratégique est de continuer à garantir les conditions-cadres souvent difficiles de maintien des prestations sociales globales là où, en raison de la taille modeste de la DG et de son caractère frontalier, la plupart de ces normes ne peuvent être maintenues que par des efforts supérieurs à la moyenne.

Il faudra avant tout créer un vaste réseau et coordonner efficacement les prestations de services afin d'assurer un minimum d'effet d'échelle et éviter tout doublon au niveau des offres.

Cela vaut d'une part pour l'aide ménagère aux familles et la prise en charge des personnes âgées, de façon à les maintenir aussi longtemps que possible dans leur environnement familial et conserver leurs liens sociaux. En cas d'aide ménagère, il est tout particulièrement important qu'un interlocuteur coordonne les offres.

Ce même objectif s'applique à la prise en charge des jeunes enfants, un domaine où la DG continuera d'appliquer et développer sa norme actuelle. L'un des objectifs clés consistera à répondre à la forte demande de gardiennes et de places dans les crèches en élargissant les offres actuelles. Lors de la création des futures zones commerciales ou industrielles, un des éléments de la stratégie de la DG consistera à également prévoir d'office des offres adéquates en matière de prise en charge des enfants.

Cet objectif de mise en réseau et de coordination s'applique également en matière de médecine préventive. Le travail du Service pour l'enfant et la famille, de la médecine scolaire préventive, des centres PMS, du Ministère et des autres organismes doit être mieux coordonné qu'auparavant.

## ● POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT DE L'INTÉGRATION SOCIALE

---

En matière d'intégration sociale, la DG continuera à développer ses normes et veillera davantage à ce que l'intégration ne soit pas simplement considérée comme une mission de service public. Les associations et les entreprises doivent être en mesure de s'impliquer activement et de proposer des prestations intéressant l'ensemble de la société.

Compte tenu des succès déjà engrangés, l'intégration des personnes handicapées revêtira toujours une très grande importance. Comme auparavant, il faudra consentir des efforts afin de sensibiliser l'opinion publique et ainsi aboutir à des actions concrètes en termes d'efforts d'intégration à tous les niveaux.

Il faudra aussi proposer des solutions sociopolitiques intéressantes aux problèmes rencontrés par les personnes souffrant d'autres difficultés d'intégration. Pour celles connaissant des problèmes économiques ou celles issues de l'immigration, pour ne citer que quelques exemples, il faudra viser des normes comparables, un modèle d'intégration globale s'avérant nécessaire pour surmonter ces difficultés. Ce modèle sera d'autant plus efficace à moyen et long termes qu'il sera conçu de commun accord avec les groupes concernés pour ensuite se transformer en ligne directrice de la politique d'intégration de la DG.

Afin de remédier au problème de la pauvreté des enfants et des mineurs, il faudra tout d'abord s'attaquer objectivement à ce problème et y sensibiliser toute la société. C'est sur cette base qu'on pourra ensuite prendre des décisions permettant de combattre ce fléau.

Pour améliorer la transparence des services publics et sociaux, il faut que la DG élabore régulièrement des rapports sociaux sur base d'indicateurs clairs et pertinents permettant une évaluation des objectifs fixés.<sup>[4]</sup>





# LA DG COMME RÉGION DE VIE

La qualité de vie, c'est notre nature

D'ici 2025, nous souhaitons continuer à développer la DG en tant que région à très haute qualité de vie. Dans cette optique, nous intégrerons et développerons la diversité des paysages culturels, le cadre naturel, l'harmonie de nos villages et de nos villes, la mobilité durable, les structures liées aux services de proximité et à l'élimination des déchets ainsi que la culture quotidienne.

À cette fin, nous soutiendrons l'agriculture et la sylviculture - qui occupent de grandes superficies - afin de garantir un vécu touristique de qualité grâce à de nouveaux produits ou services et grâce à des coopérations créatives.

Nous exploiterons les compétences nouvellement acquises en matière d'aménagement du territoire et de logement pour appliquer une politique d'implantation industrielle et commerciale et de préservation de la nature qui soit socialement et écologiquement responsable.

- Être une « région de solidarité et de bien-être » et une « région de saveurs et de bien-être » représente pour nous une mission transversale et des défis interdisciplinaires nous permettant de revaloriser notre région pour notre propre population et de la rendre plus attrayante pour nos hôtes. Il s'agit là d'une future mission tant pour notre économie, notre agriculture, notre sylviculture que pour notre tourisme.
- Dans le cadre de notre agriculture, nous souhaitons exploiter la forte concentration de pâturages pour élaborer des concepts novateurs et coopératifs en vue de valoriser nos produits et ainsi préserver durablement le caractère concurrentiel de nos entreprises.
- Nous proposerons aux propriétaires de forêts, dans le cadre du remplacement de leurs essences actuelles par des essences et des structures de peuplement forestier moins sensibles à la crise, un soutien actif qui permettra de créer des forêts et donc des paysages plus attrayants, offrant une valeur ajoutée sur le plan touristique.
- Nous considérons que nos forêts, nos pâturages et le paysage de haies unique en Europe constituent un capital touristique majeur et nous souhaitons aider les propriétaires fonciers à intégrer et à exploiter ces perspectives.
- Nous souhaitons exploiter la diversité de nos entreprises dans le secteur de l'artisanat alimentaire pour générer de nouvelles filières de création de valeur dignes d'une « région de saveurs et de bien-être » et initier le développement de nouveaux produits de qualité.
- Nous soutiendrons activement la qualité de vie en zone rurale grâce à un service universel en ce qui concerne les nouvelles technologies, grâce aux services publics et grâce à l'approvisionnement de proximité durablement garanti.
- Nous considérons que la diversité de la vie associative en zone rurale constitue une forme de qualité de vie que nous soutenons en incitant toutes les générations, avec ou sans handicap, ainsi que les populations immigrées à s'engager activement.
- Nous proposerons l'exploitation des anciens logements situés au cœur de nos villages dans le cadre d'alternatives de logement dédiées aux jeunes familles ou à de nouvelles formes de cohabitation des personnes âgées.
- Afin de continuer à garantir la construction de logements sociaux, nous souhaitons promouvoir la disponibilité des terrains à bâtir en lançant des programmes ciblés de promotion de construction de logements ainsi que des activités spécifiques sur le marché immobilier.
- Nous consoliderons le réseau de transport et les bonnes liaisons actuelles avec les villes voisines et nous mettrons cet atout en exergue dans le cadre de notre marketing régional.
- Nous considérons qu'un accès global aux offres de transport de proximité dans l'ensemble de la zone rurale constitue une mission prioritaire et nous souhaitons à cet effet optimiser des systèmes de mobilité flexibles et abordables, garantir des liaisons de transport public dans l'ensemble de la DG et proposer des conseils en matière de mobilité.

- Nous souhaitons sensibiliser davantage l'opinion publique à l'importance du tourisme tant pour la qualité des espaces de découverte et de délasserment attractifs et situés à proximité, que pour l'économie régionale.
- Nous allons lancer une offensive de qualité pour le tourisme, l'artisanat et le commerce afin de renforcer la compétitivité des entreprises.
- Nous considérons que la grande qualité des prestations sociales proposées par des établissements sanitaires implantés à proximité de localités telles que Spa et Aix-la-Chapelle nous offre l'opportunité de présenter la Belgique de l'Est comme une « région de solidarité et de bien-être » et d'adopter ainsi une nouvelle position sur le marché florissant du tourisme de santé, plus spécialement pour les personnes souffrant d'un handicap.
- Nous renforçons la destination touristique que constitue la Belgique de l'Est afin de compléter son offre en tant que région écologique attrayante, de lui donner de nouveaux accents et de la développer grâce à la poursuite de collaborations au-delà des frontières étatiques et linguistiques.
- Nous utilisons la richesse culinaire et la tradition gastronomique de notre région pour ouvrir de nouvelles perspectives grâce aux produits de qualité de nos entreprises.
- Nous visons un positionnement extérieur constant et efficace de toutes les institutions s'occupant de communication en matière de tourisme, d'économie et d'administration.
- Nous considérons que la grande qualité de notre espace naturel représente un potentiel essentiel pour la qualité de vie et nous souhaitons le promouvoir en développant le Parc naturel ou dans le cadre de l'établissement d'une région modèle sur le plan écologique.
- Nous souhaitons préserver la grande qualité de l'eau de nos ruisseaux, rivières et lacs et soutenons dans cette optique, dans le cadre de nos compétences, toutes les mesures de relevé et de documentation de la qualité de l'eau, de revitalisation ainsi que de création de systèmes optionnels d'épuration des eaux.

# LA DG COMME RÉGION DE VIE LIGNES STRATÉGIQUES

## ● AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, URBANISME ET LOGEMENTS - OPPORTUNITÉS ET CONTRAINTES

---

L'objectif stratégique est d'assumer les compétences en matière d'aménagement du territoire, d'urbanisme et de logement afin d'ancrer en Communauté germanophone le pouvoir décisionnel relatif aux instruments de gestion fondamentaux, la DG étant ici l'entité disposant de la légitimation politique la plus évidente dans ce domaine. À moyen terme, la Communauté germanophone ne pourra se maintenir et se développer en tant que composante constitutive de l'État fédéral belge que si elle est directement compétente en matière d'aménagement du territoire et de logement. Dans l'optique d'un modèle et d'une stratégie de développement, elle doit être en mesure d'influencer par ses propres mécanismes de gestion la politique des autres personnes morales présentes sur le territoire de langue allemande.

Les objectifs d'autonomie en matière d'aménagement du territoire ont déjà été définis. Les objectifs visés en la matière sont une politique d'habitat durable et une gestion durable des superficies. Cela implique notamment que l'on accorde la priorité à la rénovation plutôt qu'aux nouvelles constructions, aux constructions existantes plutôt qu'à l'affectation de nouvelles surfaces, à la garantie d'un équilibre fonctionnel pondéré entre logement, travail, services et détente ou encore à la protection de sites de grande valeur écologique par rapport aux revendications d'autres groupes d'intérêts. On tentera également d'éviter un nouvel étalement urbain, de définir des centres régionaux principaux garantissant des services de proximité pour la population ainsi que de renforcer la coopération intercommunale lors de l'affectation et du développement de surfaces commerciales. Parmi les autres objectifs, citons encore une législation simplifiée et compréhensible, des conseils efficaces dispensés par tous les acteurs et des procédures participatives accessibles ainsi qu'une implication des communes.

Des premiers objectifs ont également été définis en matière de compétences liées au logement : promotion de la construction durable et de l'efficacité énergétique, mise à disposition de logements attractifs pour les autochtones et les immigrés ainsi que de logements à prix intéressants pour les groupes de population financièrement défavorisés, création d'incitants pour les logements multigénérationnels, promotion d'un type de construction accessible ou encore développement de la consultance et de l'accompagnement social.

## ● DES PAYSAGES CULTURELS DE QUALITÉ SUPÉRIEURE

---

Le modèle définit la diversité de l'espace et du paysage culturels comme des éléments essentiels de la qualité de vie à l'intérieur de la Communauté germanophone. L'objectif stratégique consiste à intégrer l'agriculture et la sylviculture dans une politique de développement de cette diversité tournée vers l'avenir.

Le secteur agricole de la DG doit davantage prendre ses responsabilités en termes d'environnement et se considérer comme détenteur d'un précieux paysage culturel aux services multifonctionnels. Ceux-ci doivent être considérés comme une contribution sociale, globale et responsable en termes d'attractivité du paysage touristique, de garantie de la qualité de l'eau et de protection de la nature. L'agriculture et par conséquent l'artisanat alimentaire peuvent apporter une précieuse contribution à la création de valeur, d'une part, pour le consommateur et, d'autre part, pour le tourisme, pour autant que l'on intègre des produits de qualité de

la DG dans des programmes de certification ou de commercialisation, ceci renforçant clairement la compétitivité des entreprises. La combinaison produits régionaux de qualité et tourisme permet également de créer des synergies et des caractéristiques exclusives essentielles pour le positionnement de la DG. Celle-ci ne pourra se développer en tant que région de villégiature de qualité qu'avec la collaboration du secteur agricole.

Dans le cadre de la conversion des forêts de la DG, afin de passer de peuplements d'espèces sensibles aux crises à des forêts écologiquement et économiquement stables, il convient de sensibiliser la population à ce processus à la fois relativement compliqué, très long mais surtout nécessaire. Dans le cadre de cette mission décisive pour l'avenir, la DG n'abandonne pas les communes et les propriétaires de bois privés. L'objectif est ici encore de créer des forêts présentant une haute valeur économique mais aussi touristiquement pertinente, ce qui permettra de consolider le haut niveau de qualité de vie de cette région.

## ● RÉGION DE SAVEURS ET DE BIEN-ÊTRE

---

Des offensives de qualité ont été lancées dans le secteur du tourisme. Elles visent une participation importante des prestataires de services souhaitant relever ce défi qualitatif. Cela devra aussi entraîner par la suite des changements correspondants de la stratégie de marketing allant dans le sens d'un tourisme de qualité. En ce qui concerne la combinaison agriculture et sylviculture, artisanat de transformation alimentaire et services touristiques intégrant des offres de bien-être, la DG dispose d'une structure permettant de devenir une région de solidarité et de bien-être de grande valeur ou encore - moyennant des accents légèrement différents - une région de saveurs et de bien-être. Ce défi complexe et exclusif est en train d'être relevé par la DG. Ce processus pourra mener à la fois au réaménagement des structures touristiques régionales actuelles mais aussi à une nouvelle définition de ce que doit être une destination touristique idéale. Les aides et les soutiens proposés en la matière par l'UE et d'autres programmes internationaux seront pris en considération de manière ciblée.<sup>[5]</sup>



# 2

---

**LA PREMIÈRE PHASE  
DE MISE EN ŒUVRE  
DU CONCEPT DE  
DÉVELOPPEMENT  
RÉGIONAL  
2009-2014 (CDR I)**

---

# LE TROISIÈME TOME DU CDR : DESCRIPTION DES PREMIERS PROJETS D'AVENIR

Compte tenu du modèle et des lignes stratégiques, des projets d'avenir concrets ont été élaborés pour la première phase de mise en œuvre du CDR (CDR I) au début de la période de législature 2009 - 2014. Le troisième tome du CDR, publié en avril 2010, décrit en détail ces 16 projets d'avenir ainsi que 48 sous-projets. En outre, le contexte d'intervention et les objectifs fixés ont également été décrits, des étapes de travail concrètes et un calendrier ont été fixés, l'orientation sociopolitique a été scindée en différents thèmes, des indicateurs d'impact et unités de mesure ont été définis, la collaboration avec les communes a fait l'objet d'une description, des exemples pertinents ont été repris d'autres régions et les relations transversales avec différents plans stratégiques ont été répertoriées aux niveaux régional et européen. Pour le quatrième tome du CDR, une structure similaire a été adoptée. Elle est décrite de manière plus détaillée dans le troisième chapitre.

## ● REPORTING DURANT LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE

---

Après la publication du tome 3 en avril 2010 et le lancement du processus de mise en œuvre, le premier rapport de progression est paru à l'automne 2011, en annexe à la déclaration gouvernementale. Le rapport visait à communiquer un statut sur les différentes étapes de travail et à présenter une actualisation des coopérations et des exemples pertinents issus d'autres régions. Des rapports de progression ont également été publiés en 2012 et 2013 et un rapport final est paru quant à lui au printemps 2014, à la fin de la période de législature. Les indicateurs d'impact et unités de mesure ont en outre été actualisés dans les deux derniers rapports.

En plus de ces communications de contenu, un tableau financier présentant les coûts des projets d'avenir et sous-projets a été publié entre 2011 et 2013.

Les citoyens qui le souhaitent peuvent consulter tous les documents sur le site Web du CDR [www.dglive.be/rek](http://www.dglive.be/rek).

## ● COLLABORATION, CONCERTATIONS ET PARTICIPATION DES CITOYENS

---

Après que les structures de coordination internes ont été mises en place et que les réunions régulières de chefs de projet ont commencé à prendre forme, on a fait appel, dès le début 2012, à des experts externes du développement régional afin de bénéficier d'un regard extérieur sur les aspects propres au contenu et à l'organisation du CDR. Un comité d'accompagnement composé d'experts originaires d'Allemagne, d'Autriche et du Tyrol du Sud a été créé dans le but d'échanger régulièrement sur les nombreux sujets qui touchent au CDR.

Mais les citoyens de la DG ont été eux aussi sollicités pour participer à ces échanges réguliers : durant l'élaboration de la première phase de mise en œuvre du CDR, le Gouvernement a présenté ses idées lors d'un tour des communes qu'il a invitées à s'exprimer par rapport aux propositions de projets. La même année, le premier de trois forums citoyens s'est tenu en juillet 2010. Un samedi, tous les projets d'avenir ont été présentés lors de différents ateliers. Ils ont fait l'objet de discussions avec les citoyens et les résultats ont été synthétisés en fin de journée. Au printemps et en été 2013, un nouveau tour des communes a été organisé par le Gouvernement. Le CDR, qui figurait une fois de plus à l'ordre du jour, a suscité des discussions animées au sein des collègues, des conseils communaux et dans les ateliers organisés pour les citoyens.

## ● DÉVELOPPEMENT DE LA DEUXIÈME PHASE DE MISE EN ŒUVRE

---

Durant toute la première phase de mise en œuvre, des idées ont été collectées lors des tours des communes, dans les différents forums et manifestations ainsi que lors des nombreuses présentations du CDR données par les coordinateurs du projet. Forts des expériences des premières années de mise en œuvre, on a commencé dès le début 2013 à développer des idées structurées et ciblées pour les projets futurs de CDR. Dans un premier temps, des experts régionaux ont été invités afin de donner leur opinion sur les projets de la première phase de mise en œuvre et de développer des idées destinées aux projets futurs du CDR. Les rapports de

ces « ateliers d'échange d'idées » sont à la disposition de toutes les personnes intéressées sur le site Web du CDR.

En automne 2013, un nouveau « forum global » a été organisé afin d'identifier, avec la population, des idées utiles à la poursuite du développement du CDR. Dans la foulée, une « synthèse du CDR II » a été rédigée avec 27 propositions de projets. Cette synthèse d'idées a été envoyée à toutes les structures consultatives et à tous les prestataires de services dans la DG afin qu'ils prennent position en la matière. De nombreuses institutions ont profité d'un « forum sur l'avenir » organisé en avril 2014 pour tous les citoyens intéressés afin d'exprimer elles-mêmes leurs idées et en discuter avec les autres participants.

Des rapports concernant l'ensemble des forums et tours des communes effectués par le Gouvernement sont également consultables sur le site Web du CDR.



# 3

---

**LA DEUXIÈME PHASE  
DE MISE EN ŒUVRE  
DU CONCEPT  
DE DÉVELOPPEMENT  
RÉGIONAL 2014 - 2019  
(CDR II)**

---

# APERÇU DES PROJETS D'AVENIR DU CDR II :

Parallèlement à la période de législature 2014 - 2019 a débuté la deuxième phase de mise en œuvre (CDR II) dont les projets sont détaillés dans la présente publication, le quatrième tome du CDR.

Les cinq thématiques principales « la DG comme région frontalière », « la DG comme région économique », « la DG comme région de formation », « la DG comme région solidaire » et « la DG comme région de vie » restent d'actualité tout au long de la mise en œuvre du CDR. En marge des 24 projets d'avenir définis dans le CDR II, cette phase de mise en œuvre comportera trois projets transversaux. Les thèmes de « l'inclusion », « la jeunesse » et « le marketing régional » sont abordés dans toutes les « régions du CDR » où ils font l'objet de mesures.

## **LA DG COMME RÉGION FRONTALIÈRE**

1. Susciter l'engagement
2. Vivre l'histoire
3. La culture en ligne de mire
4. Consolider les réseaux

## **LA DG COMME RÉGION ÉCONOMIQUE**

5. Augmenter les perspectives d'emploi et garantir la disponibilité de personnel qualifié
6. Paysage énergétique d'Ostbelgien
7. Industrie créative en tant qu'atout économique
8. Made in Ostbelgien
9. Entreprise sociale

## **LA DG COMME RÉGION DE FORMATION**

10. Reconnaître les compétences
11. Soutenir les enseignants
12. Renforcer la compétence des médias
13. Améliorer le multilinguisme
14. Encourager individuellement les élèves
15. Renforcer l'école
16. Valoriser la formation technico-professionnelle

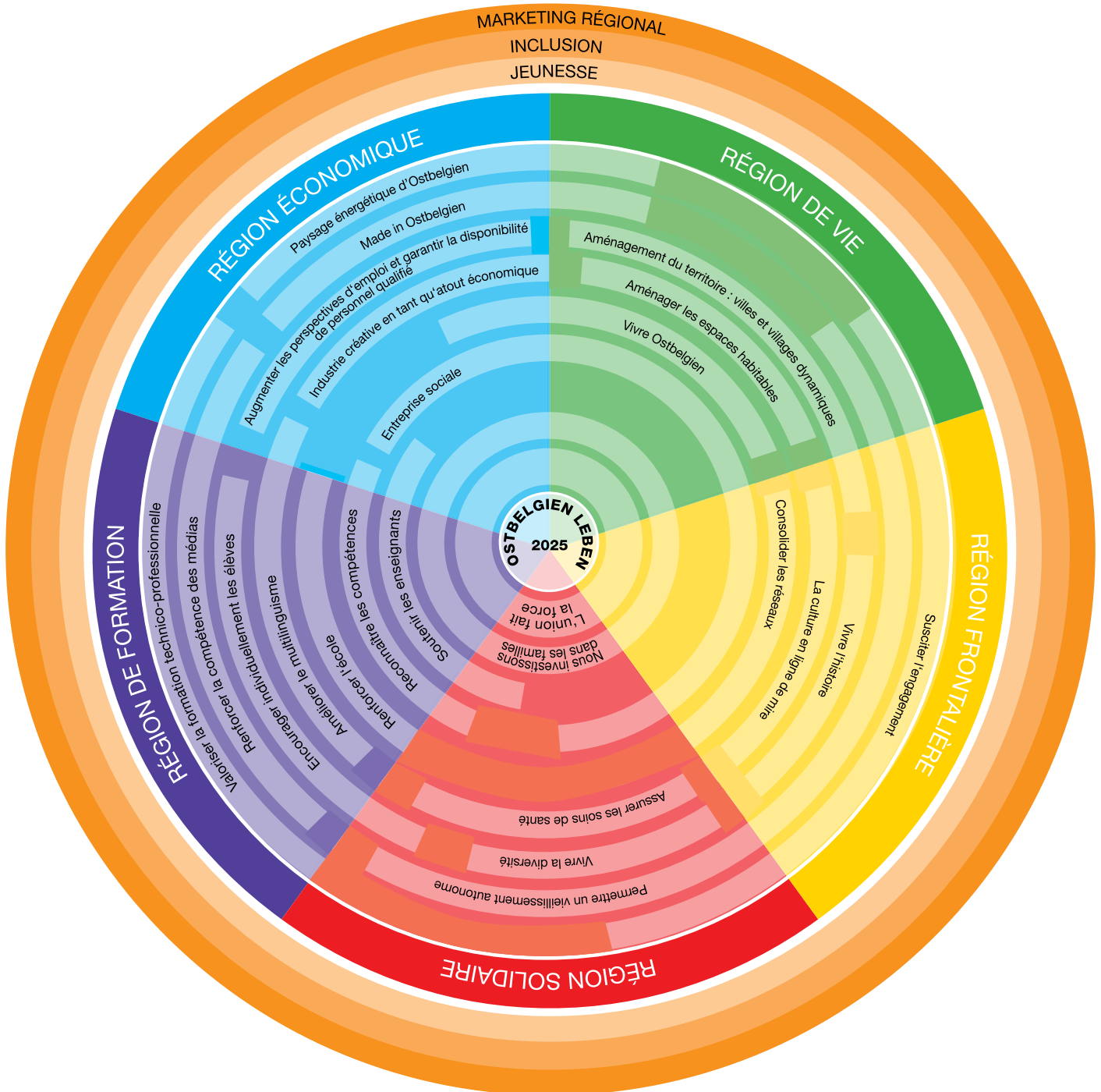
## **LA DG COMME RÉGION SOLIDAIRE**

17. Assurer les soins de santé
18. L'union fait la force
19. Permettre un vieillissement autonome
20. Vivre la diversité
21. Nous investissons dans les familles

## **LA DG COMME RÉGION DE VIE**

22. Vivre Ostbelgien
23. Aménagement du territoire : villes et villages dynamiques
24. Aménager les espaces habitables

# LE CDR II EN QUELQUES MOTS-CLÉS



# STRUCTURE DU QUATRIÈME TOME DU CDR

- 1. Situation dans le contexte et retour sur la première phase de mise en œuvre du CDR**
- 2. Mesures et étapes de travail prévues**
- 3. Orientation sociopolitique : développement durable et innovation**
- 4. Indicateurs d'impact et unités de mesure**
- 5. Collaboration avec les communes**
- 6. Bonnes pratiques et coopérations**
- 7. Relations transversales avec d'autres plans stratégiques**

Les trois premiers chapitres sont décrits dans tous les projets d'avenir. Par comparaison au tome 3, nous abordons les autres chapitres avec davantage de flexibilité dans la mesure où tous les projets ne se prêtent pas à l'utilisation d'indicateurs d'impact et où, par exemple, la collaboration avec les communes joue un rôle plus anecdotique dans un nombre restreint de projets. La description détaillée des projets d'avenir ne comportera pas de chapitre pour ces matières non pertinentes. Des textes explicatifs sont prévus dans certains cas pour donner notamment des détails sur les conditions à réunir pour que des indicateurs d'impact soient définis.

En ce qui concerne les bonnes pratiques, nous avons l'intention, dans le tome 3, d'identifier au moins une bonne pratique wallonne et une bonne pratique flamande pour chacun des 48 projets, ainsi qu'un exemple pertinent d'un pays voisin et un second exemple issu d'un autre pays européen. Tous ces exemples ne se sont pas avérés utiles dans la première phase de mise en œuvre du CDR. C'est pourquoi il a été décidé pour le tome 4 de ne citer que des exemples que nous connaissons vraiment et qui offrent effectivement une bonne orientation pour la DG.



## 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Comme dans le troisième tome du CDR, le premier chapitre est consacré à la description du contexte d'intervention propre à chaque projet d'avenir. Par ailleurs, pour les projets déjà existants dans la première phase de mise en œuvre du CDR, les mesures adoptées et résultats du CDR I feront l'objet d'une synthèse et de réflexions quant aux efforts à fournir sur la base déjà établie.



## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Le deuxième chapitre explique de manière détaillée les mesures prévues dans le CDR II ainsi que le calendrier de leur application. Nous avons choisi à cette fin d'utiliser une représentation graphique claire avec des flèches, qui fait le lien avec les rapports de progression des années 2011 à 2013 et avec le rapport final de 2014. Pour la deuxième phase de mise en œuvre du CDR aussi, actualisations régulières et mises à jour des mesures sont prévues une fois par an.



## 3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION

Les thèmes de l'innovation, de la coopération et du développement durable ont été qualifiés de particulièrement importants pour la DG lors de l'élaboration du CDR. Ces « thèmes transversaux » apparaissent ainsi de manière récurrente tout au long du processus de CDR « Ostbelgien leben 2025 ». Le troisième chapitre aborde en particulier le caractère innovant et durable des projets ; l'aspect « coopération » est abordé à nouveau dans les cinquième et sixième chapitres.



## 4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

La mesurabilité des projets d'avenir constituait déjà une véritable difficulté dans le CDR I. Cette difficulté s'explique entre autres par le fait que de nombreux domaines ne disposent pas de statistiques pour la DG. Avec « DGStat »<sup>[6]</sup> un pas de géant a été réalisé dans l'amélioration des relevés et actualisations de données. De nombreux efforts sont encore consentis en la matière. Toutefois, en l'absence d'une base de données ou en raison du caractère difficilement mesurable des résultats du projet, bon nombre de projets d'avenir ne se prêtent pas encore à la définition d'objectifs. Dans ce genre de cas, le quatrième chapitre n'est pas abordé.

Globalement, il faut noter que la satisfaction ou non des objectifs ne dépend pas uniquement des mesures appliquées par la DG. Des circonstances externes, telles que la crise financière, les mesures d'économie qui en découlent ou des événements imprévus ont également une influence.



## 5 COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

Dans une petite communauté telle que la DG, une étroite collaboration avec les communes est particulièrement importante. Bon nombre d'impulsions en faveur du développement régional proviennent d'initiatives prises par les villages et les villes. Dans ce cadre « à taille humaine », la participation des citoyens est également facilitée. C'est pourquoi un chapitre entier a été consacré à cet aspect. Dans les cas de projets où la collaboration avec les communes ne joue aucun rôle, ce chapitre n'est pas repris.



## 6 BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

Dans ce chapitre aussi, la petite taille de la DG joue un rôle de premier plan. Nous ne pouvons pas nous permettre de réinventer la roue sans cesse. C'est pourquoi il est particulièrement important de nous inspirer des bons exemples que donnent d'autres régions. Grâce à l'inspiration puisée ailleurs et aux échanges entre les responsables de projets, les bonnes pratiques peuvent être adaptées aux spécificités de la DG afin que des solutions sur mesure soient trouvées. Les exemples énumérés ne représentent bien entendu que quelques-unes des initiatives qui ont été considérées comme particulièrement appropriées pour les projets d'avenir. Il s'agit souvent de contacts issus de la première phase de mise en œuvre du CDR et qu'il est recommandé d'entretenir.



## 7 RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

Le dernier chapitre établit le lien vers d'autres plans stratégiques. Bien entendu, la stratégie Europe 2020 joue ici un rôle particulièrement important, car elle établit les grandes lignes directrices pour l'ensemble des pays européens. Dans ce contexte, il est également possible de se référer à d'autres programmes ou approches européens, à condition qu'ils soient pertinents pour la mise en œuvre du projet d'avenir dont il est question.

Il va de soi que le plan stratégique wallon constitue aussi une référence essentielle pour la DG située en Région wallonne. Le « Plan Marshall 2.vert » a été développé plus avant au cours de la dernière période de législature et durant l'été 2013, il a été adopté en première lecture en tant que « Plan Marshall 2022 ». Depuis, le nouveau Gouvernement a élaboré le « Plan Marshall 2014 - 2019 » qui se fonde sur le « Plan Marshall 2022 ». Il est aussi appelé « Plan Marshall 4.0 » en référence à la quatrième révolution industrielle, la révolution numérique.

L'Initiative pour l'avenir de l'Eifel occupe une place de choix dans la collaboration régionale. Par ailleurs, on se réfère partiellement aux approches adoptées par l'Euregio Meuse-Rhin et la Grande Région, des partenaires de premier ordre.

4

---

**LES PROJETS  
TRANSVERSAUX  
DU CDR II**

---



---

**PROJET  
TRANSVERSAL –  
INCLUSION**

---





## **1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR**

La première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I) comportait déjà des sous-projets relatifs au thème de l'inclusion. Les apports spécifiques à ces projets sont décrits dans le projet d'avenir « Vivre la diversité » (cf. page 263).

En 2009, le Parlement de la Communauté germanophone (DG) a inscrit dans son cadre législatif la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Cette convention de l'ONU s'axe entre autres sur l'accessibilité et l'inclusion qui ont pour objectif de permettre à tous les citoyens de prendre part à la vie sociale en dépit de leur handicap. De cette convention est né le devoir, pour l'ensemble de la société, d'intégrer activement les personnes handicapées dans tous les domaines de la vie, que ce soit en politique, dans l'administration ou dans la société. Dans l'article 1, la Convention des Nations Unies définit comme suit les personnes handicapées : « Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

L'inclusion doit en outre aller de pair avec des mesures d'accompagnement. Le plan d'action « DG Inklusiv 2025 » contient des mesures et des approches concrètes destinées à mener à la mise en œuvre de la Convention de l'ONU. Ont été impliqués dans l'élaboration de ce plan d'action les autorités, les prestataires de services œuvrant en faveur des personnes handicapées tout comme ceux qui sont étrangers au secteur, les citoyens et surtout les personnes handicapées. Depuis, le Comité de l'ONU des droits des personnes handicapées a évalué le premier rapport d'État belge relatif à la mise en œuvre et le 3 octobre 2014, il a publié ses observations finales et ses remarques pour la mise en œuvre future de la convention. Ces observations, qui complètent le plan d'action « DG Inklusiv 2025 », constituent les réflexions directrices de l'aspect Inclusion dans le CDR.

La création d'une société inclusive au sens de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées représente une mission globale à laquelle doivent contribuer les institutions et acteurs publics et privés. Personne ne peut nier ses responsabilités en la matière. C'est la raison pour laquelle le plan d'action « DG Inklusiv 2025 » est lancé dans le cadre du CDR II. Tous les sous-thèmes du CDR doivent contribuer très concrètement à améliorer l'inclusion dans notre société. Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action, on accorde beaucoup d'importance au fait que les personnes handicapées puissent agir en tant qu'expertes dans les matières qui les concernent.



## 2

## MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

### • L'INCLUSION EN TANT QUE TÂCHE TRANSVERSALE

Pour la mise en œuvre de l'inclusion comme tâche transversale, il est nécessaire de créer les possibilités de coordination qui s'imposent. L'Office pour personnes handicapées (Dienststelle für Personen mit Behinderung - DPB) met son expertise en matière de handicap au service d'autres institutions, services et autorités. Par ailleurs, le DPB informe et sensibilise aux droits des personnes handicapées.

Pour coordonner la mise en œuvre de la Convention de l'ONU, le Gouvernement projette de créer les bases légales visant à réglementer le rôle du « Focal Point » prévu dans la Convention de l'ONU et établi dans le DPB. En outre, des règles applicables au forum, au comité d'accompagnement et aux autres autorités et institutions doivent aussi être établies lors de la mise en œuvre de la Convention de l'ONU. Ainsi, on fait appel à des instruments de gestion classiques, tels que des contrats de gestion d'entreprise, et on renforce la participation sous diverses formes des personnes handicapées dans les décisions les concernant.

Au sens de la Convention de l'ONU, toutes les autorités et institutions doivent progressivement rendre leurs services inclusifs. Le DPB, office spécialisé « personnes handicapées », accompagne et conseille, à leur demande, les chefs de projets responsables des projets d'avenir et transversaux ainsi que les institutions, services et autorités de la DG.

Lors de la concrétisation du CDR II, les personnes handicapées, les représentants des autorités et institutions ainsi que les acteurs sociaux au sein de la DG collaborent au sein d'un comité d'accompagnement. Ce comité d'accompagnement a pour objectif de permettre une mise en œuvre coordonnée, d'accompagner les projets d'avenir et transversaux et de donner des conseils en la matière, ainsi que d'impliquer en tant qu'expertes les personnes handicapées dans les matières qui les concernent.

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |  |   |
|--|---|
| ••• Mise en place du comité d'accompagnement et nomination des membres   | •••>  2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015  |
| ••• Accompagnement du CDR II, du projet transversal « Inclusion » ainsi que des projets d'avenir (formations, séminaires, système de soutien par des conseillers pédagogiques spécifiques à la branche...) | •••>  1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ••• Utilisation des instruments de gestion pour la poursuite progressive du développement des prestations de services vers des offres inclusives   | •••>  1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ••• Adoption des fondements légaux pour la mise en œuvre de la Convention de l'ONU en DG   | •••>  2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019  |



Les personnes handicapées doivent pouvoir participer pleinement à toutes les offres sociales et sociétales. Nous voulons contribuer à ce que toutes les personnes, avec ou sans handicap, soient encouragées ensemble à découvrir et à mettre en pratique leurs compétences individuelles, culturelles, artistiques et sociales. Cela vaut notamment pour les offres des bibliothèques et médiathèques publiques ou pour les manifestations de toute sorte. Nous devons apprendre qu'il est normal d'être différent. Le thème de l'inclusion est par conséquent un thème transversal essentiel pour bon nombre de projets de bénévolat, en particulier dans le domaine du sport, de la jeunesse et des activités sociales. La sensibilisation, l'accessibilité et la formation continue sont des moyens d'action importants en la matière.

Entraîneurs et animateurs dans le domaine sportif doivent disposer des informations nécessaires pour pouvoir, au quotidien et de façon optimale, encadrer également des personnes handicapées. Pour y arriver, il est nécessaire de faire tomber les barrières et de dépasser ses peurs et d'acquérir des compétences en matière d'inclusion. Un module particulier, consacré aux compétences d'inclusion en faveur des personnes handicapées, a été ajouté à la formation de base d'entraîneur sportif.

Dans le cadre de projets pilotes transfrontaliers, la DG participe par ailleurs à l'évaluation et à la labellisation de l'accessibilité des bâtiments publics et ouverts au public et à l'introduction d'une carte mobilité pour personnes handicapées au sein de l'Union européenne. Afin que l'objectif d'une société inclusive soit atteint, un échange intensif et la collaboration avec des partenaires, à l'intérieur comme à l'extérieur de nos frontières, sont primordiaux. L'approche « Inklusion-Mainstreaming » adoptée par le Landschaftsverband Rheinland (Groupement des communes de Rhénanie) constitue un bel exemple pratique en la matière.

## BÉNÉVOLAT

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Organisation d'une réunion de réseau sur le thème de l'inclusion, échanges et promotion de la collaboration entre différentes associations de et en faveur des personnes handicapées ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2015
- ... Examen des conditions techniques nécessaires pour ouvrir les offres de formation continue du guichet « Bénévolat » aux visiteurs handicapés ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- ... Introduction d'une offre de formation continue sur le thème « Bénévolat et inclusion » en collaboration avec le DPB et des intervenants externes ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2016

## SPORT

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Intégration du thème « Sport et handicap - Promotion des compétences en matière d'inclusion » dans les cours « Théorie générale du sport » dans le cadre d'un module de trois heures au moins ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019

- Réalisation d'une enquête auprès des clubs sportifs concernant le besoin de soutien ou de formation continue dans le cadre du travail avec des personnes handicapées

•••>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2015

## JEUNESSE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Traitement du thème « Solidarité » au cours du premier cycle de formation initiale de moniteur bénévole<sup>[7]</sup> •••>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Étude relative à la possible ouverture aux personnes handicapées/à l'inclusion des personnes handicapées dans la formation continue proposée par la Commission « Jeunesse » •••>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Réalisation d'une enquête auprès des organisations de jeunesse concernant le besoin de soutien ou de formation continue dans le cadre du travail avec des personnes handicapées •••>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2015

## PARTICIPATION À DES MANIFESTATIONS AINSI QU'À LA VIE CULTURELLE ET SOCIALE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Introduction de la carte mobilité européenne dans le cadre d'un projet pilote de l'UE (dépend des progrès réalisés au niveau de l'UE) •••>
- Détermination et mise à disposition systématiques des aménagements raisonnables<sup>[8]</sup> nécessaires avant toute manifestation organisée par la DG. Les établissements subventionnés doivent être encouragés à suivre progressivement cet exemple. •••>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2019

[7] Les thèmes proposés sont l'intégration des enfants et des jeunes handicapés, la pauvreté des enfants et des jeunes dans des groupes de jeunes ainsi que les enfants et les jeunes issus de l'immigration. Le contenu de la formation est évalué chaque année et adapté le cas échéant.

[8] Les « aménagements raisonnables » font référence à une notion établie. Il s'agit ici, conformément à l'article 3 point 9 du décret de la DG relatif à la lutte contre la discrimination des « mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels le présent décret est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique des handicapés menée par les pouvoirs publics. »



L'article 27 de la Convention de l'ONU est consacré spécifiquement au travail et à l'emploi des personnes handicapées. Par cet article 27, les États contractants reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail. Est inclus également le droit à percevoir des revenus par le travail.

Pour promouvoir ce droit, les partenaires s'engagent à entreprendre des démarches appropriées. L'article 27 prévoit entre autres que les discriminations fondées sur le handicap soient interdites dans le cadre professionnel. Cette interdiction concerne également les conditions relatives au recrutement, à l'embauche et à l'emploi lui-même.

En outre, les partenaires à cette convention s'engagent à accorder les mêmes conditions de travail, justes et favorables, aux personnes handicapées, à leur octroyer une rétribution identique pour un travail égal et à leur donner un accès effectif aux services de placement et aux services de formation continue. Dans ce contexte, la Convention de l'ONU exige du secteur public qu'il emploie des personnes handicapées.

Ces aspects, qui visent l'égalité des chances sur le marché du travail, sont également pris en compte dans le plan d'action de la DG « DG Inklusiv 2025 » visant la mise en œuvre de la Convention de l'ONU. Parmi les mesures prévues, le plan d'action encourage les procédures de candidature inclusives. C'est dans ce sens que vont les recommandations du Conseil économique et social de la DG (CES) qui a publié, en juin 2014, une étude actuelle appelée « Diversité sur le marché du travail comme une chance pour l'économie ». Ses auteurs identifient les personnes handicapées comme groupe-cible ayant des difficultés à trouver sa place dans l'économie et sur le marché du travail. Le CES indique que les tendances discriminatoires à l'encontre des personnes handicapées dans les procédures d'embauche sont toujours bien réelles.

Dans ce contexte, il est bon de se référer également au projet d'avenir « Augmenter les perspectives d'emploi et garantir la disponibilité de personnel qualifié » qui s'inscrit dans la « DG comme région économique », car il tient aussi compte des personnes handicapées.

La DG souhaite mettre en avant l'inclusion dans le milieu de l'emploi en faveur des personnes handicapées en tant que projet transversal de la région économique, tout comme elle souhaite combattre et interdire la discrimination de ces personnes.

Le plan d'action « DG Inklusiv 2025 », qui vise à mettre en œuvre la Convention de l'ONU, propose, outre d'autres mesures encourageant l'égalité des chances sur le marché du travail, l'introduction de quotas minimum d'emploi pour les personnes handicapées dans le secteur public et des procédures de recrutement inclusives. Dans le cadre du présent projet, la DG veut encourager l'emploi de personnes handicapées dans les institutions publiques de la Communauté. Un groupe de pilotage et, si nécessaire, des groupes de travail seront mis en place pour atteindre cet objectif. Le groupe de pilotage sera constitué de représentants du Gouvernement, du Ministère, des organismes d'intérêt public, des services à gestion séparée, des autorités locales et du CES. Il sera chargé de discuter et d'établir les différentes étapes de travail. Il se peut que des groupes de travail soient constitués en fonction des besoins identifiés et se réunissent pour discuter des thématiques qui leur sont propres. Il est prévu d'inviter les personnes handicapées en tant qu'expertes dans les matières qui les concernent aux sessions de travail du groupe de pilotage et des groupes de travail.

Dans un premier temps, il s'agit de faire le point sur la situation présente au sein des institutions publiques concernées de la DG, c.-à-d. d'établir le quota actuel d'emploi de personnes handicapées dans ces différentes institutions. Ensuite, le groupe de pilotage doit encourager l'examen des procédures de recrutement de chacune de ces institutions pour identifier si elles sont favorables à l'égalité des chances et à l'inclusion. Peut-on encore améliorer les procédures d'embauche afin qu'elles offrent davantage de chances aux personnes handicapées de trouver un emploi dans le service public ?

Sur la base de ces étapes de travail, le groupe de pilotage élabore des objectifs qui seront, le cas échéant, présentés et discutés dans les groupes de travail. En cas de besoin, les groupes de travail contribueront aussi à atteindre les objectifs fixés.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

...	Établissement d'un groupe de pilotage	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
...	Détermination du quota actuel d'emploi de personnes handicapées au sein des institutions publiques de la DG	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Évaluation d'une possible amélioration des procédures de recrutement des institutions publiques de la DG visant l'augmentation des chances, pour les personnes handicapées, de décrocher un emploi	...>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017
...	Élaboration d'objectifs et d'un calendrier d'exécution pour encourager l'emploi des personnes handicapées au sein des institutions publiques de la DG	...>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017
...	Mise en œuvre des objectifs visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées au sein des institutions publiques de la DG	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019



Il faut s'efforcer de proposer, chaque fois que cela est possible, la participation aux offres régulières de formation. À défaut, la Communauté veille à proposer des formations individualisées. Ainsi, il faut disposer de ressources formées à un enseignement inclusif afin que tous les élèves bénéficient d'un soutien en fonction de leurs besoins respectifs. Dans cette optique, les enseignants doivent appliquer dans leurs cours, tant dans l'enseignement scolaire que dans la formation en alternance, des méthodes de pédagogie de soutien et de pédagogie spécialisée. À cet égard, le projet d'avenir « Encourager individuellement les élèves » prévoit déjà des mesures au niveau du système dans sa globalité, de l'école et du cours donné en classe.

La Haute École autonome (AHS), en particulier, doit tenir compte des besoins accrus, notamment dans les formations et formations continues qu'elle propose, afin que le personnel enseignant et non enseignant, les chefs d'établissement et coordinateurs puissent répondre aux nouvelles exigences. Dans ce contexte, des formations continues internes à l'école peuvent également constituer des pistes de solutions pour renforcer la démarche inclusive dans les écoles ordinaires. Le projet « Soutenir les enseignants » traitera plus en détail la formation initiale et continue.

Grâce à l'adaptation et à l'ouverture recherchées des offres et des méthodes et concepts d'apprentissage tout au long de la vie, tous les citoyens doivent par ailleurs pouvoir acquérir des qualifications supplémentaires et se former en fonction de leurs intérêts, compétences et besoins personnels. Le projet d'avenir « Reconnaître les compétences » se penchera sur cet objectif en particulier.

Avant leur transition de l'enseignement spécialisé à la vie active, les jeunes doivent aussi pouvoir bénéficier d'un soutien. Cela vaut aussi pour ceux qui ne disposent pas de la maturité nécessaire pour entamer une formation et ne réussissent ni l'enseignement secondaire technico-professionnel ni l'entrée dans une formation d'apprentissage en alternance. « Valoriser la formation technico-professionnelle » abordera plus en profondeur cette maturité nécessaire à la formation et présentera des pistes d'intervention.

En marge des mesures et étapes de travail déjà planifiées dans les projets d'avenir existants de la « DG comme région de formation », le projet transversal « Inclusion » met en particulier l'accent sur les points suivants, compris dans les travaux en cours :

### **POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉPARATION ET DE L'ORIENTATION DANS LE CADRE DU CHOIX D'ÉTUDES ET DE L'ACCOMPAGNEMENT AUX ÉTUDES ET DÉTERMINATION DES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES ET OFFRES DE SOUTIEN POUR LES ÉLÈVES HANDICAPÉS**

#### **ÉTAPES DE TRAVAIL**

- |  |   |
|--|---|
| ●●● Sondage de bonnes pratiques dans le pays comme à l'étranger  | ●●●>  1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015  |
| ●●● Élaboration d'une ébauche conceptuelle en collaboration avec les écoles ordinaires et spécialisées, l'Office de l'emploi, l'Office pour personnes handicapées (DPB) et le Centre pour le développement sain des enfants et des jeunes (Kaleido-DG) | ●●●>  1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ●●● Mise en place de projets pilotes   | ●●●>  2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018   |

## AUGMENTATION DU NOMBRE DE PLACES DE FORMATION ET DE STAGE POUR PERSONNES HANDICAPÉES SUR LE PREMIER MARCHÉ DU TRAVAIL

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |   |       |   |
|-----|---|-------|---|
| ... | Participation accrue des jeunes handicapés dans des projets de l'Institut pour la formation et la formation continue dans les Classes moyennes et les PME (IAWM), tels que les « journées découverte » et les « Girls's Day » | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ... | Sensibilisation des employeurs à un accès plus large des élèves et jeunes adultes handicapés aux contrats de stage et contrats d'étudiant   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2019   |
| ... | Sondage sur les possibilités d'une formation professionnelle différenciée au sein de la DG  | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016  |
| ... | Rédaction d'un concept  | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |
| ... | Mise en œuvre d'un projet pilote pour la formation professionnelle différenciée   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018   |

## IMPLICATION D'ASSISTANTS D'INCLUSION BÉNÉVOLES DANS DIFFÉRENTS DOMAINES DE LA VIE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |   |       |   |
|-----|---|-------|---|
| ... | Relevé de la situation actuelle dans le pays comme à l'étranger | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |
| ... | Rédaction d'un concept  | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017   |
| ... | Mise en œuvre d'un projet pilote                                | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |

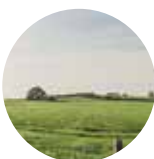
## PROMOTION DES COMPÉTENCES PERSONNELLES ET SOCIALES NÉCESSAIRES AU SOUTIEN DE PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE CADRE SCOLAIRE ET DE LA FORMATION EN ALTERNANCE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |       |   |
|-----|--|-------|---|
| ... | Concertations dans le pays et à l'étranger   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ... | Élaboration d'offres pour les écoles fondamentales et secondaires, pour la formation en alternance et la formation des adultes | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016   |
| ... | Mise en œuvre d'un projet pilote   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018 |



Grâce au projet d'avenir « Vivre la diversité », la région solidaire encouragera de manière explicite l'inclusion des personnes handicapées par des mesures de sensibilisation et d'accès à l'information. En outre, les autres projets d'avenir de la région solidaire soutiennent aussi les personnes handicapées et leur participation dans la société sur la base de l'égalité avec les autres.



La DG tient beaucoup à ce que tous les citoyens aient accès à la vie en société et donc aussi aux bâtiments privés et publics. C'est un objectif essentiel, notamment au regard de l'évolution démographique. La plupart des citoyens souhaitent pouvoir vivre chez eux le plus longtemps possible. C'est la raison pour laquelle il faut que ces bâtiments soient accessibles et que cette accessibilité soit prévue si possible dès leur conception. Si l'accessibilité dans les zones publiques est primordiale pour les personnes handicapées et les nombreux séniors qui se déplacent en fauteuil roulant ou à l'aide d'un déambulateur, elle est également indispensable aux personnes avec un handicap temporaire tel qu'une jambe cassée et aux personnes avec des petits enfants ou à celles qui doivent porter de lourdes charges et que l'utilisation d'un ascenseur peut soulager. Avec la mise en œuvre conséquente de l'Arrêté relatif à la construction accessible, nous prenons les précautions nécessaires à long terme et de manière durable pour que les bâtiments soient, dans la mesure du possible, accessibles à tous.

Ainsi, notre modèle prévoit : « En matière de construction de logements neufs et de rénovation, nous voulons élaborer et promouvoir activement des normes d'accessibilité générales, tout en garantissant, en matière de logements sociaux, une norme d'accessibilité comme règle générale. » Les premières expériences acquises avec l'Arrêté du Gouvernement du 12 juillet 2007 fixant les dispositions visant l'accessibilité d'infrastructures subsidiées aux personnes handicapées ont démontré que certaines adaptations sont indispensables. Ces adaptations et améliorations de l'Arrêté doivent permettre d'optimiser en permanence l'accessibilité des bâtiments et ainsi l'inclusion des personnes handicapées.

De plus, le transfert des compétences en matière de logement ouvrira la porte aux initiatives en lien avec l'accessibilité dans l'aménagement des logements. Il s'agit donc d'exploiter ces nouvelles prérogatives avec détermination. Il n'est pas encore possible de définir des mesures concrètes, car l'étendue du transfert des compétences n'a pas encore été fixée.

Par ailleurs, un concept en cours d'élaboration prévoit d'octroyer un label particulier à des bâtiments accessibles tels que des magasins, des hôtels, des bureaux ou encore des campings. Ce label créera des incitations et offrira aux personnes handicapées des informations contrôlées sur l'accessibilité tenant compte de leurs besoins particuliers. Dans un premier temps, le DPB a rédigé des questionnaires afin d'examiner les conditions relatives à « l'accessibilité » sur le terrain. Les questionnaires sont utilisés lors d'une phase de test. Ensuite, le DPB prévoit de former deux personnes handicapées à la réalisation d'enquêtes de terrain. Les résultats des enquêtes ainsi réalisées seront publiés sur le site Web [www.eurecard.org](http://www.eurecard.org). Il serait souhaitable d'établir un lien entre ce site Web et celui de l'Agence du Tourisme de l'Est de la Belgique (ATEB) [www.eastbelgium.com](http://www.eastbelgium.com).

## ACCESSIBILITÉ DE L'INFRASTRUCTURE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |   |       |  |
|-----|---|-------|--|
| ... | Adaptation et amélioration de l'Arrêté relatif à la construction accessible | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ... | Mise en œuvre systématique de l'Arrêté                                      | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2019  |
| ... | Sensibilisation à la construction accessible                                | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |

## IDENTIFICATION DES OFFRES ACCESSIBLES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |   |       |   |
|-----|---|-------|---|
| ... | Élaboration de critères communs et transfrontaliers d'identification des bâtiments publics ou privés accessibles, tels que des magasins, des hôtels, des bureaux ou encore des campings | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015   |
| ... | Phase de test et adaptation des critères pour les enquêtes à réaliser et formation des examinateurs à l'utilisation des questionnaires  | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016  |
| ... | Octroi du label et communication sous forme de publication  | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |



### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

La prise en compte de l'inclusion en tant que tâche transversale dans la plupart des projets d'avenir du CDR est inédite dans le cadre du CDR II. L'inclusion ne constitue donc plus une mesure distincte, elle fait partie intégrante de l'ensemble des mesures. Cette introduction peut être qualifiée de novatrice. Ainsi, l'éducation et l'emploi, par exemple, sont des éléments clés de l'inclusion des personnes handicapées dans la société. L'inclusion se nourrit des interactions entre personnes avec et sans handicap. Si les mesures sont mises en place de manière précoce et qu'elles sont conçues de la manière la plus inclusive possible, cette inclusion vécue dans les écoles ou sur le lieu de travail permettra d'éviter l'apparition d'obstacles ultérieurs et contribuera ainsi au développement durable des mesures. La suppression des barrières, quelles qu'elles soient, joue un rôle décisif dans tous les domaines et constitue souvent la condition nécessaire à l'application de nouvelles mesures. Un monde accessible est synonyme de plus-value pour tous les citoyens, avec ou sans handicap.

La promotion de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public de la DG peut mener à la création de nouveaux emplois pour ce groupe de personnes. Elles percevront un revenu qui leur permettra de gagner leur vie elles-mêmes, ce qui leur donnera aussi la possibilité de s'impliquer durablement et à différents niveaux dans la société. D'une part, ce groupe de personnes obtient, d'un point de vue financier, la possibilité de participer à la vie de la société. D'autre part, la vie professionnelle avec les collègues de travail promeut les contacts sociaux et prévient l'isolement social.

Une approche de promotion de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public impliquant toutes les autorités publiques de la DG constitue une démarche novatrice.



## 4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

### • L'INCLUSION EN TANT QUE TÂCHE TRANSVERSALE

INDICATEUR D'IMPACT	UNITÉ DE MESURE
Intégration des personnes handicapées dans la mise en œuvre du CDR II et de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées	Au moins deux réunions par an pour le comité d'accompagnement
Utilisation des instruments de gestion	L'inclusion des personnes handicapées est prise en compte dans tous les instruments de gestion de la DG
Création de bases légales	Les bases légales nécessaires sont disponibles.



INDICATEUR D'IMPACT	UNITÉ DE MESURE
Inclusion dans le bénévolat	Mise en œuvre de la formation « Bénévolat et inclusion » et motivation des personnes handicapées à s'engager dans des activités de bénévolat
Inclusion dans le sport	Réalisation du sondage auprès des clubs sportifs et mise en œuvre de mesures relatives aux besoins identifiés
Inclusion dans l'animation de jeunesse	Réalisation du sondage auprès des organisations de jeunesse et application de mesures relatives aux besoins identifiés
Accessibilité de la vie culturelle et sociale	Mise à disposition systématique d'aménagements raisonnables (voir la définition ci-dessus) La DG dispose du matériel nécessaire. <sup>[9]</sup>



En ce qui concerne la thématique de l'emploi, le relevé des quotas actuels au sein des institutions publiques est défini comme étape de travail. Sur la base des résultats du relevé, le groupe de pilotage peut, le cas échéant en collaboration avec les groupes de travail, fixer des objectifs et définir des indicateurs d'impact et des unités de mesure en cours de projet.



### POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉPARATION ET DE L'ORIENTATION POUR ÉLÈVES HANDICAPÉS

#### INDICATEUR D'IMPACT

#### UNITÉ DE MESURE

Conseils axés sur les objectifs pour les élèves handicapés

Création d'un centre de conseil commun au sein du DPB en collaboration avec l'Office de l'emploi, Kaleido-DG et les écoles ordinaires et spécialisées

### AUGMENTATION DU NOMBRE DE PLACES DE FORMATION ET DE STAGE POUR PERSONNES HANDICAPÉES SUR LE PREMIER MARCHÉ DU TRAVAIL

#### INDICATEUR D'IMPACT

#### UNITÉ DE MESURE

Offres de formation axées sur les objectifs pour élèves handicapés dans la formation en alternance

Mise en place d'un groupe d'entreprises d'intégration pour élèves handicapés dans cinq domaines de formation au moins et offre de stages



## IMPLICATION D'ASSISTANTS D'INCLUSION DANS DIFFÉRENTS DOMAINES DE LA VIE

### INDICATEUR D'IMPACT

### UNITÉ DE MESURE

Constitution d'un réseau d'assistants d'inclusion

Création d'un centre de coordination pour assistants d'inclusion au sein du DPB

## PROMOTION DES COMPÉTENCES PERSONNELLES ET SOCIALES NÉCESSAIRES AU SOUTIEN DE PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE CADRE SCOLAIRE ET DE FORMATION EN ALTERNANCE

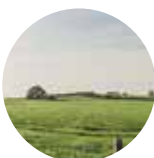
### INDICATEUR D'IMPACT

### UNITÉ DE MESURE

Offres régulières de formations continues pour les chefs d'entreprises et les acteurs scolaires

Offre de formations continues de l'IAWM pour chefs d'entreprises, proposée tous les deux ans

Offre de formations continues à l'AHS pour acteurs scolaires, proposée tous les deux ans



## INDICATEUR D'IMPACT

## UNITÉ DE MESURE

Évaluation de l'accessibilité de bâtiments publics

Examen et identification de l'accessibilité de tous les bâtiments publics et bâtiments accessibles au public

Accessibilité de nouveaux projets d'infrastructures

Tous les nouveaux projets d'infrastructures sont accessibles et reçoivent une évaluation positive dans le cadre de l'identification des offres accessibles

Adaptation et amélioration de l'Arrêté relatif à la construction accessible

Adoption d'un arrêté amélioré

Sensibilisation à la construction accessible

Offre d'une formation continue proposée tous les deux ans



# 5

## COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

La création d'une société inclusive au sens de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées est une mission globale à laquelle doit contribuer l'ensemble des institutions et acteurs publics et privés. Personne ne peut nier ses responsabilités en la matière. Dans ce contexte, les communes en tant qu'autorités, mais également en tant que pouvoirs organisateurs de projets (sociaux), d'institutions et de services, sont sollicitées en tout état de cause et doivent être impliquées également dans les consultations et concertations nécessaires à la mise en œuvre de la tâche transversale « Inclusion ».

En ce qui concerne la thématique « Emploi », les autorités locales doivent elles aussi, au même titre que le Ministère et que les institutions d'intérêt public, être impliquées dans la réalisation des projets. Ainsi, la collaboration avec les communes est évidente au sein du futur groupe de travail.



## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

La coopération en Belgique et avec l'étranger doit encourager l'échange de concepts novateurs, permettre la création de synergies et la mise en œuvre commune de mesures.

### PLANS D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION DE L'ONU EN ALLEMAGNE ET AU LUXEMBOURG

Les plans d'action des régions voisines, par exemple le plan d'action pour la mise en œuvre de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées « Gemeinsam in Vielfalt » (Ensemble dans la diversité) du Landschaftsverband Rheinland (Groupement des communes de Rhénanie)

[www.lvr.de/media/www/lvrde/projektseiten/portalinklusion/dokumente\\_1/lvr\\_fachtagung/LVR-Vielfalt.pdf](http://www.lvr.de/media/www/lvrde/projektseiten/portalinklusion/dokumente_1/lvr_fachtagung/LVR-Vielfalt.pdf)

le plan d'action du gouvernement du Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie « Eine Gesellschaft für alle » (Une société pour tous)

[www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/StdS/UN\\_BRK/aktionsplan\\_nrw.html](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/StdS/UN_BRK/aktionsplan_nrw.html),

et celui du gouvernement luxembourgeois pour la mise en œuvre de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées

[www.mfi.public.lu/publications/Handicap/AktionsplanDE.pdf](http://www.mfi.public.lu/publications/Handicap/AktionsplanDE.pdf)

offrent, grâce aux expériences déjà acquises et aux défis communs à venir, bon nombre d'opportunités en matière de coopération et de poursuite de développement.

### SOUTIEN À L'EMPLOI AU SEIN DE LA BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG, ALLEMAGNE

Depuis 20 ans, la Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung e.V. (Communauté de travail fédérale allemande pour le soutien à l'emploi) aide les personnes handicapées dans leurs recherches d'emploi sur le premier marché du travail. Dans sa mission, elle représente les intérêts de tous les acteurs qui soutiennent l'inclusion à l'école et dans le monde du travail. Son travail implique les écoles et les entreprises.

[www.bag-ub.de](http://www.bag-ub.de)

En matière d'emploi, il semble important que la DG se tourne vers les exemples pertinents que lui donnent ses voisins européens, notamment l'Allemagne et la France toutes proches, et qu'elle s'en inspire au besoin. Cela vaut également pour les règles existantes relatives à l'introduction d'un quota minimum d'emploi en Belgique, tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées.

### DUODAY NATIONAL

En mars 2015, la DG a participé pour la première fois à un Duoday au niveau national. Ces journées sont l'occasion, pour les employeurs, d'ouvrir leur entreprise aux demandeurs d'emploi handicapés. Employeurs et demandeurs d'emploi forment un tandem, le temps d'une journée. Ce genre de manifestation constitue le moyen idéal pour mettre en avant le travail des personnes handicapées en Belgique.

[www.duoday.be](http://www.duoday.be)



## 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

---

Il existe des relations transversales avec « l'Initiative pour l'avenir de l'Eifel », le « Plan Marshall », la Stratégie Europe 2020 en faveur des personnes handicapées, le « Plan d'action pour les personnes handicapées »<sup>[10]</sup> du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe ainsi qu'avec la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées et les observations finales validées par le Comité de l'ONU des droits des personnes handicapées relatives au premier rapport d'État belge.

En matière d'emploi, on identifie aussi des relations transversales avec l'objectif principal de la lutte contre la pauvreté. La Stratégie Europe 2020<sup>[11]</sup> prévoit de sortir 20 millions de personnes de la pauvreté et de l'isolement social. La « Plateforme européenne contre la pauvreté » a été créée afin d'atteindre cet objectif. Elle doit permettre de garantir la cohésion sociale et territoriale afin que tous les citoyens puissent bénéficier des avantages de la croissance et de l'emploi.

La promotion de l'emploi des personnes handicapées au sein des institutions publiques de la DG donne à ces personnes la possibilité de gagner leur vie elles-mêmes. Cette mesure permet au moins de réduire le risque que ces personnes tombent dans la pauvreté ou soient menacées d'isolement social.

[10] Recommandation Rec-(2006)5.

[11] EUROPEAN COMMISSION, COMMUNICATION FROM THE COMMISSION, EUROPE 2020  
A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Brussels, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final.

---

# PROJET TRANSVERSAL – JEUNESSE

---





## **1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR**

Le projet d'avenir « La jeunesse est l'avenir » appartenait à la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I). La réalisation de ce projet s'est déclinée en deux sous-projets :

- **RÉFORME DES FORMATIONS INITIALES ET CONTINUES DES JEUNES ET DES MONITEURS BÉNÉVOLES**

Les champs d'action principaux de cette réforme des formations initiales et continues des jeunes s'axaient autour des trois thèmes Participation, Acquisition des compétences des bénévoles et Compétences des animateurs de jeunesse. Pour appliquer ces propositions, un groupe de travail, composé de représentants du Bureau des jeunes et du Conseil de la jeunesse d'expression allemande (RdJ), a été mis en place. Il a défini des mesures d'encouragement pour la formation initiale et la formation continue des jeunes en Communauté germanophone ainsi que les exigences de contenu de ces formations dédiées aux « moniteurs bénévoles ». Le contenu adapté des formations initiales et continues pour les jeunes fait l'objet de règles légales intégrées au décret visant à soutenir l'animation de jeunesse.

### **NOUVEAU CADRE POUR LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE JEUNESSE**

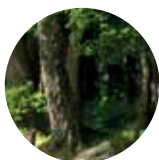
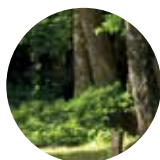
Le 6 décembre 2011, le Parlement de la DG a adopté le décret visant à soutenir l'animation de jeunesse. Ce décret comprend les dispositions légales relatives à la promotion du développement individuel, social et culturel des jeunes en fonction de leurs intérêts et besoins. Les jeunes acquièrent des capacités telles que l'autonomie, le sens des responsabilités, la capacité de travailler en équipe, la gestion des conflits et la confiance en soi qui sont des bases essentielles à la vie active et critique au sein de la société. C'est pourquoi le décret met l'accent sur la reconnaissance des connaissances non formelles des jeunes, connaissances qu'ils peuvent acquérir par leur engagement dans la société et en particulier dans l'animation de jeunesse.

Les deux projets ont été mis en œuvre avec succès. En tant que projet transversal, le thème « Jeunesse » devrait être traité plus largement dans le deuxième programme de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II). Un concept de développement régional qui s'étend jusqu'en 2025 doit aussi impliquer la jeunesse, dans la mesure où le CDR pose aujourd'hui les jalons de la DG de demain. Les cinq régions prévoient un projet spécifique à la jeunesse qui vise à améliorer la vie des jeunes au sein de la DG.



## 2

## MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES



Le thème transversal frontalière « Jeunesse » s'inscrit dans le cadre de la formation culturelle de la DG comme région frontalière. S'il est nécessaire de conserver l'identité culturelle de la Communauté germanophone, il faut aussi encourager davantage la transmission de la culture aux jeunes. Si les enfants sont éveillés précocement à la culture, il leur sera plus facile d'y accéder ultérieurement. Des offres telles que « La culture à l'école » doivent être élargies. Ainsi, il est fondamental de réunir les écoles et acteurs culturels autour de la table.

La formation culturelle doit, en particulier chez les enfants et les jeunes, être synonyme d'éveil à la joie que procure l'art et permettre le cas échéant de découvrir et d'encourager des talents artistiques. La formation culturelle contribue à l'épanouissement personnel des jeunes, car elle leur permet d'accéder à l'art par l'apprentissage de différentes techniques et par la sensibilisation à divers domaines artistiques. Elle leur donne également les moyens et les formations nécessaires à la pratique d'un art répondant à leurs envies afin qu'ils puissent laisser libre cours à leur propre créativité. Parallèlement, les compétences méthodologiques, sociales et de personnel sont elles aussi renforcées. Depuis le décret, la formation et la transmission de la culture constituent la mission des nombreux acteurs dynamiques soutenus par la DG tels que les centres culturels, les organisateurs de manifestations, les producteurs, associations d'amateurs d'art, académies de musique, ateliers créatifs, établissements de formations pour adultes, artistes, musées, l'AHS, les espaces dédiés à l'art... L'implication des écoles dans ce processus passera par l'intégration des offres culturelles dans les établissements de formation. Au regard de la mission essentielle qu'a la société de former à l'art et compte tenu du nombre d'intervenants, il est indispensable d'établir un état des lieux et d'organiser une table ronde avec l'ensemble des acteurs concernés.

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Inventaire des offres en matière de formation culturelle dans la DG (académies de musique, acteurs culturels, associations musicales, Födekam, art amateur, écoles, ateliers créatifs, formations pour adultes, AHS, etc.) ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2015
- ... Organisation d'une conférence avec tous les acteurs de la culture et de l'enseignement afin d'identifier les thèmes importants, les objectifs, les problématiques et les éventuels besoins de coordination ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- ... Élaboration d'un concept global de formation culturelle, incluant entre autres le développement du concept « La culture à l'école » ...>| 2<sup>e</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2016



## ● INTRODUCTION D'UN CERTIFICAT DE LA DG POUR LES ANIMATEURS DE JEUNESSE

La « DG comme région économique » s'intéresse également au projet transversal « Jeunesse ». La réforme profonde du secteur de la jeunesse engagée dans le contexte du CDR I a permis de créer un cadre pour l'animation de jeunesse en DG basé sur les connaissances acquises. Les animateurs de jeunesse constituent des acteurs essentiels à l'application de cette réforme, car ils sont en contact direct avec les jeunes. On observe toutefois qu'il est de plus en plus difficile de trouver des personnes intéressées par cette mission variée et passionnante. Ainsi, il serait bon de proposer une formation spécifique pour pallier le manque de personnel dans l'animation de jeunesse en Communauté germanophone.

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |       |   |
|-----|--|-------|---|
| ... | Création d'un groupe de gestion constitué entre autres de membres du Bureau des jeunes et de la Commission « Jeunesse » ; analyse des besoins et précision des attentes par rapport à la formation d'animateur de jeunesse | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015 |
| ... | En collaboration avec le Bureau des jeunes : tenue d'un séminaire international dans la DG pour favoriser l'échange d'informations sur les formations existantes d'animation de jeunesse <sup>[12]</sup>                   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015 |
| ... | Participation à un événement de réseau consacré à la qualification des animateurs de jeunesse en Autriche <sup>[13]</sup>  | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015   |
| ... | Élaboration d'un concept de formation  | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016  |
| ... | Rétroaction avec le secteur de la jeunesse et avec les fournisseurs potentiels d'offres de formations comme l'AHS, la Volkshochschule der Ostkantone (formation BAGIC au sein de la DG) et l'Office de l'emploi            | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016   |
| ... | Consultations avec les fournisseurs concernant la mise en œuvre des formations   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |
| ... | Lancement de la formation d'animateur de jeunesse en tant que projet pilote  | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017   |
| ... | Évaluation intermédiaire de l'offre et, le cas échéant, création d'une offre permanente  | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018  |

[12] On prévoit un échange avec la France, le Luxembourg et la Communauté française de Belgique. Peuvent y participer les représentants du Ministère, les animateurs de jeunesse, les représentants de la Commission « Jeunesse » et des établissements de formation ainsi que des experts. Une aide sera demandée via Erasmus+.

[13] L'événement de réseau est ouvert aux représentants du Ministère, des établissements de formation, de la Commission de la jeunesse, du Bureau des jeunes et de l'animation de jeunesse. Cinq représentants maximum de la DG peuvent y participer. Une aide sera demandée via Erasmus+.



Le plan stratégique pour la jeunesse est un instrument de gestion interdisciplinaire du Gouvernement. Il répertorie les espaces de vie des jeunes et détermine les objectifs et missions qui contribuent à améliorer la situation des jeunes en Communauté germanophone. Pour la période de législature 2014 - 2019, le Gouvernement a fixé quatre thématiques principales sous le titre « Respect des autres et de soi-même ». « Émotions et image de soi » et « Formation politique » comptent parmi les thèmes abordés par la région de formation.

Des actions relatives aux quatre thèmes ont été préparées par un groupe de gestion dans lequel sont représentés le secteur de la jeunesse et les quatre cabinets. Le plan d'action a été transmis pour avis au RdJ et accepté par le Parlement de la DG avant sa publication en janvier 2015. Les actions déterminent les principaux champs d'intervention. Les projets en tant que tels, les collaborateurs responsables et le calendrier de leur mise en œuvre seront fixés en 2015. Il se peut que les projets soient adaptés et que de nouvelles impulsions soient données au cours de la mise en œuvre du plan stratégique pour la jeunesse.

La formation politique fait référence à la compréhension et à la remise en question des spécificités de notre société. Elle intervient à de nombreux niveaux et a pour vocation de donner aux jeunes la possibilité de s'engager de multiples manières dans la société. Les actions suivantes sont prévues en la matière :

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Encouragement de projets démocratiques pour les jeunes ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2020
- ... Formation continue sur le thème « Formation politique - La démocratie au quotidien » pour les animateurs de jeunesse, les enseignants, parents, etc. ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2020
- ... Développement de nouvelles approches pour la participation politique au sein de la DG ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2020

Le thème « Émotions et image de soi » a été repris dans le plan stratégique pour la jeunesse afin que les jeunes apprennent à s'accepter avec l'ensemble de leurs qualités et défauts. C'est ainsi, justement, qu'ils réussiront à trouver leur place au sein d'une société. Dans cette optique, les actions suivantes ont été proposées :

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Encouragement de projets sur le thème « Émotions et image de soi » pour les jeunes ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2020
- ... Développement d'offres d'encadrement sur tout le territoire pour les travailleurs engagés dans le secteur social et de la jeunesse ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2020
- ... Développement du travail en réseau au sein de la DG ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2020



Le thème transversal « Jeunesse » est extrêmement important aussi pour la DG en tant que région solidaire. Les deux autres thèmes principaux du plan stratégique pour la jeunesse sont les suivants : « Consommation de drogues chez les jeunes » et « Jeunes issus de l'immigration ».

Le thème relatif à la consommation de drogues a été intégré au plan stratégique pour la jeunesse en raison notamment de l'inquiétude suscitée par les résultats alarmants d'une étude eurégionale sur le comportement addictif des jeunes en Communauté germanophone. Les actions suivantes doivent s'appliquer dans le cadre de la thématique des drogues :

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Organisation d'une journée d'action transfrontalière sur le thème « Les jeunes et la drogue » destinée aux personnes actives dans le secteur de la jeunesse ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2020
- ... Développement du travail en réseau au sein de la DG pour le développement de nouvelles approches de prévention et de sensibilisation au thème des drogues en Communauté germanophone ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2020

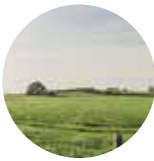
Le projet d'avenir « L'union fait la force » mettra clairement en lumière la portée et les défis de la migration dans la DG. Parallèlement, le plan stratégique pour la jeunesse souhaite notamment attirer l'attention sur les jeunes. Lorsque nous parlons de jeunes issus de l'immigration, il ne s'agit pas d'un groupe homogène. Au contraire : son caractère hétérogène est certainement beaucoup plus marqué que celui des jeunes d'ici. On ne pense qu'à des aspects tels que les parcours individuels de migration, les cultures et religions diverses. Mais en plus des questions que se posent légitimement tous les jeunes au cours de leur développement, les enfants issus de l'immigration s'interrogent également sur leur appartenance. Les actions suivantes ont été élaborées en la matière :

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Coopération avec le Conseil pour la collaboration au développement, la solidarité et l'intégration (RESI) ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2020
- ... Soutien à des projets d'intégration dans le secteur de la jeunesse ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2020
- ... Mesures de sensibilisation aux discussions de comptoir ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2020

Afin d'obtenir davantage d'informations, vous pouvez consulter le plan stratégique pour la jeunesse 2016 - 2020.<sup>[14]</sup>

[14] [www.dglive.be](http://www.dglive.be) > Jugend > Jugendstrategieplan.



En ce qui concerne la tâche transversale « Jeunesse », la DG comme région de vie met surtout l'accent sur une offre de logements adaptée à des prix raisonnables. La région manque justement de logements accessibles financièrement aux jeunes en situation difficile ou précaire. En outre, presque tous les services sociaux sont confrontés à la difficulté de devoir loger rapidement des jeunes en situation d'urgence. Concernant cette problématique, on observe une différence entre les communes du Sud et du Nord de la DG : au Sud de la DG, on manque de logements pour les jeunes qui connaissent des problèmes de violence. Il n'existe pratiquement pas d'offre spécifique. Par contre, le Nord de la DG connaît surtout une pénurie de logements locatifs bon marché.

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Évaluation du relevé des hébergements d'urgence
- ... Vérification des points d'ancrage au projet d'avenir « Aménager les espaces habitables » pour le groupe cible des jeunes : logement bon marché, hébergement d'urgence, offres thérapeutiques spécialisées

...> | 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2015

Calendrier dépendant de l'état des négociations



### 3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION

L'aspect relatif au développement durable intervient à différents niveaux dans le projet transversal « Jeunesse ». Il faut noter que chaque projet qui vise à transmettre aux jeunes un contenu de valeur ou qui contribue à l'amélioration de leur cadre de vie est fondamentalement durable.

On peut notamment parler de durabilité en ce qui concerne l'aspect de l'image positive de soi et de la gestion des émotions, aspect qui est mis en œuvre dans le cadre du plan stratégique pour la jeunesse :

Les jeunes doivent apprendre à s'accepter avec l'ensemble de leurs qualités et défauts. C'est ainsi, justement, qu'ils réussiront à trouver leur place au sein d'une société. Car, pour citer le philosophe américain John Rawls : L'estime de soi est le bien le plus essentiel de la société.<sup>[15]</sup>

Le plan stratégique pour la jeunesse est innovant. Le décret du 6 décembre 2011 qui vise à soutenir l'animation de jeunesse<sup>[16]</sup> prévoit à l'article 4 la publication d'un plan stratégique interdisciplinaire pour chaque période de législature. Ce plan stratégique est publié en janvier de l'année suivant les élections au Parlement de la DG et prend effet à partir de l'année suivante. Il répertorie les espaces de vie des jeunes au niveau de la DG et détermine les objectifs et missions qui contribuent à améliorer la situation des jeunes en Communauté germanophone. Le deuxième plan stratégique pour la jeunesse sera en vigueur entre 2016 et 2020.

Le Gouvernement fait participer les institutions de jeunesse subventionnées, le RdJ et les jeunes à l'élaboration du plan stratégique afin que soient abordés les principaux thèmes de façon collégiale et interdisciplinaire. Dans cette optique, il s'agit d'intégrer tant les résultats de l'analyse de la situation actuelle réalisée lors de chaque période de législature par le Gouvernement, que l'évaluation du plan stratégique précédent et l'analyse du milieu social effectuée par les acteurs de l'animation publique de jeunesse.

Les plans stratégiques futurs en matière de jeunesse reposeront donc sur l'évaluation du plan précédent ainsi que sur les connaissances du secteur de la jeunesse. Dans ce contexte, le plan stratégique bénéficie des apports suivants en provenance des différentes organisations de jeunesse : dialogues sur l'efficacité des organisations de jeunesse, statistiques des centres d'informations pour jeunes et du Bureau des jeunes, analyses du milieu social réalisées par l'animation publique de jeunesse, thématiques principales du Conseil de la jeunesse et études actuelles, sondages et enquêtes statistiques sur le secteur de la jeunesse ou en lien avec la jeunesse.

Grâce à l'intégration de ces apports, les thèmes principaux du plan stratégique se nourrissent des connaissances les plus actuelles. Les thématiques principales suivantes ont été définies sous le titre « Respect des autres et de soi-même » dans le cadre du plan stratégique pour la jeunesse 2016 - 2020 :

- « Drogues »
- « Personnes issues de l'immigration »
- « Émotions et image de soi »
- « Formation politique »

[15] John Rawls : Théorie de la justice, Francfort-sur-le-Main, 1975.

[16] Document n° 86 (2011-2012), n° 11, [www.dgparlament.be](http://www.dgparlament.be) > Dokumente > Datenbank.



## 4

## INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

---

Une politique de la jeunesse basée sur les connaissances exige le développement et la détermination d'indicateurs interdisciplinaires pour évaluer le bien-être et les perspectives d'avenir des jeunes. La politique de la jeunesse doit se référer à des recherches spécifiques qui recueillent des données relatives à cette tranche de la population, les coordonne, les répertorie de manière systématique et les évalue.

Comme on ne possède généralement pas de données statistiques spécifiques concernant la DG et que celle-ci ne dispose pas d'universités ou d'autres centres de recherche, la coopération aux niveaux national et international et l'utilisation des réseaux jouent un rôle de premier ordre. Des initiatives en matière de recherche participative sur les jeunes ont été lancées ces dernières années et les jeunes, les experts de l'animation de jeunesse et de la politique de la jeunesse ont renforcé leur collaboration afin de pouvoir développer un système de reporting méthodique et durable concernant la jeunesse dans la DG. En outre, la diffusion des informations concernant le secteur de la jeunesse a été restructurée en conséquence, de sorte qu'aujourd'hui, nous disposons de toute une série de propositions concrètes pour développer un système de reporting sur la jeunesse. Celui-ci verra le jour dès 2016, notamment dans le cadre du projet européen « Youth-Wiki ».



## 5

## COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

---

Huit des neuf communes de la DG disposent d'un organisme chargé de l'animation de jeunesse. Les communes constituent des partenaires importants dans la mise en œuvre de la politique de jeunesse en Communauté germanophone : elles prennent en charge une partie de la subvention, mettent régulièrement à disposition les infrastructures pour les réunions de jeunes et participent pratiquement à la mise en œuvre de l'animation de jeunesse dans leur circonscription. Il serait souhaitable que l'animation de jeunesse s'étende à toutes les communes d'ici la fin de la législature.



## 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020

Fin 2009, un cadre renouvelé pour la coopération européenne en politique de la jeunesse a été conclu à Bruxelles. « Il faut renforcer la place des jeunes en encourageant leur autonomie et en valorisant leur potentiel pour contribuer au développement durable de la société et aux valeurs et objectifs européens. Cela nécessite également de tisser des liens plus étroits entre les actions menées dans le domaine de la jeunesse et dans des domaines d'actions pertinents, en particulier l'éducation, l'emploi, l'inclusion sociale, la culture et la santé. »

Avec la mobilité et le volontariat, la participation est l'une des priorités les plus importantes de la politique de la jeunesse européenne. Les faibles taux de participation et de représentation des jeunes dans le processus démocratique furent qualifiés de « problèmes ». Les initiatives des États membres et de la Commission européenne doivent, dans le cadre de leurs compétences respectives, « encourager la participation de jeunes plus nombreux et d'horizons plus divers à la démocratie représentative, aux organisations de jeunesse et à d'autres organisations de la société civile » et « encourager différentes formes d'apprentissage de la participation dès leur plus jeune âge, par l'intermédiaire de l'éducation formelle et de l'apprentissage non formel. »<sup>[17]</sup>

Concrètement, le Conseil européen propose aux États membres et à la Commission d'adopter les initiatives suivantes dans leurs domaines de compétence respectifs :

- élaborer des mécanismes en vue d'entretenir un dialogue avec les jeunes et d'assurer la participation des jeunes aux politiques nationales menées en faveur de la jeunesse ;
- favoriser l'utilisation des lignes directrices existantes en matière de participation, d'information et de consultation des jeunes, ou en promouvoir l'élaboration, afin de garantir la qualité de ces activités ;
- soutenir les organisations de jeunesse sur les plans politique et financier, ainsi que les conseils locaux et nationaux de la jeunesse, et s'employer à ce que le rôle important qu'ils jouent dans la démocratie soit reconnu ;
- encourager la participation de jeunes plus nombreux et d'horizons plus divers à la démocratie représentative, aux organisations de jeunesse et à d'autres organisations de la société civile ;
- faire un usage effectif des technologies de l'information et de la communication afin d'élargir et d'approfondir la participation des jeunes ;
- encourager différentes formes d'apprentissage de la participation dès le plus jeune âge, par l'intermédiaire de l'éducation formelle et de l'apprentissage non formel ;
- multiplier les occasions de débat entre les institutions publiques et les jeunes.<sup>[18]</sup>

Pour garantir l'efficacité de la collaboration, la période entre 2010 et 2018 a été scindée en cycles de trois ans, le premier cycle s'étant clôturé en 2012. La collaboration en matière de politique de la jeunesse doit surtout s'appuyer sur un renforcement de la recherche en matière de jeunesse, sur l'échange de procédés éprouvés ainsi que sur le rapport européen sur la jeunesse. Ce dernier est rédigé par la Commission à la fin de chaque cycle. Le rapport évaluera les progrès accomplis en vue d'atteindre les objectifs généraux ainsi que ceux réalisés en ce qui concerne les priorités définies pour le cycle de travail et recensera les bonnes pratiques.

Le 20 mai 2014, sous la présidence de la Grèce, le plan d'action de l'Union européenne en matière de jeunesse a été adopté. Grâce à ce plan, la stratégie Europe 2020 peut profiter d'une contribution plus aboutie sur les questions relatives à la politique de la jeunesse. En tant que projet pilote, ce plan d'action règle la collaboration européenne dans le secteur de la jeunesse pour la période du 1.7.2014 au 31.12.2015.

Les thèmes en sont les suivants :

- l'intensification du travail socio-éducatif auprès des jeunes et de l'apprentissage non formel et informel et mise en valeur de leur contribution à faire face aux effets de la crise sur les jeunes ;
- le renforcement de la coopération intersectorielle dans le cadre des stratégies de l'UE ;
- l'autonomisation, l'accent étant mis en particulier sur l'accès aux droits, l'autonomie, la participation et la citoyenneté active à l'intérieur et à l'extérieur de l'UE.<sup>[19]</sup>

## • PLAN MARSHALL EN RÉGION WALLONNE

Le soutien des jeunes est inscrit au « Plan Marshall 2022 », développé dans la continuité du « Plan Marshall 2.vert » : « Soutenir la jeunesse ».<sup>[20]</sup> Il est prévu ici d'améliorer la mise en réseau des organisations qui travaillent aux côtés des jeunes et de collaborer étroitement avec les écoles afin d'éviter le décrochage scolaire.<sup>[21]</sup> Dans cette optique, il a été recommandé, durant chaque période de législature, d'établir un rapport sur « l'état de la jeunesse » contenant des données actuelles sur les jeunes en décrochage scolaire, l'intégration sociale, la formation, etc. C'est la Communauté française qui est compétente en la matière.

[19] Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil du 20 mai 2014, sur un plan de travail de l'Union européenne en faveur de la jeunesse pour 2014 - 2015, page 2

[20] Introduction au Plan Marshall 2022, Région wallonne, août 2013.

[21] Voir le projet d'avenir « Encourager individuellement les élèves ».

# PROJET TRANSVERSAL – MARKETING RÉGIONAL OSTBELGIEN





## 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Les initiatives en Communauté germanophone (DG) sont actuellement menées, communiquées et commercialisées sous différentes appellations. Parmi ces initiatives, citons notamment la « DG » (Gouvernement et Ministère), « Ostbelgien » (Tourisme), « Made in Ostbelgien » (produits régionaux) et « WFG Ostbelgien » (société de promotion économique pour l'Est de la Belgique). Les différences d'appellation s'expliquent par les divers motifs intrinsèques et objectifs défendus par leurs initiateurs respectifs et par les différents groupes qu'ils ciblent.

Par conséquent, les messages centraux des différentes marques ou activités sont eux aussi très hétérogènes, par exemple :

- Concept de développement régional de la DG - Ostbelgien leben 2025 »
- « Ostbelgien - ein Land, das viele Sprachen spricht » (Ostbelgien - un pays qui vous comprend)
- « Aus der Region - für die Region - mit der Region » (De la région - pour la région - avec la région)
- « Von Unternehmern für Unternehmer » (Des entreprises pour les entreprises)

Au milieu de l'année 2013, la DG a fait protéger par l'Office de l'harmonisation pour le marché intérieur européen la marque « Ostbelgien » en tant que marque communautaire collective. L'objectif de la marque est d'identifier de manière homogène les produits et services de la région Ostbelgien et d'encourager la commercialisation et la sensibilisation aux produits et services régionaux pour renforcer l'identité régionale et positionner la région Ostbelgien au niveau international. La protection de la marque s'applique durant dix ans à une multitude de secteurs.

La marque est actuellement utilisée dans deux domaines : le tourisme (en combinaison avec la signature spécifique « Ostbelgien ») et les produits régionaux (dans le libellé « Made in Ostbelgien »). La déclinaison touristique de la marque est gérée par l'Agence du Tourisme de l'Est de la Belgique et développée en accord avec le « modèle de développement touristique dans Ostbelgien ».<sup>[22]</sup> Quant aux conditions d'utilisation de la marque sur les produits régionaux, elles ont été élaborées en 2013 avec les représentants du secteur des produits alimentaires. Fin 2014, 22 producteurs de denrées alimentaires avaient rejoint la marque. Le label « Made in Ostbelgien » est accordé aux produits régionaux de qualité auxquels le consommateur accède sans intermédiaire.

C'est grâce à la marque « Ostbelgien » qu'a pu naître un lien étroit entre les produits régionaux, le tourisme et le développement régional. La marque offre l'opportunité à Ostbelgien de se positionner comme une région de qualité, tous secteurs confondus. Sur fond d'évolution démographique, la marque doit permettre d'ouvrir une nouvelle voie aux citoyens et aux entreprises de la région et rendre Ostbelgien attrayant pour les entreprises, organisations, touristes, travailleurs, familles, etc. désireux de s'y implanter, de s'y installer ou d'y séjourner. La région se verra ainsi valorisée en termes de prospérité, de compétences et de qualité de vie.

[22] Voir le projet d'avenir « Vivre Ostbelgien ».



## 2

## MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Afin que la région renforce son image à l'intérieur de ses propres frontières et qu'elle marque de son empreinte commerciale la Belgique et les régions et pays voisins, Ostbelgien doit devenir à long terme une marque régionale forte. Si le marketing régional global au sein d'Ostbelgien concerne le tourisme et l'économie, il s'applique aussi à tous les domaines de la vie. C'est au moment où on amorce certains grands tournants de la vie que se posent certaines questions d'ordre géographique : Où puis-je suivre ma formation ? Où est-ce que je peux et souhaite travailler ? Où est-il préférable que mes enfants grandissent ? Où puis-je fonder mon entreprise ? Où est-ce que je souhaite vivre mes vieux jours ? Ces questions renvoient elles aussi aux cinq thématiques du CDR.

Le marketing régional global se fonde sur deux thèmes principaux :

- D'une part, il s'agit de prendre des mesures dans le cadre du CDR afin de proposer des prestations attrayantes pour les différents groupes cibles. La région a besoin de « balises » infrastructurelles, mais aussi de projets, de citoyens et d'entreprises qui véhiculent les valeurs de la marque comme des « ambassadeurs ».
- D'autre part, les mesures de communication doivent permettre de mieux faire connaître la région et de renvoyer une meilleure image d'elle aux différents groupes cibles.

Les fondements existants, notamment le premier programme de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I), la déclaration gouvernementale du 16 septembre 2014, l'image de marque touristique, le modèle touristique, l'analyse régionale, les enquêtes d'opinion, etc., permettent dans un premier temps de dégager un profil unique et clair pour toutes les thématiques traitées par le CDR et pour la région Ostbelgien dans sa globalité : l'essence de la marque. Il ne s'agit pas que d'un slogan.

Il est davantage question, pour les différentes thématiques comme pour le CDR dans son ensemble, d'identifier les valeurs communes et de se servir de celles-ci pour développer un message commun - une promesse commune - de la marque. Ce message de la marque doit ensuite être répercuté sur les différentes thématiques du CDR et véhiculé vers les différents groupes cibles sous forme de produits, prestations et mesures de communication. Le processus d'élaboration de la marque au niveau touristique constitue un bel exemple : un modèle a été développé à partir d'une image de marque et ce modèle a servi de « feuille de route » ou de scénario pour le développement ultérieur de produits touristiques ainsi que pour le marketing touristique. Comme le modèle touristique se fonde sur des bases stratégiques telles que la première enquête d'opinion et qu'il a été élaboré tant par la population de la DG que par les communes et le secteur privé, il reste à vérifier si son énoncé est pertinent pour l'ensemble de la région Ostbelgien et s'il peut dès lors s'appliquer à toutes les thématiques du CDR.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

●●● Formulation de l'objectif et de la stratégie : analyse des bases existantes, identification des lacunes, définition des groupes cibles	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015
●●● Élaboration de l'identité de la marque, des valeurs et des messages	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
●●● Élaboration d'une stratégie de communication	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
●●● Gestion et contrôle	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
●●● Mise en œuvre du marketing régional : travail en réseau	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
●●● Mise en œuvre du marketing régional : communication	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019



Dans la DG comme région frontalière, la culture romane côtoie la culture germanique. C'est ce qu'on peut observer également sur une scène culturelle particulièrement active et diversifiée qui joue un rôle de premier ordre dans le projet transversal « Marketing régional ». L'offre culturelle variée et les nombreuses manifestations s'étendent bien au-delà des frontières de la DG. Elles encouragent un échange créatif et empreint de nouveauté qui confère un vrai dynamisme à la DG en tant que région. Grâce au concept inédit de soutien à la culture, des normes qualitatives ont été établies dans un premier temps pour cadrer les activités culturelles de niveau professionnel. Elles impliquent notamment une collaboration entre acteurs culturels au sein de la DG et en dehors de la région. Avec l'achèvement de l'Alter Schlachthof à Eupen, le Nord et le Sud de la DG disposeront dès 2015 d'infrastructures culturelles modernes. Des bâtiments tels que le couvent du Heidberg permettent également l'ouverture à de nouvelles activités importantes sur les scènes culturelle et économique. Ces opportunités doivent être exploitées afin de renforcer la région Ostbelgien.

Afin que la DG puisse étoffer ses relations, tant à l'intérieur que vers l'extérieur, plusieurs réseaux ont été développés durant le premier programme de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I) : « Les Belges de l'Est dans le monde », « Le monde en Belgique de l'Est », « Les amis de la Belgique de l'Est » ainsi que « Les multiplicateurs de la Belgique de l'Est ». Le réseau « Les multiplicateurs de la Belgique de l'Est » rassemble des acteurs d'Ostbelgien qui peuvent tirer un profit particulier d'une interaction avec les trois autres réseaux en raison de leur activité professionnelle, de leurs hobbies ou de leur contribution à des activités de bénévolat, ou qui apportent au contraire une valeur particulièrement intéressante aux autres membres du réseau. Appartiennent à ce réseau des personnalités reconnues du monde du sport, de l'art, des médias, de la littérature, mais également des créateurs de culture originaires de la DG qui deviennent des « multiplicateurs » lors de prestations à l'étranger, par exemple. Des artisans, mais aussi d'autres représentants de l'économie qui travaillent au-delà des frontières, notamment des citoyens dont les mérites particuliers ont été salués, peuvent être les « Ambassadeurs d'Ostbelgien » par excellence et promouvoir leur région en Belgique comme à l'étranger.

Le deuxième programme de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II) prévoit de renforcer ces quatre réseaux grâce à un nouveau modèle organisationnel. Verra également le jour dans ce contexte une association avec un statut juridique propre. Dans ses fonctions de support, de point de contact principal et de secrétariat, cette association proposera une vaste gamme de services aux réseaux. Dans cette optique, la région cherche à établir des partenariats, notamment avec des acteurs du secteur de la culture, des médias et de l'économie. Cette association doit être établie au sein de la représentation de la DG à Bruxelles. Le secrétariat des réseaux pourrait avoir pour mission de répondre aux questions relatives, entre autres, à la reconnaissance des diplômes ou aux retraites à l'étranger, mais il pourrait aussi s'occuper de démarches proactives pour tout ce qui concerne la région en tant que centre économique ou médiatique. Les quatre réseaux permettent d'attirer l'attention de manière ciblée sur la région Ostbelgien et de promouvoir ses infrastructures (p. ex. : le couvent du Heidberg) et ses produits (p. ex. : les produits régionaux pour les entreprises de catering).

Par ailleurs, le marketing régional dans la « DG comme région frontalière » profite également de la coopération avec les représentations diplomatiques de la Belgique à l'étranger. Les événements qui s'y tiennent régulièrement se prêtent parfaitement à l'introduction de la marque « Ostbelgien » à l'étranger, à sa diffusion progressive et à son établissement. Lors d'une réception de l'Ambassade de Belgique à Berlin le 14 novembre 2014, une première tentative empirique avec le label « Made in Ostbelgien » a démontré que la marque suscitait de l'intérêt et qu'une communication ciblée de la part des membres de notre ambassade permettrait de mieux la faire connaître.

Pour atteindre cet objectif, il faudra toutefois élaborer une stratégie de communication claire pour situer la marque « Ostbelgien » par rapport au contexte institutionnel de la DG dans la structure de l'État fédéral ou le fédéralisme belge. Si une telle stratégie est mise en place, le marketing régional de la marque « Ostbelgien » pourra, en s'inspirant des tentatives effectuées par l'Ambassade de Belgique à Berlin, être étendu et appliqué à une seconde représentation diplomatique belge à l'étranger. Les Ambassades de Belgique à Vienne et à Berne seraient de bonnes candidates. Il faut noter à ce propos que l'Ambassadeur de Belgique à Berne, en fonction jusqu'en 2017, est originaire de la DG

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |      |   |
|-----|--|------|---|
| ●●● | Identification des groupes cibles et élaboration d'une communication spécifique sur la base de la stratégie de communication   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ●●● | Mise en place ciblée du secrétariat de réseau destiné au marketing régional  | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017  |
| ●●● | Coopération avec le réseau « Ambassadeurs d'Ostbelgien » ainsi qu'avec les représentations diplomatiques de Belgique à Berlin, Vienne et Berne pour la mise en œuvre de mesures en matière de marketing régional | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018  |
| ●●● | Bilan du travail accompli par le secrétariat du réseau « Ambassadeurs d'Ostbelgien » et de la valeur ajoutée de celui-ci au sein de la représentation de la DG à Bruxelles                                       | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018  |



La globalisation en marche, l'ouverture des frontières et la mobilité des entreprises et travailleurs que cette ouverture implique renforcent jour après jour la concurrence entre les régions. Aujourd'hui, ces régions, à la fois pôles économiques et lieux de vie, rivalisent de plus en plus pour accroître le nombre de leurs investissements, main-d'œuvre qualifiée et citoyens satisfaits. Ainsi, le thème du marketing régional occupe une place de choix dans la « DG comme région économique » du CDR II. Car une région qui ne réussit pas à bien se positionner risque de stagner, puis de décliner économiquement. La promotion et la médiatisation commerciale de la DG en tant que zone économique sont ainsi au cœur du marketing régional que l'on veut mettre en place.

L'objectif de ce marketing régional est d'accélérer le développement économique d'Ostbelgien, d'assurer la compétitivité sur le long terme et d'influencer les décisions des entreprises dans la région. Il s'agit à la fois de rassurer les entreprises déjà implantées et de séduire de nouvelles entreprises désireuses de s'établir dans la région. Il est particulièrement important de soutenir le secteur manufacturier qui joue un rôle de premier plan dans la région.

En outre, il est fondamental de mettre en exergue les avantages et arguments de vente d'Ostbelgien, ce qu'on appelle les facteurs régionaux, et de les communiquer aux groupes cibles dans les principaux secteurs visés. Une région a beau disposer d'atouts

notoires, si on ne parle pas d'eux, ils n'auront que de timides retombées. Parmi les atouts à mettre en avant, justement, citons notamment la position centrale de la région, le multilinguisme, la diversité culturelle et la formation en alternance. Le profil de prestation de la région Ostbelgien se distingue lui aussi clairement de celui des régions économiques concurrentes.

## ● OBJECTIFS ET MESURES DANS LA « DG COMME RÉGION ÉCONOMIQUE » :

### SOUTENIR DAVANTAGE LE MARKETING RÉGIONAL POUR LES ENTREPRISES LOCALES :

- Développement de la communication concernant les prestations de services du WFG pour les entreprises locales (p. ex. : via des campagnes)
- Présentation des compétences entrepreneuriales propres à la DG - Encouragement des échanges, notamment en réitérant l'événement à succès du réseau TeTRRA « EarlyBirds - Le petit-déjeuner technologique »

### ATTIRER L'ATTENTION DES NOUVELLES ENTREPRISES SUR LE POTENTIEL DE LA RÉGION OSTBELGIEN

- Définition de quelques-uns des domaines fondamentaux visés pour lesquels la région Ostbelgien revêt une importance particulière
- Acquisition et exploitation d'entreprises régionales en tant qu'« ambassadrices de la région » : les citoyens engagés d'Ostbelgien, qui revendiquent leur identité régionale, sont la meilleure publicité pour notre région économique
- Publicité pour notre région économique via des canaux de communication et des initiatives adaptés (site Web, brochures, participation à des foires, réseaux sociaux, organisation de délégations économiques, collaboration avec l'Agence wallonne à l'Exportation et aux Investissements étrangers (AWEX), etc.)
- Participation à des campagnes transfrontalières de marketing régional, notamment « Wussten Sie schon, dass ...? » (Saviez-vous que... ?) ou la marque régionale EIFEL
- Promotion de la culture d'accueil, offre d'un pack de services aux entreprises désireuses de s'implanter

### SUSCITER L'ENTHOUSIASME DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DES ENTREPRISES POUR NOTRE RÉGION :

- Définition de quelques-uns des domaines fondamentaux visés pour lesquels la région Ostbelgien revêt une importance particulière
- Poursuite des activités déjà entamées de TeTRRA, notamment les « Job expeditions » dans les entreprises, les interventions d'entreprises lors des salons régionaux de recrutement (notamment la « Nuit des entreprises »)
- Développement de nouvelles mesures : participation à l'événement organisé par la RWTH (Université technique de Rhénanie-Westphalie) « Arbeiten bei... » (Travailler chez...), promotion du « Employer Branding » auprès des entreprises locales (sensibilisation)
- Lancement d'une initiative conjointe de lutte contre la pénurie de main-d'œuvre

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- |  |      |   |
|--|------|---|
| ●●● Formulation de l'objectif et de la stratégie : analyse de la situation actuelle, identification des besoins, définition des groupes cibles, etc. | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015 |
| ●●● Détermination des mesures et instruments et du calendrier des différentes étapes de mise en œuvre, plan de communication                         | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016  |
| ●●● Poursuite du travail de relations publiques, communication, concertations avec les partenaires concernés   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ●●● Mise en œuvre du marketing régional pour les entreprises locales   | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019  |
| ●●● Mise en œuvre du marketing régional pour la main-d'œuvre   | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019  |
| ●●● Mise en œuvre du marketing régional pour les entreprises étrangères  | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |



Dans la « DG comme région de formation », la formation en alternance et le multilinguisme jouent un rôle primordial en ce qui concerne le thème transversal du « marketing régional ». Comme la formation en alternance profite à de nombreuses petites et moyennes entreprises de la DG, elle renforce la région en tant que zone économique. Le modèle belge que constitue la combinaison entre formation théorique et pratique est donné en exemple. Des coopérations transfrontalières doivent permettre de la consolider et de la développer davantage.

Le multilinguisme est un atout considérable, tant pour les citoyens que pour la région Ostbelgien dans son ensemble. C'est aussi un moyen efficace de favoriser les contacts avec les autres régions et pays. Ainsi, parmi tous les objectifs fondamentaux qu'il poursuit, l'enseignement en Communauté germanophone continue d'encourager le multilinguisme de tous les citoyens. C'est pourquoi il est essentiel d'optimiser les cours de langues de façon à ce que tous les citoyens puissent acquérir des compétences dans les langues étrangères, compétences dont ils auront besoin pour leur développement professionnel et personnel et sur lesquelles ils s'appuieront pour apprendre des langues tout au long de leur vie. En outre, la certification standardisée des compétences en langues étrangères qui se base sur le Cadre européen commun de référence pour les langues sur le marché du travail est exigée de plus en plus souvent et doit profiter aux citoyens de la DG lors de leurs recherches d'emploi. En accord avec les écoles et les instituts de formation scolaire continue, un concept adapté est actuellement en cours d'élaboration.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- Développement et mise en œuvre du concept de langues étrangères dans le cadre du concept global de la politique d'enseignement ●●●>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Mise en œuvre d'un concept pour la certification des langues dans les écoles de la DG ●●●>| 2<sup>e</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2019



Comme les mesures au sein de la « DG comme région solidaire » concernent différents tournants de la vie, elles sont d'une importance capitale pour la région Ostbelgien. Où est-ce que je peux et souhaite travailler ? Où est-il préférable que mes enfants grandissent ? Où est-ce que je souhaite vivre mes vieux jours ?

Dans la « DG comme région solidaire », le projet transversal du « marketing régional » met ainsi l'accent sur le développement d'une DG accueillante pour les enfants et les familles, le maintien d'un système hospitalier opérationnel sur deux sites, la couverture de tout le territoire en ce qui concerne les soins de santé prodigués par les médecins généralistes ainsi que la mise en œuvre d'une politique de proximité pour les séniors.

### DÉVELOPPEMENT D'UNE DG ACCUEILLANTE POUR LES ENFANTS ET LES FAMILLES

Les mesures qui encouragent l'équilibre entre famille et travail contribuent dans une large mesure à la promotion d'Ostbelgien. Pour pouvoir poursuivre le développement d'une offre d'encadrement pour les enfants qui réponde aux besoins et soit favorable aux familles, les structures d'encadrement existantes doivent être élargies et de nouvelles formes d'encadrement telles que l'aide entre voisins ou des logements multigénérationnels doivent être créées. Par ailleurs, l'encadrement des enfants doit être professionnalisé grâce à la formation continue du personnel dans les structures en place.

### MAINTIEN D'UN SYSTÈME HOSPITALIER OPÉRATIONNEL SUR DEUX SITES

Avec ses deux sites, le secteur hospitalier dans la DG apporte une véritable structure à la région : il contribue à la structuration sociale et culturelle, apporte une sécurité à la population et, en tant qu'employeur important, il a une influence non négligeable sur le plan économique. Conformément à la « Vision 2025 pour le secteur hospitalier dans la DG », les mesures suivantes ont été prévues afin de préserver l'avenir des deux hôpitaux :

- Garantie des soins de proximité de base grâce à la mise en place de services partagés
- Offre de prestations de services spécialisées grâce à la mise en place de partenariats avec des hôpitaux privilégiés

### PLAN DE SANTÉ ET COUVERTURE DU TERRITOIRE EN CE QUI CONCERNE LES SOINS DE SANTÉ PRODIGUÉS PAR LES MÉDECINS GÉNÉRALISTES

En raison de l'évolution démographique et à la lumière des principales tendances observées dans le secteur de la santé (soins ambulatoires supplantant les soins hospitaliers), il est important de définir un système de soins de santé pour les citoyens de la DG qui soit réalisable à l'avenir et conserve un niveau de qualité supérieur. Pour y parvenir, il est nécessaire d'établir un plan de santé global. Ce plan, qui reprend l'ensemble des services de santé dans la DG, doit permettre de mettre en évidence comment, du point de vue de l'efficacité et de la proximité, les services de base et d'urgence ainsi que la prévention et le suivi des soins peuvent être organisés pour les citoyens. Ce plan va ainsi bien au-delà d'une orientation stratégique des deux sites hospitaliers et établit un lien entre les projets d'avenir « Assurer les soins de santé » et « Permettre un vieillissement autonome ». Tant les mesures relatives à la prévention, aux médecins généralistes, aux maisons de repos et de soins que l'aide à domicile seront intégrées dans ce plan et constitueront ensemble un circuit de santé à part entière. Mais il reste d'autres défis à relever pour l'avenir, notamment les soins psychiatriques et palliatifs, la prise en charge des malades chroniques et la rééducation, qui tous peuvent être traités par cet instrument politique de planification.

Concernant les médecins généralistes, on travaille actuellement, en collaboration avec les organisations existantes de médecins généralistes, à la mise en œuvre de projets fédéraux à l'échelle des prestataires de première ligne. Des initiatives telles que la mise en place d'un numéro d'appel unique ou des centrales de services de garde doivent contribuer à améliorer les conditions de travail de ces médecins et encourager de jeunes praticiens à s'installer dans la DG.

### POLITIQUE DE PROXIMITÉ POUR LES SÉNIORS

D'après les enquêtes réalisées en 2010 par le Ministère de la DG, quelque 85 % des 80 - 99 ans habitent à la maison. Si on se penche sur les chiffres relatifs aux 60 - 79 ans, le pourcentage des séniors vivant chez eux atteint même 98 %. Ces données soulignent l'importance de la proximité des offres pour les séniors.

Les solutions de proximité doivent encourager les personnes âgées à mener une vie active dans leur environnement de vie direct et contribuer à ce que les séniors vivent en bonne santé et puissent disposer par ailleurs d'un encadrement et de soins s'ils en ont besoin ou s'ils le souhaitent. D'autre part, des projets de logements alternatifs et innovants devraient faire l'objet d'une analyse et d'une étude de faisabilité, puis voir le jour sous forme de projets pilotes.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

●●● Préservation des deux hôpitaux de la DG sur le long terme	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018
●●● Développement d'une offre d'encadrement pour les enfants en fonction des besoins	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
●●● Plan de santé	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
●●● Mise en œuvre de concepts fédéraux pour l'amélioration des conditions de travail des médecins généralistes en Communauté germanophone	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
●●● Politique de proximité pour les séniors	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019



Dans le secteur du tourisme, la marque « Ostbelgien » est déjà utilisée. En 2012, une image de marque avait été conçue en collaboration avec le secteur sous la direction de l'Agence du Tourisme de l'Est de la Belgique. L'image de marque reflète toutes les mesures matériellement perceptibles : la marque touristique représente ainsi la somme de toutes les prestations dont profite le visiteur. En fin de compte, l'objectif visé est d'augmenter le nombre de nuitées et la valeur ajoutée brute du tourisme.

Depuis 2014, il existe, parallèlement au Concept de développement et au modèle touristique, un document stratégique reprenant des valeurs, des mesures et des propositions qui permettent de mettre en forme l'image souhaitée de la marque touristique. Les atouts actuels de la région sont mis en exergue dans le message principal de la marque « Un pays qui vous comprend ». C'est la notion de langue, de la nature, de la culture... qui est ici aussi plus largement évoquée.

Ostbelgien, haut lieu de découvertes au grand air, a développé en particulier trois branches d'activités que sont la randonnée, le vélo et les saveurs. Dans le cadre de l'aménagement des lieux touristiques, des infrastructures dédiées à la randonnée et au vélo sont actuellement mises en place ou adaptées sous la forme d'un système de points-nœuds déjà expérimenté. Ces points-nœuds permettent aux personnes qui les utilisent de s'orienter aisément et d'organiser elles-mêmes leurs propres parcours. Ils servent de cadre à la sélection de tracés aléatoires ou thématiques qui s'intègrent à l'offre de produits touristiques tout en respectant l'identité de la marque. L'entretien et la gestion de ces chemins doivent être assurés car si la qualité est une condition sine qua non sur le marché du tourisme, elle est aussi une caractéristique fondamentale de l'image de marque souhaitée. C'est le cas notamment pour le fameux réseau transfrontalier « Vennbahn-Route ». Des produits destinés à des groupes cibles particuliers, comme la création d'un réseau de vélos électriques, l'établissement de forfaits et l'introduction et le contrôle du label « bed+bike » contribuent de manière décisive à améliorer la qualité de la région et complètent l'offre destinée aux randonneurs et aux cyclistes, dans le respect de l'identité de la marque.

Parallèlement, la perception de la région qu'a le touriste est fortement influencée par le service et le contact direct dont il bénéficie. Les hôtes, c.-à-d. surtout les exploitants d'hébergements touristiques, de curiosités locales ou de bureaux d'information, jouent un rôle capital à cet égard. Ces professionnels du tourisme sont les premiers « ambassadeurs » de la marque touristique « Ostbelgien ». Des projets tels que le programme « ServiceQualität OSTBELGIEN », qui prévoit l'octroi d'un label aux prestataires de services touristiques après l'obtention d'une certification concernant la qualité de leurs services, des formations continues ou l'adaptation des critères de classement en matière de confort, doivent contribuer à assurer et à développer les normes de qualité en faveur du touriste. En complément de la publicité vers l'extérieur assurée par l'Agence du Tourisme de l'Est de la Belgique, il est également nécessaire de garantir la communication avec les professionnels du tourisme au sein de la région.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- |   |      |   |
|---|------|---|
| ●●● Concept relatif à l'aménagement des lieux touristiques dans la DG   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ●●● Développement et balisage du système de points-nœuds sur les chemins de randonnée   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018  |
| ●●● Extension continue de l'application « GO Eastbelgium » selon l'état des parcours existants (vélo et randonnée)  | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018  |
| ●●● Création d'une structure de direction et gestion pour la Vennbahn-Route   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ●●● Extension du programme « ServiceQualität Ostbelgien »   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ●●● Adaptation de la législation en matière de tourisme, notamment les critères de reconnaissance et de classification des hébergements touristiques (hôtels, chambres d'hôtes, logements de vacances, camping) | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ●●● Mise en place d'un portail Internet <a href="http://www.dgtourismus.be">www.dgtourismus.be</a> pour la communication avec les acteurs du tourisme   | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016  |
| ●●● Adaptation du système de points-nœuds VeloTour pour les randonnées à vélo   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018 |





### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

Depuis le début, le potentiel endogène de la région, c.-à-d. son potentiel propre et inhérent, est au cœur de la marque « Ostbelgien ». La nature tient une place de choix dans la gamme des produits touristiques offerts. L'appellation d'origine « Made in Ostbelgien » sert à identifier les produits régionaux accessibles aux consommateurs sans intermédiaire. Les circuits économiques régionaux assurent de l'emploi dans l'agriculture ainsi que dans les petites et moyennes entreprises ; ils participent au développement du paysage culturel, préservent la nature et instaurent la confiance. C'est à tout cela que le label souhaite sensibiliser les producteurs et les consommateurs.

Un marketing régional global constitue un instrument d'importance majeure pour le développement durable de la région. Contrairement à des campagnes de communication ponctuelles et thématiques, des messages communs sont rédigés pour être diffusés via les canaux existants et renforcer les différentes approches.





## 4

## INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

### • MARKETING RÉGIONAL COMME TÂCHE TRANSVERSALE

#### INDICATEUR D'IMPACT

#### UNITÉ DE MESURE

Identité de la marque « Ostbelgien »

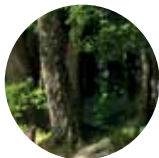
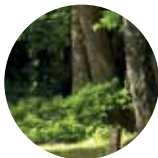
Profil clair de la région Ostbelgien

Une stratégie de communication axée sur l'identité de la marque

Élaboration d'une stratégie de communication d'ici 2016

Identification des citoyens à la région (enquête d'opinion)

Valeur 2011 : 29 %  
Valeur 2014 : 31 %  
Objectif pour 2018 : 40 %



#### INDICATEUR D'IMPACT

#### UNITÉ DE MESURE

Adaptation de la communication en fonction des partenaires, par exemple, l'Ambassade de Belgique à Berlin

D'ici fin 2016, adaptation, pour les représentations diplomatiques à l'étranger, des moyens de communication utilisés en faveur de la région Ostbelgien

Exploitation des événements de l'Ambassade de Belgique à Berlin pour encourager le marketing régional de la marque « Ostbelgien »

D'ici fin 2017, un partenaire permanent dans le cadre des représentations diplomatiques à l'étranger de la Belgique

Extension de la collaboration à d'autres ambassades belges

D'ici fin 2018, un second partenaire dans le cadre des représentations diplomatiques à l'étranger de la Belgique



## INDICATEUR D'IMPACT

## UNITÉ DE MESURE

Marketing régional pour les entreprises locales

- Au moins deux événements de réseau (EarlyBirds) par année jusqu'en 2019
- Lancement d'une campagne concernant les prestations de services du WFG pour les entreprises

Marketing régional destiné aux entreprises étrangères

- Dix ambassadeurs de la région d'ici 2019
- Création d'au moins deux nouveaux médias d'information sur la région (site Web, prospectus...) d'ici 2019

Marketing régional destiné à la main-d'œuvre

- Au moins une Job expedition par année
- Au moins une participation par année à des salons de recrutement
- Lancement d'autres activités

Travail de relations publiques, marketing

Renforcement de la renommée de la région économique Ostbelgien



## INDICATEUR D'IMPACT

## UNITÉ DE MESURE

Mise en œuvre du concept global « Cours de langues » dans les écoles

Certifications linguistiques reconnues pour tous les élèves d'ici 2019



**INDICATEUR D'IMPACT**

**UNITÉ DE MESURE**

Journées d'encadrement pour les enfants en bas âge et l'encadrement extrascolaire sur une base annuelle

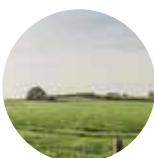
Augmentation de 5 % du nombre de journées d'encadrement pour les enfants en bas âge et l'encadrement extrascolaire entre 2014 et 2019

Mise en œuvre de projets de proximité

Création de zones « actives » d'aide à la vie autonome à partir de 2017

Élaboration d'un cadre formel pour les projets de logement innovants

Mise en place d'alternatives de logement à partir de 2017



**INDICATEUR D'IMPACT**

**UNITÉ DE MESURE**

Augmentation du nombre de nuitées dans la DG

400 000 nuitées d'ici fin 2019  
(nombre initial : 366 000 nuitées en 2013)

Augmentation de la valeur ajoutée brute pour l'hébergement touristique

20 millions d'euros d'ici fin 2019  
(nombre initial : 18 millions d'euros en 2013)

Augmentation du nombre d'entreprises partenaires de l'ATEB

Augmentation de 10 % par an d'ici fin 2019

Augmentation des visites du site Web [www.eastbelgium.com](http://www.eastbelgium.com)

Augmentation de 10 % par an d'ici fin 2019

Utilisateurs de l'application « GO Eastbelgium »

Aucune définition d'objectifs, dans la mesure où nous ne disposons pas encore de données de référence

Nombre d'entreprises labellisées Q

50 entreprises labellisées Q d'ici fin 2019  
(nombre initial : 22 entreprises labellisées Q fin 2014)



## 5

## COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

---

Ces dernières années, toute une série de documents de travail et synthèses ont été rédigés par les communes et autres institutions publiques et privées de la DG dans le cadre du processus de participation au CDR. Citons, parmi eux, le modèle du CDR, les rapports des forums du CDR, le modèle touristique de la DG ainsi que les rapports d'ateliers thématiques d'experts. Ces documents servent de base de travail à l'élaboration de la quintessence de la marque et du message véhiculé par elle.

Toutefois, un marketing régional global ne peut fonctionner que s'il est porté par les institutions et les citoyens de la région. C'est ici que les communes de la DG jouent un rôle fondamental. Ce n'est que grâce à une communication suffisante vers l'intérieur que le message de la marque peut être transmis vers l'extérieur. Afin d'attribuer un profil à la région, nous avons besoin de « balises » infrastructurelles, de projets et d'initiatives, mais aussi et surtout d'entreprises et de personnes engagées, capables de porter les valeurs comme des « ambassadeurs ». Ainsi, durant le processus de développement, il y aura des moments où le message de la marque devra faire l'objet de discussions avec les communes et les différents acteurs de la région.

En outre, la collaboration entre les différents domaines thématiques du CDR est importante elle aussi. Si les structures existantes en matière de coopération doivent être vérifiées, il faut aussi créer les interfaces qui feraient éventuellement défaut.



## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

---

### EIFEL EN TANT QU'INITIATIVE D'AVENIR ET MARQUE RÉGIONALE

Il est nécessaire de développer dans l'Eifel une marque régionale globale sur la base de la marque touristique et de la marque de la région EIFEL. En tant que partenaire de « l'Initiative pour l'avenir de l'Eifel », la DG a suivi ce processus depuis ses débuts et peut apprendre de la démarche qu'elle a observée. Toutefois, contrairement à l'Eifel, Ostbelgien possède ses propres arguments de vente qui doivent être mis davantage en avant dans le cadre du marketing régional. Les deux marques régionales peuvent se soutenir et se renforcer mutuellement.

[www.regionalmarke-eifel.de](http://www.regionalmarke-eifel.de)

### MARKE ALLGÄU

Dans la région de l'Allgäu, tourisme, produits et développement régionaux sont intimement liés les uns aux autres. Depuis quelque dix ans, la marque Allgäu, touristique à l'origine, est devenue une marque régionale. La société Allgäu GmbH réunit en une seule structure la gestion de la marque et de la région. Dans le cadre de la formation stratégique, Ostbelgien aurait tout intérêt à observer de plus près les structures et instruments de mise en œuvre qui ont été utilisés.

[www.allgaeu.de/marke-allgaeu](http://www.allgaeu.de/marke-allgaeu)

### TYROL

Profitant du succès que rencontre depuis des dizaines d'années la marque touristique Tyrol, les potentiels de la marque pour toute la région du Tyrol ont très vite été reconnus. Les fondements de la stratégie régionale ont été élaborés en collaboration avec des associations et représentants des parties intéressées. Ainsi, trois domaines de compétence majeurs ont été définis pour le Tyrol en tant que région : le tourisme, la recherche et la formation et l'économie. La marque Tyrol a fait l'objet d'un nouveau positionnement sur la base de ces trois domaines de compétence.

[www.tirolwerbung.at](http://www.tirolwerbung.at)

5

---

**LES 24  
PROJETS D'AVENIR  
DU CDR II**

---

## LA DG COMME RÉGION FRONTALIÈRE

1. Susciter l'engagement – 2. Vivre l'histoire – 3. La culture en ligne de mire – 4. Consolider les réseaux

---

## LA DG COMME RÉGION ÉCONOMIQUE

5. Augmenter les perspectives d'emploi et garantir la disponibilité de personnel qualifié – 6. Paysage énergétique d'Ostbelgien  
7. Industrie créative en tant qu'atout économique – 8. Made in Ostbelgien – 9. Entreprise sociale

---

## LA DG COMME RÉGION DE FORMATION

10. Reconnaître les compétences – 11. Soutenir les enseignants – 12. Renforcer la compétence des médias  
13. Améliorer le multilinguisme – 14. Encourager individuellement les élèves  
15. Renforcer l'école – 16. Valoriser la formation technico-professionnelle

---

## LA DG COMME RÉGION SOLIDAIRE

17. Assurer les soins de santé – 18. L'union fait la force – 19. Permettre un vieillissement autonome  
20. Vivre la diversité – 21. Nous investissons dans les familles

---

## LA DG COMME RÉGION DE VIE

22. Vivre Ostbelgien – 23. Aménagement du territoire : villes et villages dynamiques – 24. Aménager les espaces habitables

---



---

# LA DG COMME RÉGION FRONTALIÈRE

---

## PROJET D'AVENIR – SUSCITER L'ENGAGEMENT



### 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

D'après une enquête d'opinion<sup>[23]</sup> réalisée pour la Communauté germanophone de Belgique (DG) en juillet 2011, 41 % des habitants de la DG participent activement à des activités de bénévolat, et pas seulement dans le domaine social. Les écoles, la vie sportive et culturelle ainsi que le secteur du tourisme et de la jeunesse bénéficient du soutien de bénévoles. En outre, de nombreuses initiatives spontanées voient le jour dans la collaboration au développement, l'aide de voisinage, l'essor rural et la modernisation des villages. L'enquête a également mis au jour que selon les secteurs, entre 23 et 70 % des personnes interrogées pourraient envisager de s'impliquer dans une activité bénévole, sans toutefois s'y investir actuellement, faute de temps. La seconde enquête d'opinion menée en octobre 2014 révèle quant à elle qu'entre 22 et 62 % des sondés sont prêts à s'investir dans le bénévolat. Ce chiffre représente un potentiel non négligeable qu'il est important de continuer à prendre en compte et d'exploiter le plus possible.

Les concertations menées avec les acteurs du bénévolat et les réunions de réseau ont permis ces dernières années de formuler et de mettre en œuvre des mesures concrètes pour promouvoir le bénévolat et le volontariat dans la DG. Parmi ces mesures, citons l'assurance gratuite pour les bénévoles que la DG offre aux petites associations sans but lucratif (ASBL), la mise en place d'un guichet « Bénévolat » au sein du Ministère de la DG, un portail d'information sur le thème du bénévolat sur le site Web du Ministère, des formations pour les bénévoles, différents projets d'échange, les sessions d'information récurrentes « Ich hab da mal ne Frage » (J'ai une question) ainsi que la tenue de deux marchés aux informations « Ehrenamt in der DG » (Bénévolat dans la DG).

[23] Résultats d'une enquête d'opinion pour la Communauté germanophone de Belgique, polis Sinus, 11 juillet 2011, page 49 et suivantes.

La Commission européenne a décidé que 2011 serait l'année européenne du volontariat. Une étude menée à la demande de l'UE énumère les défis que représente le volontariat du futur : « Les principales difficultés semblent liées aux changements qui affectent la nature des engagements volontaires, ainsi qu'à une discordance entre les besoins des organisations de volontariat et les aspirations de la nouvelle génération de volontaires, plutôt qu'à une baisse du nombre de volontaires. Ces facteurs incluent une méconnaissance des besoins des organisations, la difficulté d'orienter les volontaires vers les organisations appropriées, une préférence pour des engagements de courte durée, et l'accroissement du nombre d'organisations de volontaires, ce qui implique que les volontaires sont répartis entre un plus grand nombre d'organisations. »<sup>[24]</sup> L'UE constate ainsi que l'amélioration des conditions-cadres du volontariat constitue un enjeu majeur.

Les organisations de bénévolat sont également d'avis qu'il faut continuer à améliorer les conditions-cadres du bénévolat. Il est tout aussi indispensable dans ce contexte de reconnaître le travail de bénévolat et de recruter de nouveaux volontaires pour le travail associatif.

Trois thématiques importantes sont approfondies dans la deuxième phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II) :

1. Qualification des bénévoles
2. Reconnaissance et sensibilisation au bénévolat
3. Conseil, information et placement des bénévoles

[24] Étude de l'Union européenne sur le volontariat : [ec.europa.eu/citizenship/pdf/executive\\_summary\\_volunteering\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/executive_summary_volunteering_fr.pdf)





## 2

## MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

### • QUALIFICATION DES BÉNÉVOLES

Il existe deux niveaux à la formation continue et à la qualification :

1. La qualification des bénévoles dans le cadre de la promotion et du développement des compétences dans les différents domaines d'activités. Ces formations continues doivent rester sous la responsabilité des diverses branches du bénévolat. Depuis des années, elles font d'ailleurs l'objet d'offres ciblées, professionnelles et adaptées aux besoins.
2. Offres de formation continue d'une importance majeure pour l'ensemble des branches du bénévolat. Il s'agit d'abord d'offres d'informations relatives à la législation sur les ASBL, sur la fiscalité, les finances et sur des questions techniques en lien avec les assurances. En outre, ces formations répondent également à des questions fondamentales sur la manière, par exemple, dont on recrute des bénévoles au sein de son organisation, comment on les fidélise et les implique au sein de l'organisation dans sa globalité (management du bénévolat).

### • SÉMINAIRE SUR LE MANAGEMENT DU BÉNÉVOLAT

Le plus grand défi du bénévolat est de répondre à ce qui est recherché dans les différentes formes d'engagement, et de réconcilier les attentes des volontaires actuels et l'offre des organisations à leur égard. Ceci revient finalement à des questions d'organisation et d'épanouissement personnel, qui sont approfondies dans le cadre des formations continues en management du bénévolat. Ces offres de formation continue s'adressent aux membres des conseils d'administration et aux responsables d'organisations, d'associations et de projets. Le séminaire « Management du bénévolat » est proposé tous les deux ans. Une nouvelle version du séminaire est prévue pour le printemps 2016.

### • SESSIONS D'INFORMATION

Des sessions d'information régulières appelées « J'ai une question » abordent la législation propre aux ASBL, le droit fiscal ainsi que des questions d'assurance. Chaque année, une session d'information a lieu à Eupen (au printemps) et une autre à Saint-Vith (en automne).

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Atelier d'approfondissement sur le thème « Recruter des bénévoles » .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2015
- ... Sessions d'information « J'ai une question » .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- ... Séminaire sur le management du bénévolat .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2016

## ● RECONNAISSANCE ET SENSIBILISATION AU BÉNÉVOLAT

L'engagement dans des activités bénévoles doit conserver une place de choix au sein de la DG. Selon une enquête d'opinion de 2014, jusqu'à 62 % des citoyens interrogés pourraient imaginer prendre part à des activités de bénévolat.<sup>[25]</sup> Il est indispensable d'exploiter ce potentiel en organisant des campagnes de sensibilisation ciblée auprès de la population. De manière générale, le marketing doit être optimisé à tous niveaux. Une telle mesure favorisera une prise de conscience de la valeur de l'engagement volontaire dans la société et entraînera une meilleure reconnaissance du travail bénévole. Il est impératif que la valeur du travail volontaire devienne une évidence pour tous, citoyens, organisations, société. Cette prise de conscience aura lieu grâce au développement de partenariats avec les médias qui sensibiliseront au thème du « bénévolat dans la DG », à la radio et dans la presse. La méthode la plus efficace ici est certainement celle du « storytelling », car des images et des motifs marquent davantage les consciences que des faits bruts, ils touchent nos cœurs et captivent nos esprits.

Le travail de sensibilisation auprès du public prend aussi la forme de différentes manifestations qui mettent en avant le bénévolat. Ces dernières années, on a souvent réfléchi à une forme commune de reconnaissance, par exemple à un prix pour le bénévolat, une reconnaissance qui conférerait une valeur claire au bénévolat et qui soit un complément aux distinctions déjà établies dans les différents domaines concernés. Les formes concrètes (de manifestations) sont encore à discuter.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Développement de partenariats avec les médias pour sensibiliser au thème du « bénévolat dans la DG », à la radio et dans la presse. .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- ... Marché aux informations sur le bénévolat .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2017

## ● CONSEIL, INFORMATION ET PLACEMENT DES BÉNÉVOLES

Outre les séminaires et sessions d'information régulières, le « guichet Bénévolat » du Ministère de la DG donne des conseils personnalisés à la demande. Il s'occupe également de placer les personnes désireuses de s'engager dans des activités de bénévolat, mais qui ignorent encore comment et où elles peuvent s'investir.

Les personnes qui souhaitent obtenir de bons exemples de volontariat, recherchent des concepts et des méthodes de bénévolat ou des listes récapitulatives et fiches applicables à leur propre travail peuvent se rendre sur le site Web [www.dglive.be/ehrenamt](http://www.dglive.be/ehrenamt) où les informations en la matière sont actualisées en permanence. Documents d'orientation et décisions de la Commission européenne sont également consultables sur le site.

En outre, on étudie actuellement la possibilité de créer une bourse au bénévolat sur Internet. Grâce à cette plateforme Web, les organisations ont la possibilité de se présenter afin de recruter de nouveaux bénévoles. Parallèlement, elle offre aux citoyens de la DG qui le désirent un aperçu des possibilités diverses et variées en matière d'engagement bénévole.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- Traitement des demandes individuelles par le « guichet Bénévolat » au Ministère de la DG ●●●>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Actualisation permanente de la bibliothèque (documentation en ligne) relative aux questions sur le bénévolat ●●●>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Analyse de la mise en place possible d'une bourse au bénévolat sur Internet qui tiendrait compte des souhaits et attentes des organisations bénévoles ●●●>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019





## **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

### **• ENTRETIEN DE NOTRE CAPITAL SOCIAL**

Dans les discussions et concertations menées avec la population et les organisations de bénévolat, on souligne régulièrement le fait que « rien ne fonctionnerait sans le bénévolat et le travail de volontariat ». Dès lors, le bénévolat est une condition incontournable au développement futur de notre société et de notre capital social.

La naissance et le renforcement du capital social passent inévitablement par le travail bénévole et une vie associative engagée. La société dans son ensemble est concernée : au sein de leurs associations, de nombreux collaborateurs bénévoles accompagnent régulièrement les pouvoirs publics dans la prise en charge des malades, les services de secours mobiles, les initiatives culturelles, le secteur de la jeunesse et les clubs sportifs. Mais il ne faudrait pas que le bénévolat nuise aux relations normales de travail ou se substitue à celles-ci. Le volontariat doit toujours servir à soutenir le travail professionnel et les travailleurs.

L'entretien et le développement du capital social d'une société sont les conditions nécessaires à la communauté et à son développement durable.

### **• IMPLIQUER CITOYENS ET ACTEURS**

Le bénévolat joue un rôle de premier plan dans les régions et pays démocratiques. Le principe d'autodétermination et celui qui garantit qu'un État de droit défend les droits et devoirs des citoyens sont les conditions qui permettent au bénévolat de naître, de trouver sa place et de se développer. C'est pourquoi nous pouvons établir une corrélation entre une activité de bénévolat active et opérationnelle et une démocratie bien vivante.

Les priorités définies dans le projet d'avenir « Vivre l'engagement » correspondent aux attentes des acteurs du bénévolat. Les objectifs sont fixés et éventuellement corrigés en concertation avec les fédérations et conseils ainsi que lors des réunions régulières de réseau.

Les communes et villages constituent les principaux champs d'action de la vie associative et du bénévolat. C'est pourquoi la collaboration avec les communes et associations locales est indispensable. La concertation avec les acteurs au niveau communal a lieu lors de « réunions du réseau Bénévolat ».

## • ANCRER LE BÉNÉVOLAT AU NIVEAU INSTITUTIONNEL

Le bénévolat s'applique de manière variée à tous les domaines de la société. Et puisqu'il constitue un thème transversal et n'est pas propre à un domaine en particulier, sa gestion n'est pas des plus commodes. La mise en place d'un « guichet Bénévolat » au Ministère et la création d'un réseau avec l'ensemble des domaines concernés au sein et en dehors du Ministère ont permis au bénévolat de trouver un ancrage institutionnel.

## • SOUTENIR LES TRAVAILLEURS BÉNÉVOLES DANS DES FONCTIONS DE DIRECTION

Si l'on souhaite améliorer les conditions-cadres du travail associatif, il est nécessaire de renforcer les organisations et leurs structures. Il s'agit surtout de donner des responsabilités de direction et de gestion aux bénévoles au sein des associations. Ces personnes doivent être soutenues davantage dans leurs tâches et disposer des qualifications requises. Les enjeux majeurs concernent entre autres le recrutement et la qualification des bénévoles ainsi que l'élaboration de nouvelles formes de reconnaissance pour les activités de bénévolat.

## • DYNAMISER LES RÉSEAUX DU BÉNÉVOLAT EN TANT QUE SECTEUR TRANSVERSAL

Le bénévolat ne se limite pas à un seul domaine ; on le retrouve sous des formes variées dans toutes les branches de la société. C'est pourquoi le travail de bénévolat est un thème transversal du développement régional et le guichet Bénévolat doit « être intégré de manière renforcée dans tous les domaines de compétence de la DG et ses relations avec les initiatives propres à l'apprentissage tout au long de la vie, avec le secteur de la jeunesse, de la culture, de l'enseignement et d'autres domaines importants doivent continuer d'être encouragées. »<sup>[26]</sup>

### INDICATEUR D'IMPACT

### UNITÉ DE MESURE

Pages consultées sur <a href="http://www.dglive.be/ehrenamt">www.dglive.be/ehrenamt</a>	Par rapport aux années précédentes <sup>[27]</sup> , on vise plus de 3 000 visiteurs et 3 500 pages consultées pour les
Utilisation du « guichet Bénévolat » au Ministère	Par rapport à l'année dernière <sup>[28]</sup> , on vise une augmentation de 20 % des demandes.
Satisfaction des participants aux offres de formation continue	Au moins 75 % des participants doivent être satisfaits des formations continues.
Présence du thème « Bénévolat » dans les médias	Par rapport à l'année dernière, on vise une augmentation de 20 % des publications relatives à des thèmes essentiels du bénévolat.
Augmentation du nombre de participants aux sessions d'information	Par rapport à l'année dernière, on vise une augmentation de 10 % de nombre de participants.
Exploitation du potentiel dans le bénévolat : comparaison entre les enquêtes d'opinion de 2011 et 2014	En moyenne, 49 % des sondés peuvent envisager de s'impliquer dans une activité de bénévolat dans des domaines variés. On veillera à maintenir ce pourcentage durant les quatre prochaines années.

[26] Déclaration de politique communautaire du Gouvernement de la Communauté germanophone, 16 septembre 2014, page 10.

[27] En 2012, on comptabilisait 1 538 visiteurs et 2 351 pages consultées contre 2 403 visiteurs et 3 461 pages visitées en 2013.

[28] 4 dossiers en 2010, 4 dossiers en 2011, 20 dossiers en 2012, 53 dossiers en 2013 et 84 dossiers en 2014.



## 5

## COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

Associations d'art amateur, clubs sportifs, conseils des enfants et des séniors, projets d'intégration sociale, travail d'animation de quartier et aide entre voisins sont ancrés au niveau communal. Les communes et villages constituent ainsi les principaux champs d'action de la vie associative et du bénévolat. Le « guichet Bénévolat » soutient et conseille les communes dans l'accompagnement de cet engagement.

La mise en œuvre du projet « Susciter l'engagement » doit continuer d'animer les concertations entre les bourgmestres et le Gouvernement, qui seront toujours en mesure d'émettre des suggestions intéressantes pour la mise en œuvre des projets.





## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

Des coopérations qui abordent des questions majeures du bénévolat et de la vie associative et mettent en évidence la dimension internationale du travail bénévole constituent un véritable atout pour le projet d'avenir « Susciter l'engagement » :

- Fonction sociopolitique du bénévolat et du travail associatif (capital social)
- Nouvelles approches de recrutement des bénévoles
- Développement de nouvelles formes de reconnaissance (culture de la reconnaissance)
- Qualification des bénévoles qui assument des responsabilités et des fonctions de direction
- Création de réseaux

### L'ASSOCIATION POUR LE VOLONTARIAT, CONSEIL SUPÉRIEUR DES VOLONTAIRES ET LANDAKADEMIE, BELGIQUEN

L'association wallonne « Association pour le volontariat » offre aux bénévoles et organisations des services variés en lien avec le bénévolat et cherche en outre à motiver davantage de gens à s'engager comme bénévoles. Elle propose entre autres des formations continues et des services d'information et diffuse une newsletter.

[www.volontariat.be](http://www.volontariat.be)

Le Conseil supérieur des volontaires est un conseil consultatif instauré par arrêté royal, qui rend des avis sur le volontariat et ses difficultés et est un lieu de dialogue pour les différents organismes officiels.

[www.conseilsuperieurvolontaires.belgium.be](http://www.conseilsuperieurvolontaires.belgium.be)

Des bénévoles s'engagent dans de nombreux initiatives, associations et projets en zones rurales. Ils ont des idées, veulent faire bouger les choses au sein des associations, des villages et communes et sont prêts à investir leur temps libre pour poursuivre leur objectif. Le projet « Bénévolat en zones rurales » a pour but de soutenir ces bénévoles, de les accompagner et de leur proposer des formations continues.

[www.landakademie.be](http://www.landakademie.be)

### AKADEMIE FÜR EHRENAMTLICHKEIT, ALLEMAGNE, ET LE BERATERGRUPPE EHRENAMT

La « nationale Akademie für Ehrenamtlichkeit » (Académie nationale du bénévolat) a pour mission d'assurer la qualification, la formation continue, le conseil et le développement d'organisations de volontaires. Dans l'optique de développer les organisations de volontaires, l'Académie s'occupe notamment de la qualification de leurs dirigeants. Elle constitue, de ce point de vue, un bon exemple d'approche de la formation continue. L'Académie du bénévolat et le «beratergruppe ehrenamt» (Groupe de conseillers en bénévolat) collaborent en matière de qualification. Le Groupe de conseillers en bénévolat est le principal fournisseur de qualifications en management du bénévolat dans la région germanophone.

[www.ehrenamt.de](http://www.ehrenamt.de) et [www.beratergruppe-ehrenamt.de](http://www.beratergruppe-ehrenamt.de)



---

# LA DG COMME RÉGION FRONTALIÈRE

---

## PROJET D'AVENIR – VIVRE L'HISTOIRE



### 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Le nombre d'initiatives et de publications recensées depuis la fin des années 80 en matière d'histoire locale et régionale de la DG est impressionnant. Il en va de même des projets académiques et de vulgarisation scientifique. Le volumineux cinquième tome de la Bibliographie de la Communauté germanophone (DG), publié récemment, est la preuve empirique de cette richesse régionale. Dans le cadre de ce travail, les archives de l'État sont un moteur et un garant important de la préservation et de la transmission des sources historiques. De plus, les clubs d'histoire et de musées ainsi que de nombreuses associations locales d'histoire abattent un travail considérable en la matière. Ils bénéficient du soutien direct et indirect de beaucoup d'historiens de la région qui, ensemble, ont donné ces vingt dernières années bon nombre de nouvelles impulsions dans le domaine.

Le Gouvernement salue la dynamique déployée jusqu'à présent et souhaite, comme dans la précédente période de législature dans le cadre de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I), continuer à encourager le travail historique. Dans sa démarche, le Gouvernement est convaincu que la confrontation avec notre propre histoire est un ingrédient essentiel pour le développement futur de l'identité (des identités) des Belges germanophones, habités à la fois par une saine conscience de leur appartenance et par une grande ouverture d'esprit. Les démarches entreprises dans la recherche et la transmission revêtent elles aussi une importance particulière, car elles permettent d'inscrire l'histoire de la DG actuelle dans un contexte européen et transnational et entretiennent la mémoire collective par-delà les frontières linguistiques et territoriales avec les communautés et régions voisines.

Les projets déjà entamés sont poursuivis. En outre, nous projetons de :

- sécuriser les sources quelque peu négligées jusqu'à présent (films, bandes sonores, transmission orale, archives privées),
- rendre plus accessible la DG en tant que région de recherche historique,
- renforcer le travail historique dans les écoles, les clubs d'histoire et les initiatives sociales,
- intensifier la mémoire collective avec les régions voisines, les régions frontalières et de minorités et
- renforcer la présence de l'histoire dans les nouveaux médias et réseaux innovants.

La plateforme, gérée par des historiens régionaux et intégrée dans les archives de l'État, servira de centre de coordination pour ces travaux et de pôle d'échange, de coordination et de mise en œuvre.



## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

••• Convention avec l'association sans but lucratif « Zentrum für Regionalgeschichte in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens » (Centre pour l'histoire régionale en Communauté germanophone de Belgique), en cours de fondation au sein des archives de l'État	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2014
••• Sortie du tome 1 « Grenzerfahrungen » (jusqu'à 1500)	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
••• Conservation, sous forme de films, d'entretiens avec des témoins du passé	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
••• Développement de partenariats et coopérations avec différents partenaires	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
••• Correction des lacunes au niveau de la recherche	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
••• Soutien à une transmission massive de l'histoire	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
••• Sortie du tome 2 « Grenzerfahrungen » (de 1500 à 1794)	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
••• Sortie du tome 3 « Grenzerfahrungen » (de 1794 à 1918)	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
••• Modèle d'un programme de travail pour l'ASBL « Centre pour l'histoire régionale »	•••>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015
••• Modèle conceptuel de « transmission numérique » pour l'histoire régionale	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
••• Premier modèle conceptuel et ébauche de programme pour l'anniversaire « 1920 - 2020 : cent ans d'appartenance à la Belgique »	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
••• Sortie du tome 4 « Grenzerfahrungen » (de 1918 à 1945)	•••>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017
••• Modèle conceptuel de préservation du travail historique en tant que contribution à une société dynamique	•••>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018
••• Sortie du tome 6 « Grenzerfahrungen » (de 1973 à ...)	•••>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2020



## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

Des historiens de renom, issus d'universités belges, allemandes et luxembourgeoises, participent au projet « Grenzerfahrungen ».

### LANDSCHAFTSVERBAND RHEINLAND, ALLEMAGNE

Le Landschaftsverband Rheinland (Groupement des communes de Rhénanie) et son Institut de science sociale et d'histoire régionale restent des partenaires privilégiés.

[www.lvr.de](http://www.lvr.de)





---

# LA DG COMME RÉGION FRONTALIÈRE

---

## PROJET D'AVENIR – LA CULTURE EN LIGNE DE MIRE



### 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Un processus de réforme global a été lancé dans le cadre de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I). Il trouve son ancrage légal dans l'adoption, par le Parlement de la Communauté germanophone, du décret visant à soutenir la culture du 18 novembre 2013. Dans sa déclaration gouvernementale de 2009, le Gouvernement de la DG avait inscrit le soutien à la culture parmi les priorités stratégiques. La mise en œuvre du projet d'avenir dans le domaine culturel s'axait autour des trois aspects suivants :

1. Réforme de la promotion du travail culturel professionnel
2. Promotion accrue de la culture jeune
3. Sauvegarde de l'identité culturelle de la DG par le recensement du patrimoine culturel immatériel

Le projet d'avenir du CDR I avait pour objectif de créer, grâce à la réforme d'aide aux organisations culturelles professionnelles, le fondement d'une professionnalisation et d'une consolidation accrues du travail culturel en tant que métier. La « promotion accrue de la culture jeune » visait à tenter de créer un forum dédié à la créativité des jeunes. Depuis 2012, la Communauté germanophone aide la culture jeune. Des projets d'adolescents et d'adultes entre 14 et 30 ans bénéficient d'un soutien, quelle que soit la branche culturelle représentée : musique, cinéma, danse, théâtre, littérature, arts visuels, événementiel, etc. Les jeunes reçoivent à la fois une aide financière et des conseils pour concrétiser leurs projets. Le troisième volet du soutien, la « sauvegarde du patrimoine culturel immatériel en Communauté germanophone », avait pour objectif d'introduire des mesures de sauvegarde systématique et durable du patrimoine culturel immatériel. En 2014 ont été publiés les premiers résultats d'une carte linguistique réalisée par la faculté de langues et littératures germaniques à l'Université de Liège. Le recensement des coutumes et traditions a commencé dès 2013.



## 2

## MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Le projet d'avenir « La culture en ligne de mire » comprend trois volets : la formation culturelle, la mobilité et les offres de loisirs créatifs.

### • FORMATION CULTURELLE

La formation culturelle doit, en particulier chez les enfants et les jeunes, être synonyme d'éveil à la joie que procure l'art et permettre le cas échéant de découvrir et d'encourager des talents artistiques. La formation culturelle contribue à l'épanouissement personnel des jeunes, car elle leur permet d'accéder à l'art par l'apprentissage de différentes techniques et par la sensibilisation à divers domaines artistiques. Elle leur donne également les moyens et les formations nécessaires à la pratique d'un art répondant à leurs envies afin qu'ils puissent laisser libre cours à leur propre créativité. Parallèlement, les compétences méthodologiques, sociales et personnelles sont elles aussi renforcées. Depuis le décret visant à soutenir la culture, la formation et la transmission culturelles constituent la mission de bon nombre d'acteurs dynamiques et subventionnés que sont les centres culturels, les organisateurs de manifestations, les producteurs, les associations d'art amateur, les académies de musique, les ateliers créatifs, les établissements de formations pour adultes, les artistes, les musées, l'AHS, les espaces dédiés à l'art... L'implication des écoles dans ce processus passera par l'intégration des offres culturelles dans les établissements de formation. Au regard de la mission essentielle qu'a la société de former à l'art et compte tenu du nombre d'intervenants, il est indispensable de dresser un état des lieux et d'organiser une table ronde avec l'ensemble des acteurs concernés.

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Inventaire des offres en matière de formation culturelle dans la DG (académies de musique, acteurs culturels, Födekam, art amateur, écoles, ateliers créatifs, formations pour adultes, AHS, etc.) ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2015
- ... Organisation d'une conférence avec tous les acteurs de la culture et de l'enseignement afin d'identifier les thèmes importants, les objectifs, les problématiques et les éventuels besoins de coordination ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- ... Élaboration d'un concept global de formation culturelle, incluant entre autres le développement du concept « La culture à l'école » ...>| 2<sup>e</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2017

### • MOBILITÉ ET INTERCONNEXION

Pourquoi la mobilité est-elle si importante pour les artistes ? D'une part, la promotion de la mobilité et de l'échange équivaut pour les artistes de la région à une possible « porte de sortie » qui leur donne accès à un public plus large et ainsi à un marché plus important. D'autre part, il est essentiel aussi que les spectateurs étrangers puissent être sensibilisés à la création culturelle de la DG. Pour

ce faire, il faut que les organisations culturelles locales disposent des outils techniques nécessaires à la réservation de places sur Internet, système incontournable de nos jours.

La Commission européenne a elle aussi inscrit la mobilité comme l'un des principaux secteurs à promouvoir dans le cadre du programme de soutien à la culture « Europe Créative ». Le concept de mobilité possède à cet égard de nombreuses facettes : tournées, représentations, création de réseaux et mise en place de programmes Artist in Residence <sup>[29]</sup>. De nombreux acteurs culturels déplorent surtout que l'absence de financement les empêche de se produire à l'étranger. Le nouveau décret visant à soutenir la culture a indéniablement aidé les professionnels du secteur. En revanche, il faudrait envisager d'aider les artistes indépendants par l'octroi de bourses.

Parmi les autres obstacles, citons le manque de soutien offert par les institutions et la difficulté d'établir les contacts nécessaires. En ce sens, la création de réseaux d'artistes favorisant l'échange d'idées et le développement d'initiatives communes revêt une importance capitale. Ces démarches se concrétiseront entre autres sous la forme du projet « Industrie créative en tant qu'atout économique ».

Un concept intéressant dans ce contexte est l'idée de la mobilité virtuelle. Des sites Web tels que MySpace ou YouTube donnent aux artistes la possibilité de présenter leur travail et de le diffuser avec rapidité et efficacité. Avec l'aide de programmes multimédias, presque toutes les branches de l'art (morceaux musicaux, vidéos, installations et même représentations théâtrales) peuvent circuler autour du monde. Comme ces technologies sont peu onéreuses, voire gratuites, elles sont devenues l'un des moyens de présentation les plus plébiscités, surtout parmi les artistes indépendants. Sur ce point aussi, la DG pourrait apporter son aide.

En marge de la mobilité des artistes, il faut aussi penser à celle des œuvres d'art. La DG dispose d'une collection de quelque 2 000 tableaux. Un volume illustré sur la collection d'art de la DG est paru en 2005. Il est essentiel de continuer à mettre en valeur cette collection. Outre la recherche de lieux d'exposition dans notre pays comme à l'étranger et la création d'un flyer consacré à la DG, le volume illustré sur la collection d'art doit être étoffé régulièrement afin d'intégrer les dernières acquisitions majeures.

Un autre aspect en lien avec la mobilité des œuvres d'art concerne l'application dans la DG du règlement de l'UE sur l'exportation des biens culturels. La Communauté française offre son soutien en la matière.

## MOBILITÉ DES ARTISTES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |  |      |   |
|--|------|---|
| ●●● Mise en place d'un système de billetterie pour les professionnels de la culture dans la DG   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015  |
| ●●● Développement de mesures de soutien aux acteurs de l'économie créative : événements visant l'identification, l'interconnexion et les conseils aux entreprises créatives ; soutien à la compétence entrepreneuriale des entreprises en collaboration avec la Société de promotion économique de l'Est de la Belgique (WFG) ; ouverture d'espaces de création et de rencontre communs dédiés à l'économie culturelle et créative <sup>[30]</sup> | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2019  |
| ●●● Promotion des représentations d'artistes à l'étranger via l'octroi de bourses  | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ●●● Création d'un concept « Artist in Residence » dans la DG   | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017  |

[29] « Residence » signifie que l'artiste est pris en charge par un établissement culturel (galerie, académie d'art, école de musique, centre culturel, etc.) à l'étranger, qu'il y passe un certain temps et - souvent en collaboration avec des artistes locaux - y développe un projet. Pour de nombreux jeunes artistes, le programme Artist in Residence représente une opportunité unique d'établir des contacts avec des collègues, de trouver d'autres sources d'inspiration et de découvrir de nouvelles possibilités d'expression.

[30] Vous trouverez davantage d'informations sur le thème de l'économie culturelle et créative dans le projet d'avenir « Industrie créative en tant qu'atout économique ».

## MOBILITÉ DES ŒUVRES D'ART

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Mesures de protection des biens culturels meubles et du patrimoine culturel immatériel dans la DG .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Organisation d'un atelier sur la présentation multimédia des œuvres d'art .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2015
- Collection d'art de la DG : recherche de lieux d'exposition, création d'un flyer et mise à jour du volume illustré sur la collection d'art .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2019

### • OFFRES DE LOISIRS CRÉATIFS

Ces dernières années, nous avons fait face en Communauté germanophone à une forte demande de formations initiales et continues dans le domaine de la culture et de la créativité. Les offres que proposent différents acteurs rencontrent un franc succès, surtout auprès des enfants et adolescents en période de congés scolaires. Ces offres constituent des instruments intéressants de la transmission culturelle, dans la mesure où elles permettent très tôt de familiariser les plus jeunes à des contenus culturels de manière ludique. Les acteurs sont de plus en plus nombreux à poser la question d'une possible aide officielle. Il existe déjà un fondement légal pour la promotion d'ateliers créatifs. Au vu de la contribution importante qu'apporte la société à la transmission culturelle au travers de ces offres, il serait bon de vérifier la législation en vigueur et de l'adapter, au besoin, en fonction des exigences actuelles. Il en va de même pour l'application de la législation fédérale relative à la déductibilité fiscale de la prise en charge des enfants.

Les offres relatives à l'encadrement des enfants et des jeunes en périodes de congés scolaires sont également inscrites dans le concept global de politique de la famille dans la DG : « L'encadrement et l'occupation des enfants et des jeunes durant les congés scolaires représentent un défi de taille pour les parents, surtout pour les mères et les pères qui travaillent. Ces dernières années, la DG a investi massivement pour que les communes, les clubs sportifs locaux, les diverses associations et organisations de jeunesse puissent proposer aux enfants et aux jeunes une offre variée en périodes de vacances. Cette aide financière s'est accompagnée de l'adaptation des exigences qualitatives vis-à-vis des organisations. Certes, il existe en Communauté germanophone une belle variété d'offres de vacances mais jusqu'à présent, on n'a jamais vérifié systématiquement si les initiatives en place couvraient les besoins actuels, surtout pour les 3 - 5 ans et les 12 - 15 ans. Souvent, c'est exclusivement dans les plus grosses communes du Nord et du Sud de la DG que ces offres sont proposées. »<sup>[31]</sup> Il sera nécessaire ici d'établir une collaboration étroite entre les deux domaines de compétences Famille et Culture.

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Inventaire des offres existantes pour les enfants et les jeunes en périodes de vacances .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- Réalisation d'une analyse des besoins, évaluation de la législation actuelle (législation fiscale et décrets de la DG), référencement et recherche de bonnes pratiques .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2017
- Adaptation, le cas échéant, des textes réglementaires correspondants .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2017



### 3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION

Les projets de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I) étaient placés sous le signe du développement durable. À l'époque, on se demandait comment le soutien à la culture pouvait être développé sur une base durable. Dans « Nachhaltigkeit als Ziel von Kulturpolitik und Kulturmanagement – ein Diskussionsvorschlag » (Durabilité en tant que but de la politique et de la gestion culturelles - proposition de débat), l'auteur Armin Klein a appliqué la notion de durabilité au soutien à la culture.<sup>[32]</sup> Le sous-titre provocateur de son livre « Imagine, il y a de la culture et personne n'y va... » résume tout l'enjeu d'une politique culturelle durable : la culture n'a pas à être encouragée pour elle-même, mais doit répondre à une demande et trouver un ancrage structurel.

Pour les projets du CDR I, trois thématiques sensibles se sont dégagées dans ce contexte : la relève des créateurs de culture, la mise en place d'un fondement pour le soutien à la culture et la sauvegarde de la diversité culturelle de la région de langue allemande en Belgique. Des solutions durables et adéquates ont été élaborées dans le cadre du décret visant à soutenir la culture. Mais les projets de la deuxième phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II) doivent eux aussi donner de nouvelles impulsions pour un soutien durable de la culture et, dans cette optique, proposer une offre de conseil et promouvoir la formation culturelle.

Offre de conseil : qu'il s'agisse de danse, de design, d'architecture ou de jeux informatiques, l'économie culturelle et créative est une branche très diversifiée. Y travaillent tant des artistes et des créateurs de culture indépendants (p. ex. des designers) que des petites et moyennes entreprises telles que des maisons d'édition. L'économie culturelle et créative doit faire face à des difficultés particulières, dans la mesure où elle constitue une branche très hétérogène où se côtoient de très nombreuses petites entreprises. Différentes initiatives doivent être lancées afin d'augmenter la compétitivité et les opportunités de profit des petites entreprises culturelles innovantes et des artistes indépendants. Elles visent principalement à améliorer la compétence générale en matière de méthodes par l'intermédiaire de conseils adaptés.

La formation culturelle est importante pour le développement des jeunes ; pour leur perception nuancée, leur capacité d'expression, le développement de leur personnalité et enfin l'organisation de leur vie en général. Si les enfants sont éveillés précocement à la culture, il leur sera plus facile d'y accéder ultérieurement.

Face à la crainte formulée « Imagine, il y a de la culture et personne n'y va... », la DG peut compter sur le fait que, grâce au décret visant à soutenir la culture, il y aura encore de la culture dans dix ans. Le CDR II doit désormais s'atteler au deuxième aspect, c.-à-d. veiller à ce que la culture rencontre un public. Cet objectif, nous souhaitons l'atteindre en sensibilisant le public de demain à la formation culturelle, d'une part, et en fournissant aux créateurs de culture le bagage nécessaire afin qu'ils identifient et atteignent un public réceptif à leurs compétences artistiques et créatives, d'autre part.

Les trois thématiques subventionnées - formation culturelle, mobilité/interconnexion et offres de loisirs créatifs - contiennent des approches innovantes. Les domaines encouragés actuellement font l'objet de différentes procédures : ainsi, il est nécessaire d'établir des inventaires, de réaliser des analyses des besoins, de développer de nouveaux concepts et d'offrir de nouvelles prestations de services. L'innovation sert clairement de fil conducteur tout au long des projets d'avenir.

[32] [www.kulturmanagement-armin-klein.com](http://www.kulturmanagement-armin-klein.com) > Veröffentlichungen; Klein, Armin (2005) : Nachhaltigkeit als Ziel von Kulturpolitik und Kulturmanagement – ein Diskussionsvorschlag. Dans : Klein, Armin/Knubben, Thomas (Hrsg.) : Deutsches Jahrbuch für Kulturmanagement 2003/2004, Baden-Baden.



## 4

### INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

---

Dans le domaine du soutien à la culture, le relevé des données statistiques et leur évaluation n'en sont encore qu'à leurs balbutiements. Comme pour bon nombre d'autres projets d'avenir, des instruments de recensement systématique devaient d'abord être développés et mis en œuvre dans le CDR I. Dans le cadre du décret visant à soutenir la culture, des critères quantitatifs ont été développés afin de servir de base à la détermination des subventions octroyées aux professionnels de la culture. Ces critères se rapportent au nombre d'activités culturelles et à celui des spectateurs. Le premier relevé concerne les années 2011 - 2013. On dispose ainsi pour la première fois d'un instrument de base pour recenser les activités culturelles dans la DG. Les professionnels de la culture doivent transmettre ces données une fois par an afin de développer la première approche d'une statistique culturelle en DG. Toutefois, il serait prématuré aujourd'hui de définir des unités de mesure et indicateurs d'impact contraignants sur la base de ces données. Ce ne sera possible qu'à moyen terme.





## 5

### COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

---

Les deux centres culturels de la DG situés au Nord et au Sud de la Communauté occupent une place essentielle dans le décret visant à soutenir la culture. Le centre culturel Sud se trouve sous l'autorité de la régie communale autonome Triangel ; au Nord, le partenaire responsable pour la DG est la régie communale autonome Tilia. Ainsi, les communes d'Eupen et de Saint-Vith sont les principaux interlocuteurs dans la mise en œuvre de la politique culturelle au sein de la DG.



## 6

### BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

---

Différents partenaires sont impliqués dans l'application des diverses mesures. Ainsi, les offres de conseil pour les personnes actives dans la création doivent se développer en collaboration avec la WFG Ostbelgien et l'agence « SMart.be ». La formation culturelle ne peut se concrétiser qu'avec le concours de partenaires actifs dans les secteurs de l'éducation et de la culture.

La poursuite du projet « La culture à l'école » peut s'inspirer des bonnes pratiques qu'offre le programme du même nom lancé dans le canton suisse d'Argovie. La loi sur l'art du canton d'Argovie avait déjà inspiré le décret visant à soutenir la culture adopté par le Parlement de la DG en 2013. Si ce programme de soutien a déjà connu des années de succès dans le canton suisse, ce n'est que la seconde fois qu'il est appliqué en Communauté germanophone. Il est temps de penser à étoffer l'offre actuelle de manière adéquate si l'on souhaite répondre à la forte demande en provenance des écoles. Dans cette optique, il serait bon de tenir compte des suggestions et expériences des collègues suisses qui, pour la première fois en 2015, proposent notamment aux écoles le programme Artist in Residence ([www.kulturmachtschule.ch](http://www.kulturmachtschule.ch)). En outre, dans la Grande Région Sarre-Lorraine-Luxembourg, on a réfléchi à la possibilité d'impliquer également des partenaires originaires du Luxembourg et de la Sarre.



---

# LA DG COMME RÉGION FRONTALIÈRE

---



## PROJET D'AVENIR – CONSOLIDER LES RÉSEAUX



1

### SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

#### ● DE L'IDÉE D'UN RÉSEAU À LA CONCRÉTISATION DES « BELGES DE L'EST DANS LE MONDE »

L'idée de créer un réseau de la DG est née il y a déjà plus de 15 ans. C'est à l'occasion de l'exposition universelle EXPO 2000 qu'est née l'initiative « Les Belges de l'Est dans le monde ». L'objectif était de renforcer le sentiment d'appartenance à leur région de tous les Belges de l'Est vivant, travaillant ou étudiant à l'étranger. De plus, le concept avait pour vocation de promouvoir l'échange d'expériences et d'informations des « Belges de l'Est dans le monde » entre eux et avec les autres habitants d'Ostbelgien. Car qu'elles soient chercheur aux États-Unis, hôtelier à Marrakech, ingénieur industriel au Luxembourg, procureur général aux Pays-Bas, politicien en Australie ou comptable en Belgique, toutes ces personnes ont un point commun : comme elles évoquent leur origine dans leur vie privée et professionnelle, qu'elles parlent de l'existence de la Communauté germanophone (DG) et de ses particularités, elles sont automatiquement des « Ambassadrices d'Ostbelgien ». Parallèlement, leurs expériences constituent une indéniable valeur ajoutée pour tous ceux qui souhaitent s'expatrier et recherchent des interlocuteurs à qui parler de leur projet. C'est pourquoi l'une des premières mesures a été la création et la tenue à jour d'une base de données en ligne centralisant les données de contact des « Belges de l'Est dans le monde ». Aujourd'hui, cette base de données contient plus de 1 200 enregistrements.

## ● QUATRE RÉSEAUX, DE NOMBREUX « AMBASSADEURS » POUR OSTBELGIEN

Au cours de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I), deux autres réseaux ont été ajoutés à celui des « Belges de l'Est dans le monde » :

1. Belges de l'Est dans le monde
2. « Le monde en Belgique de l'Est » réunit des personnes qui, pour des raisons privées ou professionnelles, ont quitté leur pays pour s'installer dans la DG et ont vu en elle une véritable terre d'adoption. Ces personnes ont acquis des expériences et disposent d'un carnet d'adresses extrêmement précieux dont la DG peut profiter dans divers domaines.
3. « Les amis de la DG » rassemblent des personnes qui s'intéressent dans une mesure particulière à la DG et se sentent liées à elle. Et peu importe si elles vivent encore dans notre pays ou si elles sont reparties dans le leur, par exemple à la suite d'un séjour professionnel provisoire en Belgique.

Après avoir étoffé le nombre de ses réseaux, la DG dispose aujourd'hui d'alliés d'horizons variés pour représenter positivement la région Ostbelgien à l'étranger. En même temps, il est apparu clairement que bon nombre d'acteurs de la DG renforcent la position de la région au-delà de ses frontières et que, grâce aux multiples contacts qu'ils entretiennent en Belgique et ailleurs, ils jouent également un rôle essentiel dans les échanges et la transmission d'une image positive à l'étranger.

C'est ainsi qu'un quatrième réseau a vu le jour :

4. Le réseau « Les multiplicateurs de la Belgique de l'Est » rassemble des acteurs d'Ostbelgien qui pourraient tirer un profit particulier d'une interaction avec les trois autres réseaux en raison de leur activité professionnelle, de leurs hobbies ou de leur contribution à des activités de bénévolat, ou qui apportent au contraire une valeur ajoutée particulièrement intéressante aux autres membres du réseau. Appartiennent à ce réseau des personnalités reconnues du monde du sport, de l'art, des médias, de la littérature, mais également des créateurs de culture originaires de la DG qui deviennent des « multiplicateurs » lors de prestations à l'étranger, par exemple. Des artisans, mais aussi d'autres représentants de l'économie qui travaillent au-delà des frontières, notamment des citoyens dont les mérites particuliers ont été salués, peuvent être des « ambassadeurs » importants pour Ostbelgien.



## 2

## MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Quinze ans après la création du premier réseau d'ambassadeurs « Les Belges de l'Est dans le monde », l'activité virtuelle et réelle des réseaux de la DG doit être étendue, structurée et consolidée dans le cadre de la deuxième phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II).

Les bons exemples issus de la coopération dans les espaces intégrés de l'Euregio Meuse-Rhin et dans la Grande Région Sarre-Lorraine-Luxembourg et les expériences qui y ont été acquises dans le domaine du « networking » peuvent dans ce contexte, s'ils s'avèrent utiles, servir de « bonnes pratiques » et être appliqués.

### ● **CRÉATION D'UNE ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF (ASBL) « RÉSEAUX DE LA DG »**

La coordination des quatre réseaux doit être transposée dans un nouveau modèle organisationnel afin d'apporter un maximum d'efficacité et de valeur ajoutée à la logistique et aux prestations de services offertes par les réseaux et de tenir compte de l'ouverture de ces derniers aux acteurs les plus divers au sein de la DG, ouverture qui a débuté avec le rattachement des « Multiplicateurs de la Belgique de l'Est ». Dans ce contexte, des partenariats établis notamment avec les acteurs de la culture, des médias et de l'économie permettront au cours de l'année 2015 la création conjointe d'une ASBL appelée « Réseaux de la DG ». Le nom du réseau doit être défini par ses propres membres. Le nom adopté dans le cadre des travaux est « Ambassadeurs d'Ostbelgien ».

Cette association doit rassembler toutes les prestations de services offertes par les réseaux et servir de point de contact centralisé et de secrétariat aux quatre réseaux existants. L'activité du réseau consolidé des « Ambassadeurs d'Ostbelgien » s'étend ainsi à tous les pays du monde. Elle est d'intérêt général et ne vise pas à dégager du bénéfice.

### ● **CRÉATION D'UNE VALEUR AJOUTÉE COMMUNE POUR LES ACTEURS DE LA RÉGION OSTBELGIEN**

Le centre névralgique que constitue le réseau consolidé a pour missions principales la mise à disposition d'une plateforme numérique d'échange et l'organisation de rencontres régulières au sein du réseau. Ses membres pourront ainsi :

1. établir de nouveaux contacts ;
2. consolider les relations existantes et la confiance mutuelle ;
3. lancer des projets communs ;
4. améliorer leur efficacité par le biais de synergies ;
5. être informés d'événements ou de tout élément utile dans leur domaine ;
6. échanger des expériences pratiques ;

7. trouver des sources d'inspiration ;
8. se motiver mutuellement ;
9. renforcer le sentiment communautaire par rapport à la région Ostbelgien ;
10. établir des partenariats stratégiques.

Outre la création des valeurs ajoutées mentionnées ci-dessus, la mise à disposition des plateformes virtuelles et réelles d'échanges a pour objectif de renforcer l'attachement à la région Ostbelgien. Afin de consolider davantage cet attachement, l'ASBL doit également faire preuve de proactivité et offrir des services qui, par exemple, susciteront l'intérêt des Belges de l'Est vivant à l'étranger, leur fourniront des informations ou encourageront les associations entre Belges de l'Est, et favoriseront les contacts avec les associations flamandes, wallonnes et belges à l'étranger.

Si la plateforme virtuelle d'échange doit avoir pour base les banques de données en ligne actuelles, il est essentiel aussi qu'elle soit développée à l'aide des derniers outils technologiques et qu'elle dispose d'un panel d'applications plus étendu pour augmenter sa valeur ajoutée. En outre, les réseaux sociaux existants doivent être utilisés plus activement pour les activités de réseau dans la DG.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

<ul style="list-style-type: none"> <li>●●● Organisation de la réunion de réseau « Réception de fin d'année des Belges de l'Est dans le monde - Réseaux de la Communauté germanophone »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●●&gt;  2<sup>e</sup> semestre 2014 - 2<sup>e</sup> semestre 2015</li> <li>●●●&gt;  2<sup>e</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2017</li> <li>●●●&gt;  2<sup>e</sup> semestre 2018</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●●● Tenue à jour de la page Facebook des « Belges de l'Est dans le monde »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●●&gt;  1<sup>er</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2018</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●●● Analyse des besoins parmi les acteurs des secteurs visés afin de définir les objectifs communs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●●&gt;  1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2015</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●●● Actualisation de la base de données en ligne en vue de créer une plateforme numérique d'échange pour tous les réseaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●●&gt;  2<sup>e</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2016</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●●● Prospection de partenaires stratégiques dans les secteurs de la culture, des médias, du sport et de l'économie et d'un représentant des réseaux existants, susceptibles de participer à la création de l'ASBL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●●&gt;  2<sup>e</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2016</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●●● Création de l'ASBL « Réseaux de la DG » par la constitution de l'assemblée générale et l'élection du conseil d'administration ; formulation conjointe des vision et mission communes ainsi que des droits et obligations des partenaires à la coopération dans le cadre des statuts et du règlement général</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●●&gt;  1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2016</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●●● Établissement du secrétariat de réseau à Bruxelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●●&gt;  2<sup>e</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2016</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●●● Définition commune de la gamme des prestations en fonction des groupes cibles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●●&gt;  2<sup>e</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2017</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●●● Présentation de l'offre de l'ASBL « Réseaux de la DG »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●●&gt;  2<sup>e</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2018</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●●● Phase de mise en œuvre des premières mesures arrêtées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●●&gt;  1<sup>er</sup> semestre 2017 - 2<sup>e</sup> semestre 2018</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●●● Implication d'autres acteurs dans l'ASBL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●●&gt;  1<sup>er</sup> semestre 2017 - 2<sup>e</sup> semestre 2018</li> </ul>



# 4

## INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

### INDICATEUR D'IMPACT

### UNITÉ DE MESURE

Nombre de membres sur les plateformes virtuelles d'échange, par exemple la base de données en ligne ou la page Facebook des « Belges de l'Est dans le monde »

#### ONLINE-DATENBANK:

Situation début 2015 :  
Belges de l'Est dans le monde : 761 personnes  
(en Belgique : 483 personnes)  
Le monde en Belgique de l'Est : 95 personnes  
Amis de la DG : 337 personnes  
Multiplicateurs : 210 personnes  
(sans les politiciens, ambassadeurs et consuls)

Nombre de participants aux réunions de réseau

Objectif d'ici 2019 :  
Belges de l'Est dans le monde : 800 personnes  
Le monde en Belgique de l'Est : 120 personnes  
Amis de la DG : 350 personnes  
Multiplicateurs : 240 personnes

Nombre d'utilisateurs de la future offre de services du réseau de la DG

#### FACEBOOK-SEITE

Nombre de fans :  
situation janvier 2014 : 212  
situation janvier 2015 : 638  
Objectif d'ici 2019 : 1 000  
Participants à la réception de fin d'année des Belges de l'Est dans le monde  
2014 : plus de 200  
Des mesures ne pourront être définies qu'après le développement de l'offre de prestations de services



5

## COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

L'implication des autorités locales est importante à différents niveaux des activités du réseau. Les bourgmestres sont déjà invités aux réunions de réseau des « Belges de l'Est dans le monde ».

# Ostbelgier in der Welt





## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

---

### VLAMINGEN IN DE WERELD – LES FLAMANDS DANS LE MONDE, BELGIQUE

Le réseau « Vlamingen in de Wereld » est une organisation qui représente les intérêts des Flamands vivant et travaillant (ou souhaitant vivre et travailler) à l'étranger. Il dispose de représentants bénévoles dans différentes régions. Ceux-ci ont accès à la liste des Flamands de leur région. Les membres du réseau sont conviés à des soirées d'information, bénéficient de conseils et de publications.

[www.viiv.be/nl](http://www.viiv.be/nl)

### UNION FRANCOPHONE DES BELGES À L'ÉTRANGER (UFBE), WALLONIE ET BRUXELLES, BELGIQUE

Belges francophones à l'étranger. L'UFBE offre des services similaires à l'étranger aux Belges francophones originaires de Wallonie et de Bruxelles. Ses délégués peuvent être contactés partout dans le monde depuis le site Web.

[www.ufbe.be](http://www.ufbe.be)

### DEUTSCHE IM AUSLAND E.V. (DIA E.V.), ALLEMAGNE

DIA e.V. est une association qui soutient les voyageurs de langue allemande partout dans le monde. Elle alimente l'une des plus importantes banques de données regroupant les prestataires de services allemands et de langue allemande à l'étranger : avocats, crèches, écoles, boulangers, restaurants, etc.

[www.deutsche-im-ausland.org](http://www.deutsche-im-ausland.org)



# LA DG COMME RÉGION ÉCONOMIQUE



## PROJET D'AVENIR – AUGMENTER LES PERSPECTIVES D'EMPLOI ET GARANTIR LA DISPONIBILITÉ DE PERSONNEL QUALIFIÉ



### 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Quelque 2 800 citoyens de la Communauté germanophone (DG) étaient à la recherche d'un emploi en 2013. Parallèlement, des dizaines d'employeurs cherchent tous les mois des travailleurs ou de la main-d'œuvre qualifiée adaptés à leurs besoins, parfois sans succès. Comment est-ce possible ? C'est vrai : l'offre et la demande sur le marché du travail ne se rencontrent pas toujours. Parfois, un monde sépare l'idéal de la réalité. Parfois, il ne manque pas grand-chose pour que ça marche.

Dans le cadre de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I), on a notamment élaboré et appliqué un nouveau concept d'encadrement des demandeurs d'emploi. De plus, des mesures ont été introduites pour les demandeurs d'emploi et travailleurs jeunes ou plus âgés.

Mais comment pouvons-nous exploiter mieux encore les potentiels de notre marché du travail ? Cette question revêt une importance capitale du point de vue social, tant pour les citoyens que pour les entreprises de la DG. Si nous parvenons à rapprocher l'offre et la demande sur le marché du travail, nous pourrions contribuer dans une large mesure au développement positif de la DG et créer de nouveaux emplois. Les défis à relever sont toutefois énormes. D'une part, les profils et parcours professionnels des demandeurs d'emploi sont très variés. Certaines personnes disposent de peu de formation, d'autres ont des problèmes sociaux ou de santé. De plus en plus de gens sont sans emploi depuis longtemps. En même temps, les exigences du monde du travail sont en constante évolution. Si un profil professionnel était encore demandé il y a quelques années, il est possible qu'il n'offre aujourd'hui pratiquement plus de chance d'emploi. Par contre, d'autres profils professionnels se retrouvent parmi les métiers en pénurie, car la demande a fortement augmenté ces dernières années.

En outre, comme les règles en matière de retraite et préretraite ont changé, les carrières professionnelles sont de plus en plus longues. Que pouvons-nous faire pour que la main-d'œuvre qualifiée travaille effectivement plus longtemps et dans de bonnes conditions ? Comment pouvons-nous aider les employeurs à faire face aux défis de l'évolution démographique ?

Aujourd'hui, les personnes qui perdent leur emploi à un âge avancé doivent continuer à prouver très longtemps qu'elles sont toujours disponibles sur le marché du travail. Et les jeunes, tout comme les demandeurs d'emploi à la santé précaire, sont contrôlés de beaucoup plus près. Il est nécessaire d'offrir à ces personnes un accompagnement adapté. La proximité de l'Allemagne et du Luxembourg, la petite taille de notre région et le pourcentage relativement élevé de personnes actives plus âgées constituent d'autres caractéristiques de notre marché du travail. Avec des mesures d'activation adaptées, nous pouvons profiter des opportunités que ces particularités nous offrent.





## 2

## MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

### ● ASSURER LE TRANSFERT DE COMPÉTENCES

Comment pouvons-nous mieux exploiter les possibilités de notre marché du travail ? Que pouvons-nous faire pour éviter que le taux de chômage augmente ? Bon nombre d'instruments existent déjà en matière de politique de l'emploi. Et en cas de transfert de compétences, la sixième réforme de l'État fournit de nouveaux instruments utiles qui élargissent le champ des possibilités.

Mais avant, la DG doit se préparer au mieux à la prise en charge de compétences dont certaines sont extrêmement complexes. Afin que le transfert s'opère en douceur, certaines questions techniques, juridiques et organisationnelles doivent être clarifiées. Pour ce faire, il est nécessaire d'instaurer un dialogue avec l'État fédéral, les régions et nos partenaires sur le terrain.

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |  |      |   |
|--|------|---|
| ●●● Dans le cadre d'un dialogue avec l'État fédéral : acquisition des connaissances techniques et apprentissage grâce à l'expérience | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015   |
| ●●● Concertation avec les partenaires locaux : instauration de la transparence, organisation de la participation                     | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2019   |
| ●●● Dans le cadre d'un dialogue avec la Région wallonne : clarification du cadre relatif à la compétence et à la collaboration       | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016  |
| ●●● Pour chaque nouvelle compétence : clarification du cadre juridique, budgétaire et technique                                      | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015   |
| ●●● Selon le calendrier du transfert : organisation de la phase de transition  | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018 |

### ● PLACEMENT CENTRALISÉ

Les mesures de « placement centralisé » ont pour objectif d'éviter l'effet carrousel qui consiste à renvoyer sans cesse le demandeur d'emploi d'un établissement à l'autre. Ce processus est très contraignant, tant pour le personnel d'encadrement et que pour le demandeur d'emploi qui souhaiteraient utiliser leur énergie à meilleur escient. Les mesures décrites ici s'axent principalement sur les questions organisationnelles liées au problème de l'effet carrousel. En étroite collaboration avec l'ensemble des acteurs de terrain, nous vérifierons comment nous pourrions, sur la base des nouvelles possibilités que nous offre la sixième réforme de l'État, réduire les pertes d'information et les frictions, par exemple au travers de solutions techniques. Nous souhaitons ainsi atteindre notre objectif, qui est de garantir une prestation de service adaptée au citoyen, tant au niveau de l'accompagnement que du placement.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

...	Placement centralisé : analyse des exemples de bonnes pratiques	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
...	Dans le cadre d'un dialogue avec les acteurs : élaboration d'un concept	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Élaboration du plan de mise en œuvre	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017
...	Implémentation du concept de « placement centralisé »	...>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019

## ● SOUTENIR L'EMPLOI EFFICACEMENT

Les aides à l'emploi, nombreuses et variées, pour lesquelles nous sommes déjà compétents ou le deviendrons au cours de la sixième réforme de l'État, constituent le thème de travail du volet « Soutenir l'emploi efficacement ». Si tous les instruments de subventionnement relèvent de la compétence de la DG, ils peuvent être mieux adaptés à nos besoins.

Afin de parvenir à une telle situation, nous devons d'abord analyser ce dont notre Communauté a besoin. Mais cette analyse ne portera pas que sur les aides à l'emploi classiques. Elle inclura également tous les instruments qui encouragent la capacité d'emploi des citoyens dans un sens plus large, y compris diverses formes d'aide à la formation et de garantie d'un personnel qualifié. Nous nous demanderons également comment améliorer davantage encore à l'avenir la dynamique industrielle et artisanale locale grâce aux différents instruments mis en place. Une étroite collaboration avec nos partenaires nous aidera à répondre à ces questions.

Par ailleurs, il nous faut trouver de nouveaux moyens pour organiser de manière plus simple, plus transparente et plus efficace le spectre des aides octroyées. Ce n'est que de cette façon que les mesures peuvent s'appliquer largement à l'ensemble des groupes cibles concernés.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

...	Inventaire des instruments de politique d'emploi	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
...	Qu'appelle-t-on « aide efficace » : analyse d'exemples de bonnes pratiques et synthèse des besoins spécifiques dans la DG	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
...	Évaluation des instruments de la DG	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Avec le concours d'experts externes : développement des premiers concepts	...>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017
...	Dans le cadre d'un dialogue avec les partenaires locaux : évaluation des concepts et préparation à la mise en œuvre	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017
...	Selon le calendrier des transferts de compétences et phases de transition : implémentation	...>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019



### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

Un travail rémunéré est bien plus qu'une participation à l'économie. Le travail contribue aussi à l'intégration sociale. En l'absence de travail, on risque à la fois des pertes financières, mais également des problèmes de santé ou d'ordre psychosocial, en particulier en cas de chômage de longue durée. <sup>[33]</sup> Par conséquent, chaque investissement dans le placement de main-d'œuvre s'inscrit dans le développement durable.

Mais comment le placement de main-d'œuvre peut-il s'opérer au 21<sup>e</sup> siècle ? Avec le passage à la communication numérique, le rythme du monde du travail contemporain s'est encore accéléré. Les instruments utilisés pour le placement de main-d'œuvre et la promotion de l'emploi doivent être adaptés en conséquence. Pour ce faire, notre société d'information doit recourir à des messages clairs pour mettre toutes les chances de son côté. Et c'est ainsi justement que se prépare le projet « Augmenter les perspectives d'emploi et garantir la disponibilité de personnel qualifié » : en investissant dans plus de transparence et de simplicité. Les démarches mises en œuvre dans ce projet d'avenir se caractérisent par leur caractère innovant. Car si nous parvenons à éliminer toute bureaucratie inutile des administrations, nous encourageons la création de nouveaux postes de travail attrayants. Et si nous simplifions les systèmes d'aide actuellement très complexes et les ciblons mieux, nous pouvons utiliser ces moyens de manière plus efficace pour réduire le chômage, en particulier chez les jeunes et les personnes plus âgées.

[33] Bundeszentrale für politische Bildung (Centrale fédérale pour la formation politique), 09.10.2014, [www.bpb.de](http://www.bpb.de) > Shop > APuZ (aus Politik und Zeitgeschichte) n° 40-41 « Arbeitslosigkeit: Psychosoziale Folgen » (Chômage : conséquences psychosociales), 2008.



## 4

## INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

### INDICATEUR D'IMPACT

### UNITÉ DE MESURE

Augmentation du niveau de l'emploi

Objectif de l'UE pour 2020 : 75 %  
dernière valeur de référence de 2013 pour la DG : 68 %

Réduction du chômage chez les jeunes et les personnes plus âgées

Valeur de référence 2013 pour la DG : 8,5 %  
chez les moins de 25 ans : 559 personnes  
chez les plus de 50 ans : 816 personnes

Réduction du taux de passage en chômage de longue durée

Valeur de référence 2013 pour la DG : 19,6 %

Par ailleurs, dans le cadre de la poursuite du développement du projet d'avenir, nous nous interrogerons systématiquement, quel que soit le thème abordé, sur la manière dont les réactions des utilisateurs peuvent être prises en compte. Dans ce contexte, il est nécessaire de considérer tant les aspects qualitatifs que les aspects quantitatifs. Car ce genre de relevé a autant d'importance que les étapes qui en découlent. Des enquêtes de satisfaction représentent la forme la plus classique d'évaluation. Mais nous souhaitons tester et appliquer également d'autres circuits pour recueillir les réactions des utilisateurs.



## 5 COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

Au cours de la sixième réforme de l'État, la DG devrait être compétente pour toute une série d'aides et de programmes pour l'emploi. On trouve parmi eux les aides classiques octroyées aux demandeurs d'emploi, mais également des mesures spécifiques pour les bénéficiaires de revenus d'intégration qui cherchent un travail. Ces mesures sont déjà accompagnées localement par les Centres publics d'action sociale (CPAS). La DG sera également responsable des agences locales pour l'emploi. Avec les communes et les CPAS, nous souhaitons réfléchir au moyen de mieux coordonner les mesures et découvrir à quel niveau une collaboration plus étroite entre les partenaires locaux et communautaires pourrait être la plus efficace.





## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

### LE VDAB, SERVICE D'EMPLOI PUBLIC DE LA FLANDRE, BELGIQUE

Depuis de nombreuses années déjà, le service d'emploi public de la Flandre (VDAB) combine avec succès prestations de services électroniques et personnelles.<sup>[34]</sup> Les services sont efficaces et adaptés au client. Une base de données extrêmement performante destinée aux offres d'emploi, aux inscriptions et CV sert de plateforme commune à ces prestations personnelles et électroniques. Les partenaires du VDAB bénéficient d'un accès adapté au système. Des intermédiaires commerciaux tels que des plateformes publicitaires sont également liés au système, mais de manière limitée afin, par exemple, d'échanger leurs offres d'emploi avec le VDAB.

[www.vdab.be](http://www.vdab.be)

Depuis 2008, certains Centres publics d'action sociale (CPAS) et l'Agence flamande pour l'emploi travaillent à l'amélioration de leur collaboration en faveur des clients. L'objectif de ce projet pilote est d'accompagner le mieux possible l'ensemble des demandeurs d'emploi, qu'ils perçoivent des indemnités de chômage ou un revenu d'intégration. Un projet particulier a été mis en place à Anvers.<sup>[35]</sup> Afin d'unir toutes les forces en présence dans la lutte contre le chômage, on a choisi de conclure un accord d'envergure avec le CPAS, les partenaires sociaux et l'Office flamand de l'emploi.



## 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020 ET AUTRES APPORTS EUROPÉENS

En définissant une « garantie pour la jeunesse », l'Union européenne (UE) a pour la première fois désigné un groupe cible particulier dans le cadre de sa stratégie en matière de politique de l'emploi. La garantie pour la jeunesse invite les États membres à proposer une offre de formation ou de travail dans un délai de quatre mois à tout jeune de moins de 25 ans qui n'est ni en situation de travail, ni de formation. Pour atteindre cet objectif, chaque pays de l'UE a élaboré son propre plan de garantie pour la jeunesse. La DG travaille elle aussi activement à la mise en œuvre de cette garantie. Il va de soi que nous souhaitons soutenir la garantie pour la jeunesse dans le cadre du projet d'avenir « Augmenter les perspectives d'emploi et garantir la disponibilité de personnel qualifié ». Le but est d'améliorer la compréhension des besoins particuliers des jeunes vivant des situations de vie variées et d'intégrer ces besoins dans nos mesures.

Les lignes directrices de la politique en matière d'emploi de l'UE comprennent quatre objectifs :

1. L'augmentation du niveau de l'emploi des femmes et des hommes, l'élimination du chômage structurel et l'amélioration de la qualité des emplois ;
2. La formation des travailleurs dont les qualifications correspondent aux exigences du marché du travail et l'encouragement de l'apprentissage tout au long de la vie ;
3. L'augmentation de la qualité et de l'efficacité des systèmes de formation généraux et professionnels à tous les niveaux et l'amélioration de l'accès à la formation en écoles supérieures ou à toute formation similaire ;
4. La lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté.<sup>[36]</sup>

Le présent projet d'avenir aborde en particulier le premier de ces objectifs : l'augmentation du niveau de l'emploi. Cet objectif est par ailleurs au cœur de la stratégie UE 2020. Le second objectif, qui porte sur la formation des travailleurs et sur l'apprentissage tout au long de la vie, a lui aussi des liens avec le présent projet d'avenir, dans la mesure où la promotion de la formation initiale et continue des travailleurs et demandeurs d'emploi occupe une place centrale dans de nombreux instruments de subventionnement mis en place par les politiques d'emploi.

[36] [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu) : « Stratégie européenne en matière d'emploi » (lignes directrices depuis octobre 2010). COMMISSION EUROPÉENNE, communication à la Commission. Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, Bruxelles, le 03.03.2010.



# LA DG COMME RÉGION ÉCONOMIQUE



# PROJET D'AVENIR – PAYSAGE ÉNERGÉTIQUE D'OSTBELGIEN



## 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Depuis quelques années, le thème de l’approvisionnement en énergies revêt de plus en plus d’importance. La catastrophe nucléaire de Fukushima, le dépassement du pic pétrolier et, par conséquent, la recherche de sources contestées de pétrole et de gaz par fracturation hydraulique ou la destruction de sables pétrolifères ne sont que quelques-uns des nombreux développements cruciaux dans le domaine de l’énergie qui nous poussent à réfléchir autrement. Les potentiels importants en matière d’efficacité énergétique et d’énergies renouvelables doivent être exploités afin d’utiliser à meilleur escient les alternatives existantes aux sources énergétiques traditionnelles, souvent dangereuses et peu durables. Les concepts propres à un approvisionnement décentralisé en énergies permettent par ailleurs aux régions une plus grande indépendance durant les périodes de pénurie croissante de ressources et leur apportent une valeur ajoutée supplémentaire, dans la mesure où elles peuvent utiliser leurs propres ressources et créer de l’emploi.

Même si la DG ne dispose que de compétences limitées dans le secteur énergétique, le thème a été abordé par le Gouvernement lors de la création du Concept de développement régional (CDR) en 2009. Ainsi, les lignes stratégiques du tome 2 du CDR énoncent ce qui suit : « En collaboration avec les communes, nous souhaitons ouvrir de nouvelles perspectives afin de promouvoir de manière ciblée, à partir de nouveaux modèles d’approvisionnement en énergie ou d’audits énergétiques, un secteur de l’énergie reposant sur des ressources durables et faisant appel à des mesures de “contracting”. »<sup>[37]</sup> Ensuite : « Les potentiels de production d’énergies renouvelables doivent davantage encore être mis en valeur, en surmontant vigoureusement les obstacles et les réticences actuels. »<sup>[38]</sup>

[37] Concept de développement régional de la Communauté germanophone. Eupen, avril 2009, page 23.

[38] Idem, page 34.

C'est pourquoi, dans le cadre du sous-projet « Région modèle en matière d'efficacité énergétique et d'énergies renouvelables, la DG autosuffisante en énergie » de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I), un modèle énergétique a été développé en collaboration avec le Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH. Outre un inventaire et une analyse des potentiels, ce modèle comprend également des mesures concrètes et énonce les moyens possibles de financement alternatif et innovant. Le modèle a été publié en avril 2014 et servira de base à l'orientation du « paysage énergétique d'Ostbelgien », à l'instar d'autres projets lancés en parallèle, par exemple via le programme LEADER, ou d'autres initiatives existantes telles que les coopératives énergétiques ou les centrales de covoiturage.



## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Le projet d'avenir « Paysage énergétique d'Ostbelgien » comprend les domaines de l'efficacité énergétique, de la construction durable, des énergies renouvelables et de la mobilité.

Les mesures en matière d'efficacité énergétique jouent un rôle particulièrement important, car l'énergie qui n'est pas consommée constitue la solution la plus durable. C'est pourquoi nous souhaitons lancer des campagnes de sensibilisation pour impliquer également les écoles et, par elles, les générations futures.

Le domaine de la « construction et de la rénovation durables » est étroitement lié avec l'efficacité énergétique et s'inscrit également dans le projet d'avenir relatif à la construction de logements. Le centre d'impulsion prévu pour le bois, la construction durable et les énergies renouvelables doit devenir dans ce domaine l'un des guichets les plus importants. Le décret sur la construction durable, en cours d'élaboration au Ministère, devrait lui aussi définir de nouvelles priorités et permettre l'octroi de subventions en faveur des démarches durables.

Dans le domaine des énergies renouvelables, plusieurs idées de projets existent et se concrétisent peu à peu. Les coûts constituent souvent un obstacle à la mise en œuvre de ces projets d'envergure. C'est pourquoi des possibilités de financement alternatif sont recherchées. Reste également à savoir quels mécanismes de subventionnement s'appliqueront à l'avenir et comment l'extension du réseau ou le développement de centrales énergétiques virtuelles<sup>[39]</sup> et de réseaux intelligents appelés « smart grids » se concrétiseront. Enfin, nous souhaitons travailler en étroite collaboration avec le secteur du tourisme, car les installations énergétiques influencent le paysage et doivent être intégrées intelligemment à celui d'Ostbelgien.

Le quatrième grand thème du projet « Paysage énergétique d'Ostbelgien » est la mobilité. Dans une région frontalière telle que la DG, majoritairement rurale et habitée par de nombreux navetteurs, ce domaine est particulièrement important, ce qui se reflète également dans bon nombre de mesures liées au modèle énergétique.

## ● COORDINATION GÉNÉRALE

Les mesures issues du modèle énergétique sont marquées d'un astérisque (\*). Vous trouverez des informations détaillées sur ces mesures dans le modèle énergétique de la DG à l'adresse [www.dglive.be/rek](http://www.dglive.be/rek) > Zukunftsprojekte > Wirtschaften mit der Natur.

### ÉTAPES DE TRAVAIL

...	Tenue d'un atelier communal visant le vote des projets et des approches	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
...	Concertation avec les acteurs du secteur énergétique pour la planification des projets	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
...	Mise en place d'un service central de coordination et de communication Énergie et protection du climat*	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
...	Mise en place d'un groupe de pilotage « Paysage énergétique d'Ostbelgien »	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Élaboration d'un plan de mesures détaillé pour la DG en collaboration avec le groupe de pilotage	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Demandes de subventionnement européen pour le financement des projets	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
...	Marché des possibilités*	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
...		....>	2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018
...	Développement d'instruments de financement innovants*	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019

## ● EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE ET CONSTRUCTION DURABLE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

...	Décret sur la construction durable	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
...	Projet pilote « Centre nature de Ternell autonome sur le plan énergétique »	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
...	Gestion centralisée de l'énergie dans la DG/saisie des données énergétiques*	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Formations e-Fit pour les collaborateurs de l'administration*	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017
...	Projets avec les écoles sur le thème de l'efficacité énergétique*	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
...	Campagnes de sensibilisation à l'efficacité énergétique*	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
...	Développement d'un centre d'impulsion pour le bois, la construction durable et les énergies renouvelables	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019

## ● ÉNERGIES RENOUVELABLES

Idées sur lesquelles la DG n'a que peu d'influence, mais qui doivent être mises en œuvre dans la mesure du possible et complétées par de nouvelles mesures :

### ÉTAPES DE TRAVAIL

...	Installation de centrales de cogénération électrique et aide à la cogénération*	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
-----	---	-------	---

...	Identification des clusters de bâtiments pour les réseaux de chaleur de proximité et mise en œuvre des projets*	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
...	Développement du photovoltaïque*	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
...	Étude des possibilités alternatives d'alimentation : développement transfrontalier du réseau*	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
...	Parcours thématiques sur l'énergie intégrés à l'offre touristique	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019

## • MOBILITÉ

### ÉTAPES DE TRAVAIL

...	Sondage auprès de la population sur ses habitudes en matière de mobilité <sup>[40]*</sup>	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
...	Concertation des différents acteurs dans le domaine de la mobilité	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
...	Établissement d'un groupe de pilotage Mobilité*	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Établissement du groupe de travail « Mobilité alternative et transports publics »	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Établissement du groupe de travail « Circulation des piétons et des vélos »	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Établissement du groupe de travail « Électromobilité »	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Ateliers sur la mobilité permettant l'échange des résultats entre les différents groupes de travail (1 à 2 fois par an)	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
...	Mise en œuvre de différents projets d'aide à la mobilité durable dans la DG	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019
...	Établissement d'un centre pour la mobilité en Communauté germanophone	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017



### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

L'innovation dans le domaine de l'énergie est un sujet controversé dans une petite communauté comme la DG. Il nous semble plus judicieux de nous appuyer sur des exemples existants et qui fonctionnent bien. C'est pourquoi le chapitre sur les bonnes pratiques du présent projet d'avenir reprend de nombreux exemples pertinents. Les nouveautés techniques dépassent généralement les possibilités de la DG, mais dans ce domaine aussi, les nombreuses coopérations et la densité du réseau de la DG peuvent engendrer des opportunités de collaboration. Le financement des projets énergétiques est un domaine thématique dans lequel la DG s'évertuera à trouver des pistes nouvelles et innovantes. Les concepts de contracting, les installations privées de production énergétique et les fonds d'avenir sont autant de possibilités qui permettent de soulager les finances publiques et d'impliquer la population dans des projets énergétiques. Lorsque ces projets sont élaborés de manière intelligente et adaptée, ils offrent des opportunités intéressantes d'investissement.

Le thème du développement durable sert de fil rouge tout au long du projet « Paysage énergétique d'Ostbelgien ». L'idée fondamentale défendue par le projet est d'abandonner les sources d'énergie peu durables telles que le nucléaire ou le charbon pour produire de l'énergie verte et ainsi épargner des ressources. Des concepts alternatifs en matière de mobilité doivent être développés d'urgence afin de réduire significativement les émissions de CO2 en provenance du secteur des transports dans la région. Mais l'idée du développement durable doit encore aller plus loin : nous refusons, par exemple, de planter des monocultures de maïs et ainsi de produire de l'énergie à partir de précieuses surfaces de culture et denrées alimentaires. De la même manière, si nous voulons adopter l'électromobilité, il nous faudra recourir à l'électricité verte, sans quoi nous réduirions à peau de chagrin les effets positifs de la démarche sur l'environnement. Dans le domaine de la mobilité, il est vrai par ailleurs que l'utilisation de véhicules privés doit être limitée. Pour y parvenir, il faut proposer aux citoyens des alternatives qui les incitent à se déplacer à pied, à prendre leur vélo ou les transports en commun ou encore à partager une voiture.

Outre l'aspect écologique du développement durable, son aspect économique joue également un rôle dans le « paysage énergétique d'Ostbelgien ». Des concepts énergétiques décentralisés permettent de créer de la valeur ajoutée pour la région qui ne doit plus acheter son énergie à l'extérieur, mais la produit elle-même. L'artisanat local peut être renforcé grâce à des mesures d'efficacité énergétique appliquées à la construction. Enfin, il faut noter que les investissements effectués dans des projets énergétiques intelligents sont fondamentalement durables, car ils permettent soit d'économiser des coûts d'énergie, soit de produire de l'énergie et de s'autofinancer ainsi sur le long terme tout en réduisant les coûts.

La coopération est au cœur du projet d'avenir « Paysage énergétique d'Ostbelgien ». C'est ce qu'on observe également dans les mesures prévues. Les responsables du projet se considèrent surtout comme une interface qui rassemble les acteurs du secteur énergétique, crée avec eux des synergies et veille à la mise en œuvre cohérente des différentes initiatives. Dans ce contexte, la collaboration avec des initiatives énergétiques en dehors de la DG joue évidemment un rôle de premier ordre et peut apporter beaucoup à la Communauté. Il va de soi qu'une coordination étroite avec la Région wallonne est souhaitée.



## 4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

Les indicateurs d'impact et unités de mesure sont définis au cours du projet, car ils dépendent des instruments à notre disposition. Si un système de saisie des données énergétiques est introduit dans la DG, les mesures de la consommation énergétique seront fiables et il sera possible d'établir des objectifs par rapport aux économies à réaliser.

Lors des campagnes de sensibilisation menées dans les écoles et dans le cadre des projets scolaires, on peut comparer l'énergie consommée avant et après la mise en œuvre des actions afin d'en mesurer l'efficacité.

Dans le secteur du transport, il serait bon de réaliser un second sondage après celui déjà effectué auprès de la population afin de savoir si les habitudes de mobilité des citoyens ont changé depuis que des alternatives à la voiture ont été développées au sein des groupes de travail.





## 5

## COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

---

Depuis le début, l'élaboration du modèle énergétique a fait l'objet d'une large campagne d'information et les communes et citoyens ont été impliqués dans le processus. Entre l'automne 2012 et le printemps 2014, de nombreux événements et ateliers ont abordé, outre des thématiques de travail importantes telles que « l'inventaire » et « l'analyse du potentiel », des sujets tels que les concepts de financement innovants, la mobilité, la consommation d'énergie dans les bâtiments publics, la cogénération et les réseaux de chaleur de proximité. Neuf de ces événements ont eu lieu dans le cadre des tours des communes en 2013.

Dans la deuxième phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II) aussi, il est important de mettre en relation les nombreux acteurs concernés et de tenir compte des différents domaines thématiques pour garantir une politique énergétique innovante et durable. Ainsi, les installations d'énergie renouvelable sont, par exemple, étroitement liées aux domaines de la planification du paysage, du tourisme et de l'agriculture.

En ce qui concerne la mobilité, il faut veiller à ce que des offres s'adressent également aux seniors et aux personnes handicapées. La petite taille de la DG offre l'avantage que des solutions sur mesure ancrées au niveau local et adaptées aux spécificités régionales peuvent être développées en étroite collaboration avec les communes et les citoyens.

La mise en œuvre de concepts énergétiques n'est possible qu'en collaboration avec les communes et les citoyens, car il est important que les personnes concernées participent aux processus décisionnels et que les projets bénéficient du soutien des autorités locales et de la population. Par ailleurs, dans le secteur de l'énergie, les installations de production privées participent de plus en plus à l'émergence de « régions énergétiques » dont le succès est palpable. Si l'on observe les profits qui se dégagent de ces projets énergétiques intelligents, on peut dire que ces derniers sont des exemples typiques de mesures profitables pour tous. Mais les initiatives inhérentes à ce genre de projets doivent souvent provenir des communes elles-mêmes.



## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

### CONCEPTS ÉNERGÉTIQUES D'APPROVISIONNEMENT DÉCENTRALISÉ EN ÉNERGIE BECKERICH, LUXEMBOURG ET SAERBECK, ALLEMAGNE

La commune de Beckerich est active depuis longtemps dans le secteur de l'énergie et a développé différentes installations de production d'énergie, notamment une installation au biogaz organisée en coopérative et combinée à un réseau de chaleur de proximité.

[www.beckerich.lu](http://www.beckerich.lu) > Environnement et mobilité

La commune de Saerbeck a créé, également par le biais d'une participation active des citoyens, un « parc énergétique » disposant de plusieurs éoliennes, une centrale au biogaz et des installations photovoltaïques sur un ancien site militaire. Elle a ainsi atteint beaucoup plus rapidement qu'espéré initialement ses objectifs en matière de production énergétique. À l'automne 2013, la commune est devenue autonome sur le plan énergétique. En septembre 2014, elle a étendu son champ thématique et mis la priorité sur les projets d'électromobilité.

[www.saerbeck.de](http://www.saerbeck.de)

### CONCEPTS DE FINANCEMENT INNOVANTS

Dans le cadre de l'élaboration du modèle énergétique pour la DG, le Wuppertal Institut a présenté différentes possibilités de financement alternatif lors de manifestations organisées à Eupen et Saint-Vith. Les participants ont ensuite pu évaluer les concepts qui leur semblaient les plus intéressants.

#### Eupen

Contracting citoyen : 47  
Intracting : 9  
Dons/fonds : 1  
Contracting/prestation de service énergétique : 23  
Microcontracting : 12  
Coopératives dans le secteur de l'énergie : 34  
Bons d'épargne climatiques : 19

#### Saint Vith

Contracting citoyen : 49  
Intracting : 3  
Dons/fonds : 1  
Contracting/prestation de service énergétique : 30  
Microcontracting : 10  
Coopératives dans le secteur de l'énergie : 44  
Bons d'épargne climatiques : 16

Conformément à la décision des citoyens, les concepts de contracting citoyen et de coopératives dans le secteur de l'énergie seront étudiés plus avant. Mais il est bon également de se pencher brièvement sur les exemples que fournissent d'autres concepts intéressants :

### CONTRACTING CITOYEN PROJET SOLAR&SPAR, ALLEMAGNE

Le projet scolaire initié par le Wuppertal Institut et subventionné par le Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie comprend la construction de grandes installations photovoltaïques, des mesures de rénovation de l'éclairage et d'autres investissements en matière d'économies énergétiques. Selon l'idée de départ de la « 100.000 Watt-Solar-Initiative » (Initiative des 100 000 watts d'énergie solaire), la Solar&Spar Contract GmbH, créée récemment, installe l'équivalent de 50 watts de production d'électricité solaire par élève dans des écoles sélectionnées de Rhénanie-du-Nord-Westphalie et y économise 50 watts de puissance d'éclairage. L'école parvient donc à réduire de 100 watts par élève la production électrique traditionnelle.

Le projet a été financé par le biais du contracting citoyen. Cela signifie que les enseignants, les élèves, les parents et grand-parents ainsi que tous les citoyens intéressés de chaque commune concernée pouvaient participer financièrement aux mesures en tant qu'associés tacites. Dans le cadre de la distribution annuelle des bénéfices, les investisseurs profitent du succès financier des mesures. Les investissements réalisés dans les quatre écoles participantes varient entre 500 000 et 1 200 000 euros. Les mesures prévues en matière d'énergie solaire et d'économies ont engendré un volume d'investissement global de plus de trois millions d'euros.

[www.wupperinst.org](http://www.wupperinst.org) > Solar&Spar

### COOPÉRATIVES ÉNERGÉTIQUES COURANT D'AIR SCRL, WAIMES, BELGIQUE

Fondée en 2009, « Courant d'air » est une coopérative à but social reconnue par le Conseil national de la Coopération (CNC). Elle permet aux citoyens de prendre une participation dans le parc éolien de Waimès. Le but social général de la coopérative est d'investir dans des énergies renouvelables (photovoltaïque, biomasse, énergie éolienne), dans des projets visant une utilisation rationnelle de l'énergie ainsi que dans des mesures d'efficacité énergétique. Il consiste à permettre au plus grand nombre l'accès à ces investissements, à informer les citoyens et les sensibiliser aux énergies alternatives, à la transition énergétique, à la problématique des énergies traditionnelles et aux changements climatiques, ainsi qu'à promouvoir les projets locaux et démocratiques à caractère social, écologique et durable.

La coopérative énergétique, qui compte environ 800 membres francophones et germanophones, dispose actuellement de deux éoliennes de 2,3 MW qui fournissent de l'électricité verte à 2 600 ménages. Un dividende est versé aux membres en fonction du chiffre d'affaires annuel. Il s'élevait à quelque 5 % pour les années 2012 et 2013. La part des profits qui n'est ni redistribuée via les dividendes, ni consacrée aux réserves légales ou à d'autres réserves pour garantir la pérennité des investissements, est utilisée pour mettre en œuvre des projets sociaux.

Depuis fin 2014, Courant d'air peut également fournir de l'énergie via la structure citoyenne COCITER (Comptoir Citoyen des Énergies).

[www.courantdair.be](http://www.courantdair.be)

### FONDS D'AVENIR DE B.A.U.M-CONSULTING, ALLEMAGNE

Le fonds d'avenir B.A.U.M. met en œuvre des projets visant l'efficacité énergétique par le biais de technologies modernes sur l'ensemble du territoire allemand. Une consommation d'énergie limitée et des émissions réduites de CO2 ainsi que des coûts énergétiques plus faibles profitent aux investisseurs dans la mesure où leur investissement dans la protection du climat rapporte 4 % de rendement.

[www.baum-zukunftsfonds.de](http://www.baum-zukunftsfonds.de)

### EXEMPLE DE CONTRACTING AVEC L'ÉCLAIRAGE DES ROUTES À DORMAGEN ET DÜREN, ALLEMAGNE

Dormagen a été l'une des premières villes à avoir modernisé l'éclairage de ses routes par le biais du contracting. Elle a ainsi réussi à réduire les frais d'électricité de 44 % en remplaçant ses lampes et en recourant à une technique innovante. Depuis, la ville a réalisé de nouveaux investissements dans des lampes à LED et diminué ainsi de 60 % supplémentaires ses besoins en électricité.

[www.energieagentur.nrw.de](http://www.energieagentur.nrw.de) > Projekt des Monats August 2014

et

[www.dormagen.de](http://www.dormagen.de) > Bauen, Umwelt & Verkehr > Umrüstung Straßenbeleuchtung

La ville de Düren est elle aussi une pionnière dans la rénovation de l'éclairage.

[www.dueren.de](http://www.dueren.de) > Bürgerservice > Bundesregierung fördert Klimaschutzmaßnahmen in Düren

#### TOURISME ÉNERGÉTIQUE ET TOURISME DURABLE

##### GÜSSING, AUTRICHE, LE WINDWEG DE HÜNSRÜCK ET LE KLIMATOUR EIFEL, ALLEMAGNE

« L'Énergie-Parcours » dans le Burgenland autrichien est jalonné de gouttes vertes, dont la forme et la couleur rappellent et contrastent avec les gouttes noires du pétrole. À chaque goutte verte, on trouve des descriptions de projets énergétiques, mais également des explications sur les produits régionaux, des informations sur la nature et sur les spécificités culturelles.

[www.guessing.co.at](http://www.guessing.co.at) > Erneuerbare Energie

Des explications sur l'énergie éolienne sont données tout au long des onze stations que compte le « Windweg » à Hunsrück. Sur les cinq kilomètres d'un chemin didactique qui traverse deux parcs éoliens, les visiteurs peuvent observer des installations de différentes générations. Les diverses stations du « Windweg » fournissent informations, jeux et objets didactiques. Un rallye peut également être téléchargé.

[www.erbeskopf.de](http://www.erbeskopf.de) > Tourismus & Kultur > Freizeitaktivitäten > Wandern > Hunsrücker Windweg

Dans le cadre de l'initiative « KlimaTour Eifel », les hôtes qui choisissent de passer la nuit sur place ont la possibilité d'accéder gratuitement au site par les transports en commun. Les hôteliers qui adhèrent à l'initiative peuvent participer à concurrence d'un euro. Une évaluation de la phase de test du projet est prévue pour début 2015.

[www.erlebnis-region.de](http://www.erlebnis-region.de)

et

[www.klimatour-eifel.de](http://www.klimatour-eifel.de)

##### MOBILITÉ : SYSTÈME DE TAXIBUS, CENTRALE D'APPEL POUR TAXIS COLLECTIFS ET DE RÉSERVATION À KALL, ALLEMAGNE

L'AST, qui est l'acronyme allemand de la centrale d'appel pour taxis collectifs, complète ou remplace les transports réguliers, en particulier dans les régions où la demande de transport fluctue fortement. Contrairement au transport régulier, les bus ne roulent que sur commande et déposent les passagers devant chez eux, à condition que leur domicile se situe dans la zone de service de l'AST. Un système tout aussi flexible serait également intéressant pour Ostbelgien. Il serait judicieux d'organiser la diffusion d'offres de mobilité alternatives depuis une « centrale de mobilité » en s'inspirant de l'exemple du Verkehrsverbund Rhein-Sieg.

[www.vrsinfo.de](http://www.vrsinfo.de) > Service > Anruflinien (AST, TaxiBus, etc.)

[41] [ec.europa.eu/europe2020/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm) > Europe 2020 en bref > Priorités

[42] [ec.europa.eu/europe2020/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm)

[43] [www.bmwi.de/DE/Presse/pressemitteilungen,did=665754.html](http://www.bmwi.de/DE/Presse/pressemitteilungen,did=665754.html)

[44] [www.wallonie.be/fr/search/node/plan%20marshall](http://www.wallonie.be/fr/search/node/plan%20marshall)

[45] [www.wallonie.be/fr/actualites/plan-marshall-2022](http://www.wallonie.be/fr/actualites/plan-marshall-2022), présentation PowerPoint, dia 19.

[46] [www.awac.be](http://www.awac.be) ; les documents en langue allemande sont disponibles sur le site Web <http://lavenirestdanslair.be/de>.

[47] [www.zukunftsinitiative-eifel.de](http://www.zukunftsinitiative-eifel.de)



## 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020 ET AUTRES APPORTS EUROPÉENS

Une croissance durable « qui donne la priorité à une économie sobre en carbone » fait partie des priorités de la stratégie Europe 2020<sup>[41]</sup>. Les objectifs dans le domaine du changement climatique et des économies d'énergie durables sont les suivants :

1. Réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 20 % par rapport aux niveaux de 1990 ;
2. Faire passer la part des sources d'énergie renouvelable dans notre consommation finale d'énergie à 20 % ;
3. Accroître de 20 % notre efficacité énergétique.<sup>[42]</sup>

Le 20 octobre 2014, le Conseil de l'UE a arrêté de nouveaux objectifs en matière d'énergie pour 2030 :

1. Les émissions de gaz à effet de serre doivent être réduites de 40 % par rapport aux niveaux de 1990.
2. La part des énergies renouvelables doit passer à 27 %.
3. L'efficacité énergétique doit passer à 27 %.<sup>[43]</sup>

Le programme de soutien européen Horizon 2020 représente une intéressante source de financement pour les projets dans le domaine énergétique. La DG avait introduit plusieurs demandes dans le cadre du programme « Énergie intelligente pour l'Europe (EIE) » qui avait précédé le programme actuel. Elle a déjà déposé une requête également dans le cadre du premier appel d'offres d'Horizon 2020 et soutient actuellement un projet subventionné par ce programme. À l'avenir, nous continuerons de recourir à ce programme de subventionnement de l'UE pour financer des projets énergétiques nouveaux et innovants.

### ● PLAN MARSHALL EN RÉGION WALLONNE

Le « développement durable » joue également un rôle essentiel dans le plan stratégique de la Région wallonne. Il est important que les « emplois verts » soient encouragés et que des pôles de compétitivité voient le jour dans le domaine des technologies environnementales. D'autre part, il est nécessaire de mettre l'accent sur la construction durable et les normes en matière d'efficacité énergétique des bâtiments. Dans ce domaine, il existe des offres d'aide financière qui doivent motiver les personnes privées à entreprendre des travaux de rénovation durable. <sup>[44]</sup> Depuis 2012, le « Plan Marshall 2.vert » a été développé plus avant pour devenir le « Plan Marshall 2022 ». La « transition énergétique » est l'une des deux grandes lignes directrices de ce plan wallon.<sup>[45]</sup>

Début 2014, le Gouvernement wallon a autorisé la poursuite du projet « Plan Air Climat Énergie » de l'AwAC (Agence wallonne de l'air et du climat). Du 23 juin au 8 septembre 2014, la population a été invitée à donner son avis sur le projet. Une évaluation de cette enquête n'était pas encore disponible au moment où le présent texte a été rédigé.<sup>[46]</sup>

### ● INITIATIVE POUR L'AVENIR DE L'Eifel

« L'énergie et le climat » constituent l'un des champs d'intervention de « l'Initiative pour l'avenir de l'Eifel ». Le changement climatique est perceptible aujourd'hui de multiples façons. C'est pourquoi « l'Initiative pour l'avenir de l'Eifel » a fait de ce sujet l'une de ses priorités. Dans ce domaine aussi, il a été reconnu que les énergies renouvelables étaient non seulement bénéfiques à l'environnement, mais qu'en plus elles pouvaient générer de nouvelles sources de revenu. L'importance du thème se mesure aussi au nombre de manifestations organisées dans le cadre du réseau Énergie et climat. <sup>[47]</sup>



# LA DG COMME RÉGION ÉCONOMIQUE





## PROJET D'AVENIR – INDUSTRIE CRÉATIVE EN TANT QU'ATOUT ÉCONOMIQUE



### 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Dans toute l'Europe, l'encouragement de l'économie culturelle et créative (ECC) est devenu une priorité majeure et un moteur pour le développement régional, l'innovation et le soutien à l'économie. Pendant que des efforts étaient consentis des décennies durant dans des branches homogènes de l'économie disposant d'indicateurs quantifiables, le potentiel de l'ECC était quelque peu délaissé. Des études récentes prouvent cependant que l'ECC, qui dispose certes de données économiques difficilement mesurables, représente un atout précieux pour la croissance économique d'une région. De nouveaux instruments de réseautage, de conseil et d'aide à ce type d'économie sont mis en place sur tout le territoire européen. Les exigences propres à ce secteur diffèrent partiellement des modèles de travail, d'aide et de conseil utilisés jusqu'à présent. L'ECC a besoin que des ponts soient jetés entre elle et l'économie classique.

Ce qui est valable pour l'Union européenne l'est aussi pour la DG, mais dans une mesure différente. En Communauté germanophone aussi, l'ECC constitue une branche forte de l'économie. C'est ce qu'ont révélé dans un premier temps les données recueillies lors de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I) et dans le cadre du projet INTERREG « Creative Drive ». <sup>[48]</sup> L'intérêt suscité par l'ECC lors des nombreux événements qui lui ont été consacrés dans le cadre du CDR I a été particulièrement grand. Les quelque 600 inscriptions à « SMart.be » confirment elles aussi le potentiel non négligeable de cette branche de l'économie. <sup>[49]</sup> Il est nécessaire de développer ce marché en Communauté germanophone également, de soutenir les acteurs et faciliter les échanges entre eux et de donner un visage à ce secteur. C'est pourquoi le Gouvernement a décidé, dans la deuxième phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II), de développer un projet d'avenir à part entière sur la base de l'ancien sous-projet.

[48] Kultur- und Kreativwirtschaft in der Euregio Maas-Rhein, Michael Söndermann, Büro für Kulturwirtschaftsforschung (KFW)  
(Économie culturelle et créative dans l'Euregio Meuse-Rhin, Michael Söndermann, Bureau pour la recherche en matière d'économie culturelle), Cologne et Aix-la-Chapelle, 2013.  
[49] [www.smartbe.be](http://www.smartbe.be)

L'UE scinde l'ECC en onze sous-domaines, parmi lesquels six seulement appartiennent au secteur des médias : livre, cinéma, radio, presse, publicité et industrie des logiciels et des jeux. Les autres domaines sont les suivants : musique, art, arts du spectacle, architecture et design.

Malgré la diversité des branches, les entreprises de l'ECC représentent toujours des activités ou prestations de services privées qui ne sont pas subventionnées par les pouvoirs publics. Le développement futur de la culture subventionnée est encouragé par le projet du CDR II « La culture en ligne de mire ».

Toutefois, il est possible d'établir des recoupements entre les sous-branches artistiques de l'ECC et les activités culturelles subventionnées, notamment en ce qui concerne le besoin de conseil ou le renforcement des échanges. Des concertations régulières ont lieu entre les responsables des projets « Industrie créative en tant qu'atout économique » et « Culture en ligne de mire ».





## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Dans le cadre d'événements de plus grande envergure et de rencontres individuelles entre représentants de l'économie culturelle et créative, le projet INTERREG « Creative Drive » a permis d'identifier cinq thèmes majeurs à traiter :

1. L'identification de la branche dans sa globalité et de ses sous-domaines ;
2. L'interconnexion entre acteurs au sein de leurs branches et l'encouragement des échanges avec les entreprises de l'économie ;
3. Le développement des offres de conseil correspondant aux exigences particulières de l'ECC ;
4. Le développement des initiatives existantes de promotion de la compétence entrepreneuriale en collaboration avec la Société de promotion économique pour l'Est de la Belgique (WFG) ;
5. La mise en place d'un espace de création et de rencontres pour l'ECC.

### ● VISIBILITÉ DE LA BRANCHE DANS SA GLOBALITÉ ET DE SES SOUS-DOMAINES ; RENFORCEMENT DES ÉCHANGES PAR BRANCHE, POUR L'ENSEMBLE DES BRANCHES ET AVEC LES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE

La tenue d'événements réservés à une seule branche ou ouverts à l'ensemble des onze branches principales facilite les contacts et donne un visage à l'ECC au sein de la DG. Les événements organisés peuvent revêtir différentes formes, tout comme la branche elle-même : réunions d'échange par branche, réunions entre économie classique et économie créative, rencontres sur des thèmes importants tels que le conseil, le financement ou l'interconnexion au sein de l'Euregio. La diversité des thèmes, initiée par l'ECC elle-même, évoluera à mesure que le secteur gagnera en visibilité et que les échanges se renforceront. Des formes d'événements déjà établies dans le cadre du CDR I du style « How I met my idea » ou « Early birds » continuent de s'appliquer et sont complétées par des manifestations d'autres natures.

### ● BASE DE DONNÉES D'ADRESSES

Pour atteindre plus de visibilité, une liste de diffusion a été mise en place. Elle est subdivisée en branches, domaines, intérêts ou, par exemple, en activités de l'ECC subventionnées et non subventionnées. L'objectif est de créer et de tenir à jour en continu une liste de diffusion propre à l'économie culturelle et créative en DG et dans l'Euregio Meuse-Rhin. Des annuaires déjà élaborés au cours d'initiatives similaires y sont intégrés, étoffés et classés de manière à pouvoir opérer des sélections par groupe cible, branche, intérêt, etc.

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Développement d'une liste de diffusion (branches, intérêts, DG et étranger, activités subventionnées/non subventionnées), y compris intégration des listes de diffusion existantes ●●●>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- Visibilité de la branche dans sa globalité et de ses sous-domaines ; ●●●> 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- Renforcement des échanges par branche, pour l'ensemble des branches et

avec les entreprises traditionnelles de la DG et de l'Euregio :  
au moins deux événements par an

...>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019

- ... Ajout, dans la liste de diffusion, d'offres émanant de l'ECC pour les sponsors potentiels

...>| 2<sup>e</sup> semestre 2017 - 2<sup>e</sup> semestre 2018

## ● OFFRES DE CONSEIL ET DE SOUTIEN CORRESPONDANT AUX BESOINS PARTICULIERS DE L'ECC

Une offre de conseil particulière est proposée aux entreprises créatives. Elle prévoit de mettre en relation le savoir-faire des organisations traditionnelles de conseil telles que la WFG ou des instances de l'Euregio avec des offres alternatives telles que SMart.be. La visibilité est assurée par la tenue d'événements spécifiques à la branche, des informations en langue allemande et une offre de conseil garantie répondant à une demande mesurable. L'interconnexion entre lieux de conseil officiels facilite autant que possible l'accès aux offres de subventionnement et de financement alternatif telles que le crowdfunding. La collaboration avec la WFG simplifie le rapport aux thèmes classiques du subventionnement de l'économie. La WFG constitue ici un partenaire privilégié en matière d'innovation et de diffusion des appels à projet. La collaboration avec la WFG permet à l'ECC d'accéder à l'économie classique. Quant à la collaboration avec les instances de l'Euregio, elle garantit que des projets et réseaux similaires établis au-delà des frontières de la DG deviennent également des sources d'inspiration.

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Mise en place d'une offre de conseil régulière en langue allemande pour l'ECC dans la DG ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- ... Au moins un événement par an correspondant aux besoins spécifiques de conseil, notamment en ce qui concerne le droit sur les brevets, le crowdfunding, les questions juridiques, les thèmes propres aux frontaliers, etc. ...>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- ... Préparation des règles essentielles et des informations en langue allemande ...>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019

## ● PROMOTION DE LA COMPÉTENCE ENTREPRENEURIALE DES ENTREPRISES CRÉATIVES EN COLLABORATION AVEC LA SOCIÉTÉ DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DE L'EST DE LA BELGIQUE (WFG)

Les offres de conseil déjà existantes sont complétées par des thèmes orientés spécifiquement sur les questions de l'ECC, en collaboration avec des partenaires externes qui disposent déjà du savoir-faire. Des événements qui encouragent l'apprentissage par le contact avec les autres, des thèmes tels que l'externalisation des processus administratifs, par exemple via un secrétariat commun, la standardisation des contrats, la commercialisation ou l'acquisition de clients s'inscrivent également dans ces thématiques, tout comme l'interconnexion avec l'économie locale ou l'aide au niveau de la prise de contact avec les partenaires étrangers.

La WFG, qui s'occupe généralement de la création d'entreprises, renforce son savoir-faire en ce qui concerne les besoins spécifiques de l'ECC.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- Dans le cadre de l'encouragement à la création d'entreprises (Xistence), la WFG étend son réseau de collaboration à des partenaires spécialisés dans le conseil aux acteurs de l'ECC, notamment SMart.be. Une personne est désignée pour répondre aux questions relatives aux créations d'entreprises dans l'ECC. ....>| 2<sup>e</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Outre les réunions d'information ouvertes également à l'ECC qui abordent toutes les deux semaines les thèmes de la création d'entreprises, la WFG organise avec le centre des médias un événement test orienté spécifiquement sur les besoins de l'économie culturelle et créative. Au besoin et à la demande, d'autres événements sur le thème de la création d'entreprises peuvent être organisés en faveur de l'ECC. ....>| 1<sup>er</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2017

## ● ESPACE COMMUN DE CRÉATION ET DE RENCONTRES POUR L'ÉCONOMIE CULTURELLE ET CRÉATIVE ET DÉSIGNATION D'UN INTERLOCUTEUR

Si les onze sous-branches sont très différentes les unes des autres, il en va de même de leurs besoins au quotidien. Il est par exemple nécessaire de trouver des locaux abordables financièrement offrant suffisamment d'espace pour la création et les rencontres. Pour donner plus de visibilité à la création, il faut également disposer d'espaces d'exposition bon marché, de modèles alternatifs de vente et de synergies dans le cadre des tâches administratives et des questions de commercialisation. Ce qui fait encore défaut, ce sont des espaces qui permettent de travailler avec d'autres, d'échanger, d'avoir des discussions avec des clients, de tenir des réunions et des sessions d'information. Il est nécessaire de créer des endroits dont les structures sont adaptées aux différents besoins, par exemple des secrétariats communs ou des centrales téléphoniques (espaces de co-working). Il faudra engager un collaborateur pour collecter et tenir à jour les informations, organiser les offres, mettre en place les réseaux, créer et entretenir les contacts et surtout pour servir de porte-voix et d'interlocuteur privilégié. Il sera un « partenaire à part entière » pour les représentants de l'économie classique comme pour ceux de l'économie culturelle et créative. La DG peut donner des impulsions, susciter la réflexion sur diverses thématiques et encourager les échanges dans le cadre de nombreuses initiatives. Une aide structurelle sous la forme, par exemple, de personnel ou de locaux ne peut toutefois se concrétiser que si des moyens financiers sont octroyés à la DG par le biais de programmes belges ou européens qui subventionnent cette branche particulière de l'économie.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- Engagement d'un collaborateur en tant qu'interlocuteur permanent pour l'ECC, à la condition que des moyens financiers supplémentaires (Interreg, par exemple) soient trouvés ....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Réalisation d'une enquête structurée sur les besoins en matière de locaux bon marché, espaces de co-working, etc. auprès des travailleurs de l'ECC en DG connus actuellement ....>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019



### 3

## ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION

La collaboration entre des structures qui, jusque-là, travaillaient de manière autonome, notamment la WFG, les structures ministérielles de soutien à la culture, le centre des médias ou des fournisseurs indépendants comme SMart.be, permet d'assurer un transfert efficace du savoir-faire. La création de réseaux régionaux et suprarégionaux et la tenue d'événements réguliers assurent la continuité de la collaboration.





## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

Dans l'Euregio, plusieurs projets ont déjà pour objectif de renforcer l'économie culturelle et créative. La DG participe à certains d'entre eux. Citons, par exemple, les projets « Wir nous wij », « Creative Drive » ou « Extension culturelle » qui réunissent des partenaires tels que la commune de Heerlen, les « Ateliers d'Art Contemporain », le Kulturbetrieb Aachen, etc. Il s'agit également de suivre des clusters formés notamment au départ du processus Maastricht 2018 et d'élaborer et de promouvoir au niveau suprarégional des thèmes tels que le design, les médias et le cinéma. La WFG est en contact avec de nombreuses initiatives d'aide à l'économie qui devront être sensibilisées davantage aux aspects propres à l'ECC. Au niveau européen, le programme « Europe Créative » a été adapté aux spécificités locales.

### U-INSTITUT, BRÊME, ALLEMAGNE

Grâce au projet INTERREG « Creative Drive », des contacts ont pu se développer avec l'« U-Institut für unternehmerisches Denken und Handeln e.V. » (Institut pour l'esprit d'entreprise et l'activité entrepreneuriale) de Brême. Ils pourront apporter une contribution intéressante au travail en Communauté germanophone. L'Institut, « centre de réflexion et musicien d'avenir », est un bureau de planification de projets orienté vers l'innovation. Il offre des services de conseil et d'orientation, est spécialiste en projets, formats, placement, etc.

[www.u-institut.de](http://www.u-institut.de)

### CREATIVE WALLONIA, BELGIQUE

La Wallonie s'est elle aussi découverte un potentiel pour l'économie culturelle et créative et a rassemblé de nombreux projets et initiatives spécifiques à la branche dans le cadre de l'initiative « Creative Wallonia ». « Creative Wallonia » permet par exemple de créer des synergies en matière d'espaces de co-working, de prix à l'innovation ou de congrès.

[www.creativewallonia.be](http://www.creativewallonia.be)

### KREATIVZENTRUM, SARREBRUCK, ALLEMAGNE

Le Kreativzentrum de Sarrebruck est actif depuis 2013. Disposant de structures comparables à la DG, il poursuit des objectifs similaires à ceux de la Communauté germanophone. L'offre de conseil et de réseautage se décline principalement en une série de manifestations et d'ateliers. Cette offre globale de services intimement liés les uns aux autres permet de professionnaliser et de renforcer durablement l'économie créative de la Sarre.

[www.kreativzentrum-saar.de](http://www.kreativzentrum-saar.de)



## 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

---

### • STRATÉGIE EUROPE 2020 ET AUTRES APPORTS EUROPÉENS

Le programme de l'UE Horizon 2020 a pour objectif d'encourager l'innovation et la recherche. L'UE, qui a reconnu l'ECC comme un moteur important de l'innovation, a souhaité renforcer celle-ci en mettant en place des programmes d'aide spécifiques.

[www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu) > Programmes > Horizon2020

### • PLAN MARSHALL EN RÉGION WALLONNE

Avec le Plan Marshall, la Wallonie met en œuvre sa stratégie de promotion et de modernisation de l'économie. Ce plan vise principalement à interconnecter les divers acteurs de branches fortes et prometteuses et à promouvoir ainsi la compétitivité régionale. L'initiative « Creative Wallonia » met particulièrement en avant l'industrie créative et son potentiel d'innovation.





# LA DG COMME RÉGION ÉCONOMIQUE



## PROJET D'AVENIR – MADE IN OSTBELGIEN



### **1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR**

Au milieu de l'année 2013, la Communauté germanophone (DG) a fait protéger par l'Office de l'harmonisation pour le marché intérieur européen la marque « Ostbelgien » en tant que marque communautaire collective. L'objectif de la marque est d'identifier de manière homogène les produits et services de la région Ostbelgien et de promouvoir la commercialisation et la sensibilisation aux produits et services régionaux pour renforcer l'identité régionale et positionner la région Ostbelgien au niveau international. La protection de la marque s'applique durant dix ans à une multitude de secteurs.

Si la marque permet de faire connaître davantage la région, elle encourage aussi son développement durable : la réduction des intermédiaires suscite la confiance, valorise la région, garantit l'emploi dans l'agriculture et dans les petites et moyennes entreprises, préserve le paysage culturel et renforce Ostbelgien comme destination touristique. Face au dramatique recul du nombre d'exploitations agricoles dans la DG depuis 1980 - alors que la part d'agriculteurs parmi les indépendants de la DG reste supérieure à la moyenne - et à leur responsabilité importante au niveau environnemental, la commercialisation de produits régionaux représente une chance pour la diversification de l'agriculture en Ostbelgien.

Le consommateur reconnaît directement la qualité régionale d'Ostbelgien à l'appellation d'origine « Made in Ostbelgien ». Parallèlement, il est sensibilisé au fait que lui aussi a le pouvoir de renforcer l'économie locale et de préserver le paysage culturel pour les générations futures.

La marque est actuellement utilisée dans deux domaines : le tourisme (en combinaison avec la signature spécifique « Ostbelgien ») et les produits régionaux (dans le libellé « Made in Ostbelgien »). La déclinaison touristique de la marque est gérée par l'Agence du Tourisme de l'Est de la Belgique et développée en accord avec le « modèle de développement touristique en Ostbelgien ». <sup>[50]</sup> Quant aux conditions d'utilisation de la marque sur les produits régionaux, elles ont été élaborées en 2013 avec les représentants du secteur des produits alimentaires. En janvier 2015, 23 producteurs de denrées alimentaires avaient rejoint la marque. Le label « Made in Ostbelgien » est accordé aux produits régionaux de qualité auxquels le consommateur accède sans intermédiaire.

C'est grâce à la marque « Ostbelgien » qu'a pu naître un lien étroit entre les produits régionaux, le tourisme et le développement régional. La marque offre l'opportunité à Ostbelgien de se positionner comme une région de qualité, tous secteurs confondus.

[50] Cf. le projet d'avenir « Vivre Ostbelgien » ; modèle touristique disponible à l'adresse [www.dglive.be](http://www.dglive.be) > Tourismus > Projekte & Trends





## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Le label « Made in Ostbelgien » doit être développé davantage afin de devenir une marque de qualité pour des produits et services de choix. C'est dans ce sens que se poursuit le travail entamé dans le domaine des produits alimentaires régionaux. Par ailleurs, l'utilisation du label doit être étendue à d'autres secteurs.

Mesures dans le domaine des produits alimentaires régionaux :

- Encouragement de la collaboration entre producteurs (conseil de marque ombrelle « Produits alimentaires régionaux », visites d'entreprises et réunions de réseau organisées régulièrement par la Société de promotion économique des Cantons de l'Est (WFG))
- Prospection de producteurs supplémentaires (mailing et contact direct)
- Implication de nouveaux partenaires de la marque et développement d'un réseau avec les détaillants de produits alimentaires, le secteur de l'horeca, le tourisme (réunions de réseau, collaboration avec l'ATEB et avec le Servicequalität Ostbelgien, actions communes)
- Sensibilisation et information des consommateurs (actions et campagnes régulières)
- Analyse des possibilités et projets pilotes en vue d'augmenter la création de richesses agricoles (projet pilote « Agra Ost »)
- Informations et aide accordée aux producteurs (WFG Ostbelgien)

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Utilisation par le secteur des produits alimentaires : prospection de producteurs et partenaires supplémentaires, travail en réseau, communication .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 2<sup>e</sup> semestre 2016
- Utilisation par le secteur des produits alimentaires : développement d'un concept autonome d'utilisation et de financement .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2016

### • ÉLARGISSEMENT DE L'UTILISATION À D'AUTRES SECTEURS

Depuis l'introduction du label au milieu de l'année 2013, de nombreuses entreprises actives dans diverses branches ont demandé à pouvoir utiliser le label « Made in Ostbelgien ». Bien que les entreprises appartiennent à des secteurs très variés (le bois, le métal, des métiers annexes à la construction, l'économie culturelle et créative), elles voient toutes en ce label l'opportunité de commercialiser la qualité d'Ostbelgien au niveau régional et suprarégional. L'utilisation du label doit dès lors être étendue à tous les secteurs. En raison des normes de qualité et de formation généralement appliquées dans la DG, il est particulièrement important d'encourager l'artisanat « Made in Ostbelgien ».

Les conversations avec les principales entreprises et les représentants des parties intéressées doivent permettre dans un premier temps de préciser leurs propres besoins. Qu'attendent-ils d'une collaboration dans le cadre du projet « Made in Belgium » ? Il est nécessaire de définir avec eux les groupes et domaines cibles concernés et de développer des stratégies adaptées de commercialisation.

Les modalités et critères d'utilisation seront ensuite définis avec le concours de ces entreprises. Du point de vue méthodologique, il est envisageable de s'inspirer des travaux préparatoires réalisés dans le domaine alimentaire et des bonnes pratiques d'autres régions. La base de travail utilisée dans ce contexte sera constituée du modèle élaboré pour le secteur des produits alimentaires<sup>[51]</sup>, de la Charte de reconnaissance comme entreprise de formation et des priorités du Concept de développement régional (CDR) (p. ex. : valorisation régionale, disposition des entreprises à former des personnes, engagement au sein de la région). Si l'utilisation de la marque est étendue à d'autres secteurs, il faudra de surcroît adapter les structures de travail correspondantes (conseils sectoriels et groupe de pilotage).

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- |  |      |   |
|--|------|---|
| ••• Élargissement à d'autres secteurs : contacts avec des entreprises potentiellement intéressées            | •••> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015  |
| ••• Élargissement à d'autres secteurs : définition des conditions d'utilisation et des structures de travail | •••> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016  |
| ••• Élargissement à d'autres secteurs : utilisation du label dans d'autres secteurs                          | •••> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019  |
| ••• Tous les secteurs : travail en réseau et travail de relations publiques                                  | •••> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |

[51] [www.madeinostbelgien.be](http://www.madeinostbelgien.be) > Philosophie & Organisation.





### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

---

L'appellation d'origine « Made in Ostbelgien » sert à identifier les produits régionaux accessibles aux consommateurs sans intermédiaire. Depuis le début, l'objectif du label était de garantir le développement durable de la région : les circuits économiques régionaux assurent de l'emploi dans l'agriculture ainsi que dans les petites et moyennes entreprises ; ils contribuent à la conservation du paysage culturel, préservent la nature et instaurent la confiance. C'est à tout cela que le label souhaite sensibiliser les producteurs et les consommateurs. Dans les plans d'action qui constituent le fondement de l'utilisation de la marque, les producteurs expliquent en détail comment ils contribueront au développement durable de la région.

La valorisation accrue de la région sera l'une des priorités de la deuxième phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II). Afin de créer des perspectives d'emploi dans l'agriculture pour les jeunes et éventuellement les personnes de retour sur le marché du travail, un projet pilote analysera comment développer davantage la valeur agricole par la qualité, la régionalité et l'indépendance.

Si l'utilisation de la marque est étendue à d'autres secteurs et à la région dans sa globalité, le développement durable gardera une importance majeure. Des critères et objectifs en la matière doivent être définis pour l'ensemble des secteurs.

Parallèlement à l'introduction de la marque au milieu de l'année 2013, une plateforme de travail a été créée afin d'encourager la collaboration entre les producteurs. Ensemble, ceux-ci travaillent au développement de nouvelles chaînes de création de valeurs et de produits de qualité innovants.



## 4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

### INDICATEUR D'IMPACT

### UNITÉ DE MESURE

Utilisation par le secteur des produits alimentaires : prospection de producteurs et partenaires supplémentaires, travail en réseau, communication

30 producteurs d'ici fin 2016

Utilisation par le secteur des produits alimentaires : développement d'un concept autonome d'utilisation et de financement

Mise en place d'une structure de travail propre d'ici fin 2016

Élargissement à d'autres secteurs : utilisation du label dans d'autres secteurs

40 utilisateurs de la marque dans d'autres secteurs d'ici fin 2018



## 5 COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

Le projet a pour objectif de conscientiser les citoyens d'Ostbelgien à la qualité de la région et de susciter de leur part de l'estime pour les produits. Le consommateur est sensibilisé au fait qu'il peut contribuer à renforcer l'économie locale. C'est tout cela que vise la marque « Made in Ostbelgien ».

Et dans ce contexte, les communes et institutions publiques de la DG doivent montrer l'exemple. Elles doivent être amenées à encourager le développement durable de leur région dans le cadre de leurs attributions, en promouvant par exemple les achats sans intermédiaire pour les cantines scolaires, les maisons de repos et centres communautaires.



## 6

### BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

---

Les bons exemples dans le domaine des marques régionales ont déjà été décrits dans le cadre du projet transversal « Marketing régional », raison pour laquelle ils ne seront pas répétés ici (cf. page 89).



## 7

### RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

---

La relation étroite entre produits régionaux, tourisme et développement régional offre l'opportunité de positionner Ostbelgien comme une région forte, quels que soient les secteurs.

L'encouragement à la réduction des intermédiaires constitue également une priorité au sein de la Région wallonne. Les premiers contacts y ont été établis et doivent être approfondis dans le cadre du projet. En Wallonie, le Programme wallon de développement rural (PwDR)<sup>[52]</sup> est également intéressant pour mettre en œuvre les objectifs et mesures individuels du projet d'avenir.

[52] [www.agriculture.wallonie.be](http://www.agriculture.wallonie.be) > Professionnels > Politique européenne et internationale > Programme de développement rural (2007-2013).



# LA DG COMME RÉGION ÉCONOMIQUE



## PROJET D'AVENIR – ENTREPRISE SOCIALE



### 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

L'importance de l'économie solidaire et de ses nombreux fournisseurs et offres s'est accrue ces dernières années, tant en Europe, qu'en Belgique ou en Communauté germanophone.

En Belgique, on applique généralement les principes fondamentaux suivants, novateurs pour une entreprise sociale :

- Priorité du travail par rapport au capital lors de la distribution des profits ;
- Autonomie de gestion ;
- Fournir des prestations de services et travaux en faveur de la communauté et de ses membres et non chercher à dégager du profit ;
- Processus décisionnel démocratique ;
- Développement durable et écologique.

En DG, il s'agit d'associations sans but lucratif (ASBL) qui poursuivent des objectifs écologiques et sociaux, liés à la génération de revenus propres. Parallèlement aux produits et services qu'elles offrent, l'un des principaux objectifs de ces entreprises est de créer des postes de formation et d'emplois, en particulier pour les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail.

Convaincue de l'utilité sociale de ces offres, la DG souhaite aussi soutenir le secteur à différents niveaux.

Pour y parvenir, le Gouvernement a demandé au Ministère, dans le cadre de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I), la publication des fiches signalétiques des produits et services offerts par les entreprises sociales. En décembre 2013, le Gouvernement a par ailleurs chargé l'Institut de recherche HIVA de l'Université catholique de Louvain de mener une étude subventionnée par le Fonds social européen (FSE). Il s'agit d'un inventaire et d'une analyse des besoins dans le domaine de l'intégration socioprofessionnelle et de l'économie sociale au sein de la DG, accompagnée d'une analyse des atouts, des faiblesses, des opportunités et des risques. L'analyse permet d'identifier et de documenter les éventuels besoins futurs en matière d'intégration, de formation et/ou d'emploi ainsi que les adaptations possibles à mettre en œuvre pour le groupe cible des chercheurs d'emploi éloignés du marché du travail.

Les résultats de l'étude, c.-à-d. les recommandations d'intervention, les quick-wins éventuels<sup>[53]</sup> etc. doivent être intégrés à la mise en œuvre du présent projet. La sixième réforme de l'État est entrée en vigueur le 1er juillet 2014. Elle s'est accompagnée de la régionalisation de certaines compétences essentielles en matière d'emploi et d'économie sociale.

[53] Un quick-win est un objectif atteint sans trop d'efforts. Source : [www.onpulsion.de/lexikon](http://www.onpulsion.de/lexikon).





## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Parallèlement aux négociations en cours avec la Région wallonne sur le transfert des anciens programmes fédéraux en matière d'emploi, les résultats de l'étude doivent d'abord être présentés au secteur. Les résultats et recommandations d'intervention seront analysés et la faisabilité des possibles mesures étudiée avec l'ensemble des acteurs. Cette étape de travail s'accompagne d'une éventuelle détermination des priorités des mesures à appliquer, et le cas échéant, de la mise en œuvre d'une stratégie globale visant à renforcer le secteur sur le long terme.

Le Gouvernement souhaite renforcer l'économie solidaire en tant que secteur économique au potentiel d'emploi important. De nouvelles niches pourraient être exploitées si la gamme de produits offerts est élargie ou adaptée. Il est surtout important de mieux cerner les besoins de la société pour lesquels aucune offre (suffisante) n'était disponible jusqu'à présent. Dans ce contexte, des synergies nouvelles ou plus intenses entre les entreprises sociales et les autres partenaires peuvent s'avérer bénéfiques.

Afin d'aider l'économie sociale au sens large, le Gouvernement a l'intention, en plus des travaux cités plus haut, d'accroître davantage encore la reconnaissance du secteur à différents niveaux :

- auprès des citoyens qui utilisent les produits et services,
- auprès des apprentis et travailleurs des entreprises sociales et
- en particulier auprès des entreprises de l'économie commerciale classique.

Ces dernières peuvent aussi profiter des éventuelles offres de niche des entreprises sociales, les considérer comme un complément à leurs propres offres et, le cas échéant, développer des partenariats.

L'essor de l'économie solidaire doit notamment permettre la création d'emplois sur le long terme, en particulier pour le public cible que représentent les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail. Complémentairement, dans le but de la mise à l'emploi du public visé, le concept « d'emploi assisté » (« supported employment ») doit être appliqué.

Les étapes de travail prévues sont mises en œuvre avec les différents acteurs de terrain.

## ● CONSOLIDATION DE L'ÉCONOMIE SOLIDAIRE EN TANT QUE SECTEUR ÉCONOMIQUE DISPOSANT D'UN POTENTIEL D'EMPLOI

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Présentation des résultats de l'analyse des inventaire et besoins dans le domaine de l'intégration socioprofessionnelle/de l'économie sociale dans la DG pour les membres de l'Arbeitskreis Sozialökonomie (Groupe de travail Économie sociale - AKSÖ) et les éventuels multiplicateurs intéressés ●●●>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2015
- Élaboration des conclusions et détermination des priorités des mesures à appliquer sous la forme d'un plan stratégique visant à renforcer l'économie sociale dans la DG  
Détermination des quick-wins éventuels ●●●>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2016
- Mise en œuvre des quick-wins ●●●>| 2<sup>e</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2017
- Mise en œuvre du plan stratégique ●●●>| 1<sup>er</sup> semestre 2017 - 2<sup>e</sup> semestre 2018

## ● MEILLEURE RECONNAISSANCE À L'ÉGARD DU SECTEUR AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ LOCALE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Organisation, avec l'aide d'un animateur externe, de trois ateliers destinés aux membres de l'AKSÖ visant à planifier une meilleure reconnaissance du secteur aux trois niveaux suivants :

  - auprès des citoyens
  - auprès des apprentis et travailleurs des entreprises sociales
  - auprès des entreprises de l'économie classique ●●●>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2017
- Mise en œuvre des quick-wins éventuels après les différents ateliers ●●●>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2017
- Mise en œuvre des actions de sensibilisation et de valorisation sur le long terme auprès des groupes cibles définis ●●●>| 1<sup>er</sup> semestre 2017 - 2<sup>e</sup> semestre 2018



### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

---

Le thème du développement durable intervient à différents niveaux du projet d'avenir.

Dans le secteur de l'économie solidaire, la protection de l'environnement, l'encouragement à la conscience écologique et le développement durable font partie des objectifs clairement définis de la plupart, voire de toutes les entreprises sociales. Ces objectifs sont mis en œuvre par le biais d'activités et de prestations de services particulières. Celles-ci vont de la collecte des encombrants et déchets verts à la culture de légumes bio en passant par le recyclage, la réutilisation et la revente de marchandises usagées. Ces tâches doivent permettre notamment aux personnes éloignées du marché du travail de se réinsérer professionnellement. À long terme, on s'efforcera de créer des emplois durables dans un environnement de travail protégé ou sur le marché du travail classique pour ces demandeurs d'emploi, tout en veillant à leur fournir un encadrement renforcé pour leurs recherches.

Une reconnaissance accrue de la part de la société dans son ensemble et une meilleure perception du secteur de l'économie sociale sont des objectifs à la fois durables et innovants. Les premières démarches en ce sens ont déjà été entamées dans le CDR I et se poursuivent et s'intensifient aujourd'hui dans le cadre de la deuxième phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II).



## 4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

---

L'amélioration de la reconnaissance du secteur par les citoyens, les apprentis et travailleurs des entreprises sociales et par les entreprises classiques n'est mesurable qu'à certaines conditions.

La satisfaction des participants/apprentis des entreprises sociales subventionnées par le FSE fera peut-être l'objet d'une analyse de satisfaction lors de la phase actuelle 2014 - 2020 du FSE. Si c'est le cas, cette analyse pourrait être intégrée à l'évaluation de l'impact des présentes mesures. Toutefois, elle ne couvre qu'un aspect partiel.

Le cas échéant, d'autres unités de mesure peuvent être élaborées de manière collégiale au cours du développement du projet.



## 5 COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

---

La collaboration avec les Centres publics d'action sociale (CPAS) joue un rôle de premier plan au niveau communal. En tant que partenaires de la convention sur la collaboration dans le cadre de la « plateforme d'accompagnement pour l'intégration socio-professionnelle/l'économie sociale », ils seront impliqués dans les diverses démarches au même titre que d'autres services de placement, à savoir l'Office de l'emploi et l'Office pour personnes handicapées.



## 6

### BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

Pour la mise en œuvre du présent projet d'avenir, il semble important de poursuivre l'application du « Decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling » (Décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective) propre à la Flandre ainsi que le nouvel arrêté d'exécution correspondant du 19 décembre 2014.

Par ailleurs, le concept flamand « d'économie locale de services » pourrait fournir des approches intéressantes. « L'économie locale de services » permet que se rencontrent les besoins au niveau local et les opportunités d'emploi pour les personnes éloignées du marché du travail.



## 7

### RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

#### ● STRATÉGIE EUROPE 2020

Le présent projet a notamment pour objectif de renforcer l'économie sociale et d'augmenter parallèlement le potentiel d'emploi, en particulier pour les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail.

Il existe donc des liens évidents avec les priorités établies par la Stratégie Europe 2020. L'une de ces priorités est la croissance inclusive : encourager une économie à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.<sup>[54]</sup>

Dans cette optique, l'UE a notamment fixé les grands objectifs suivants :

1. Augmentation de 69 à 75 % de la population entre 20 et 64 ans disposant d'un emploi ;
2. Lutte contre l'isolement social et la pauvreté en réduisant de 20 millions le nombre de personnes menacées par la pauvreté.<sup>[55]</sup>

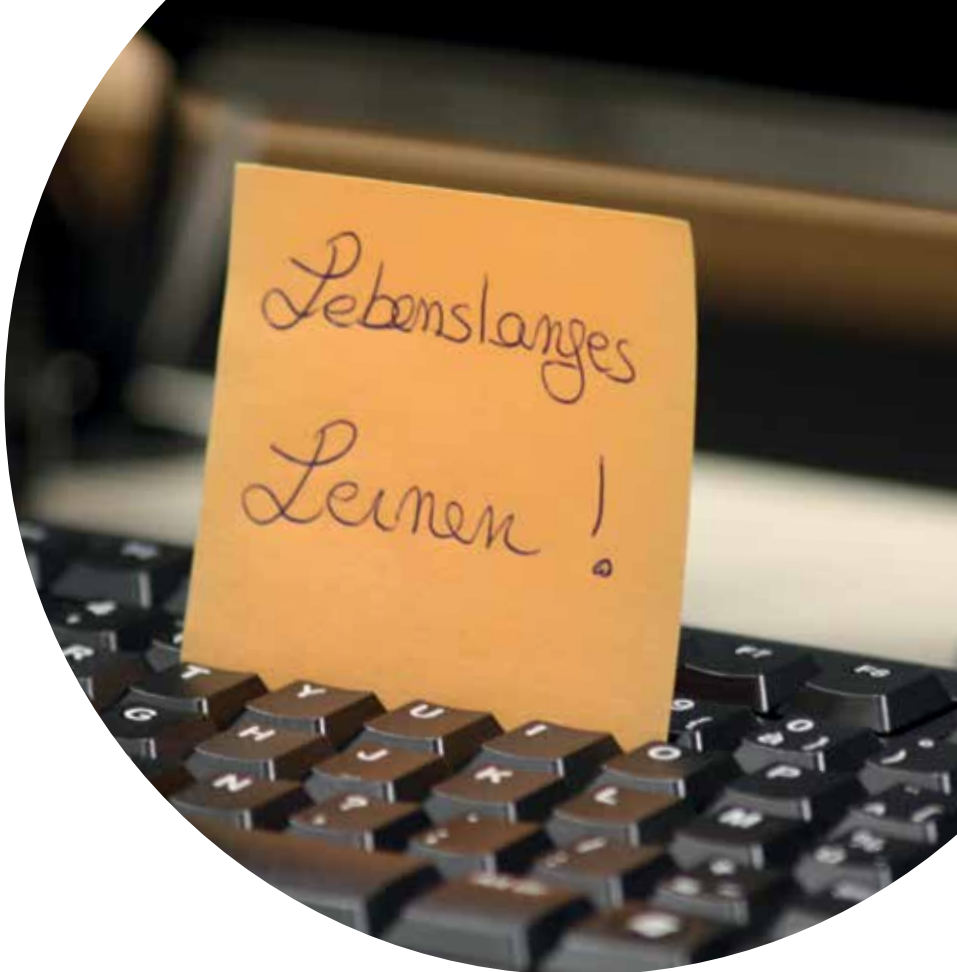
[54] COMMISSION EUROPÉENNE, communication à la Commission. Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, Bruxelles, le 03.03.2010 COM(2010)2020, pages 3 et 11.  
[55] Idem.



# LA DG COMME RÉGION DE FORMATION



## PROJET D'AVENIR – RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES



### 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Le sous-projet « Développement des initiatives concernant l'apprentissage tout au long de la vie », qui s'inscrit dans la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I) soutenu par le Fonds social européen (FSE), avait pour objectif de sensibiliser les adultes de la Communauté germanophone (DG) à l'apprentissage tout au long de la vie. Ainsi, l'accès aux informations relatives à la formation a été facilité, surtout grâce à des consultations en matière de formation continue. Celles-ci permettent aux personnes désireuses de suivre ce type d'apprentissage de bénéficier d'informations complètes, de pistes d'orientation et de conseils quant à leurs projets de formation continue. Ces consultations proposent également des bilans de compétences. Par ailleurs, des plateformes d'information, notamment le portail Internet sur la formation continue donnant accès à la banque de données de la formation continue et le manuel consacré au sujet, ont été développées ou améliorées. Des initiatives telles que la « Nuit estivale des langues » ont été mises en œuvre pour sensibiliser le public.

À une époque marquée par l'évolution démographique et l'allongement de la durée de vie active et compte tenu du manque annoncé de main-d'œuvre qualifiée, l'Union européenne (UE) souhaite encourager plus activement encore l'apprentissage tout au long de la vie. Ainsi, l'introduction de « systèmes de validation » à l'échelle européenne doit permettre de valoriser davantage les compétences acquises par les citoyens de manière « non formelle » et « informelle ».

On peut, par exemple, apprendre à créer des sites Web dans le cadre d'un cours d'informatique (non formel) ou développer des aptitudes sociales grâce à une activité bénévole (informelle).<sup>[56]</sup> La mise en place d'un système de validation doit donner la possibilité aux citoyens de la DG de rendre plus transparentes les compétences acquises grâce à l'expérience ou à des processus de formation non formels et favoriser la reconnaissance de ces compétences – que l'objectif des citoyens soit de prolonger l'apprentissage sur la base des aptitudes acquises ou d'exploiter au mieux leur savoir-faire sur le marché de l'emploi.

Les personnes qui ne disposent d'aucune qualification ou de qualifications limitées, mais possèdent déjà de nombreuses compétences et aptitudes grâce à leur expérience, constituent le principal public visé par la validation ; sont également concernées les personnes qui souhaitent se réorienter professionnellement, de même que les immigrés dont le diplôme obtenu à l'étranger n'a pas été homologué en Belgique.

Lors de l'élaboration du projet, ses responsables veillent à ce que les personnes handicapées aient elles aussi accès au système. Tous les citoyens de la DG doivent pouvoir disposer de pistes et de perspectives qui permettront la reconnaissance des compétences acquises de manière non formelle et informelle.

Par ailleurs, indépendamment du système de validation à mettre en place, le projet est élaboré dans le souci de préserver le rôle essentiel joué par le système scolaire classique.

[56] Dans une recommandation du 20.12.2012 relative à la validation des compétences acquises dans un contexte extrascolaire, le Conseil européen (CE) définit comme suit l'apprentissage non formel et informel :

1. « L'apprentissage non formel désigne un processus d'apprentissage dispensé sous forme d'activités planifiées (en termes d'objectifs et de temps d'apprentissage) reposant sur une certaine forme de ressources ou d'accompagnement (p. ex., relations étudiant-professeur) ; il peut consister en des programmes d'acquisition d'aptitudes professionnelles, d'alphabétisation des adultes et de formation de base pour les jeunes en décrochage scolaire ; l'apprentissage non formel consiste très souvent en des formations en entreprise par lesquelles les employeurs mettent à jour et améliorent les compétences de leurs travailleurs (p. ex., dans le domaine des TIC), des formations structurées en ligne (p. ex., à l'aide de ressources didactiques en libre accès) et des cours proposés par des organisations de la société civile pour leurs membres, leur groupe cible ou le grand public. »
2. « L'apprentissage informel désigne un apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs et il n'est ni organisé ni structuré en termes d'objectifs, de temps ou de ressources, il peut posséder un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant ; les acquis de l'apprentissage informel peuvent être des aptitudes acquises par des expériences personnelles et professionnelles, des compétences en gestion de projets ou en informatique acquises au travail, des langues apprises et des aptitudes interculturelles acquises durant un séjour à l'étranger, des compétences informatiques acquises en dehors du travail, des aptitudes acquises dans le cadre d'activités bénévoles, culturelles ou sportives, par le biais du travail auprès des jeunes ou d'activités à domicile (p. ex., garde d'un enfant). »





## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

### ● INVENTAIRE

Afin de développer un concept solide pour la mise en place d'un système de validation au sein de la DG, il est essentiel dans un premier temps de dresser un inventaire détaillé des approches existantes pour la reconnaissance des compétences acquises de manière non formelle et informelle en Communauté germanophone.

Les questions suivantes doivent faire l'objet d'une attention toute particulière :

1. Comment les compétences acquises en dehors de l'école sont-elles reconnues ou prises en compte :
  - dans les centres de formation et de formation continue dans les Classes moyennes ?
  - à la Haute École autonome (AHS) ?
  - dans les écoles secondaires de la DG ?
  - auprès des organismes établis en Communauté germanophone qui délivrent des certificats homologués par l'État (p. ex. l'Association belge des praticiens de l'art infirmier de langue allemande (KPVDB)) ?
2. Où et comment sont constatées actuellement les compétences au sein de la DG ?
3. Qu'est-il prévu pour l'avenir ?
4. Où peut-on identifier des synergies ?

### ● MÉTHODES DE VALIDATION DANS D'AUTRES RÉGIONS ET PAYS

Les systèmes de validation des régions et pays voisins doivent être analysés de manière à identifier d'éventuels synergies et points d'ancrage.

## ● ÉVÉNEMENT INAUGURAL

Un événement inaugural doit être organisé afin d'informer du résultat final de l'inventaire les représentants des parties intéressées de la DG déjà consultés individuellement. Par ailleurs, les premières synergies doivent être identifiées.

Outre les partenaires sociaux, l'Office de l'emploi et l'Institut pour la formation et la formation continue dans les Classes moyennes et les PME, on compte également, parmi les représentants des parties intéressées, les acteurs locaux de la formation initiale et continue formelle et informelle.

## ● FORMATION D'UN GROUPE DE GESTION

Après avoir compilé toutes les informations recueillies, un groupe de gestion est chargé de l'élaboration d'un concept. En raison du caractère transversal de la thématique, le groupe de gestion sera composé de représentants des domaines de l'apprentissage formel, non formel et du marché du travail.

## ● DEMANDE AU FSE ET OPÉRATIONNALISATION

Une fois défini, le concept sert finalement de base à l'introduction d'une demande au FSE. Si la demande est acceptée, la DG bénéficie d'un cofinancement de 50 pour cent qui rend possible la réalisation du projet.

### ÉTAPES DE TRAVAIL

●●● Inventaire des méthodes de validation existantes dans la DG	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
●●● Analyse de la pratique en matière de validation dans d'autres régions et pays	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
●●● Événement inaugural	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
●●● Formation d'un groupe de gestion en vue de l'élaboration d'un concept de validation pour la DG	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
●●● Élaboration d'un concept	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
●●● Introduction d'une demande auprès du FSE	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017
●●● Début de la mise en œuvre du projet (projet du FSE jusqu'à fin 2020)	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019



### 3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION

Les lignes directrices relatives à la validation de l'apprentissage non formel et informel énoncent des objectifs qui contiennent des aspects durables et innovants : « On attend de la validation [...] :

- qu'elle soutienne la mobilité au sein de l'éducation/la formation et sur le marché du travail en améliorant l'accès et la mobilité des individus, tant dans l'éducation que dans l'emploi ;
- qu'elle favorise l'efficacité dans l'éducation et la formation en contribuant à faire en sorte que les individus puissent accéder à des possibilités d'apprentissage sur mesure ;
- qu'elle favorise l'égalité des chances pour les individus d'obtenir la reconnaissance de leurs aptitudes et compétences, où qu'elles aient été acquises, contribuant ainsi à instaurer des conditions équitables dans l'éducation/la formation et sur le marché du travail ;
- qu'elle soutienne les groupes défavorisés tels que les immigrants et les réfugiés, les chômeurs, les travailleurs seniors ;
- qu'elle encourage l'apprentissage tout au long de la vie en améliorant la possibilité d'une reconnaissance des acquis à tout âge ;
- qu'elle parvienne à la cohérence avec d'autres pays (de l'UE) ;
- qu'elle réponde aux besoins des secteurs économiques confrontés à des pénuries de compétences ou tenus de respecter des réglementations en matière de qualifications professionnelles ;
- qu'elle contribue à l'adaptation à l'évolution démographique ;
- qu'elle combatte une pénurie de qualifications. »<sup>[57]</sup>



## 4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

---

Indicateurs d'impact et unités de mesure pourront seulement être définis à mesure que le projet se développe. Des objectifs concrets englobant notamment les aspects suivants sont également développés parallèlement à la réalisation du concept :

- Nombre de bilans de compétences/services de conseil/d'orientation des candidats à la validation ;
- Nombre de participants dans les processus de validation ;
- Nombre de personnes qui, grâce à la validation, ont terminé une formation formelle ;
- etc.



## 6 BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

---

Une composante essentielle du projet d'avenir est l'apprentissage des procédures de validation existantes dans les régions et pays voisins comme la Flandre, la Communauté française, l'Allemagne, le Luxembourg, et le cas échéant les Pays-Bas et la France. L'analyse de la pratique en matière de validation dans d'autres régions a été prise en compte comme une étape de travail à part entière en raison de son importance. Au cours du projet, il est essentiel aussi de s'enquérir des bonnes pratiques des autres États membres de l'UE et de les analyser.

L'objectif poursuivi est également de mettre en place des coopérations avec l'ensemble des interlocuteurs afin d'échanger régulièrement expériences et connaissances. Lorsque les responsables du projet auront acquis une vue d'ensemble des systèmes existants, il s'agira d'identifier les bonnes pratiques les mieux adaptées à la mise en œuvre du projet au sein de la DG.



# 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020

« La stratégie pour les compétences nouvelles et les nouveaux emplois » s'inscrit dans la Stratégie Europe 2020. D'ici 2020, cette initiative doit permettre à la Commission européenne de :

- porter à 75 % le taux d'emploi de la population en âge de travailler (c.-à-d. des 20 à 64 ans) ;
- abaisser le taux d'abandon scolaire à moins de 10 % ;<sup>[58]</sup>
- porter à 40 % au moins le nombre de jeunes inscrits dans l'enseignement supérieur ou suivant une formation professionnelle de niveau équivalent ;
- réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes touchées ou menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale ;
- mieux anticiper les besoins ;
- améliorer l'adéquation entre les compétences et les besoins du marché du travail ;
- combler l'écart entre le monde de l'éducation et celui du travail.<sup>[59]</sup>

En plus de mesures pratiques telles que le cadre européen de référence concernant les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie ou le cadre européen de qualification, la validation des compétences acquises de manière non formelle et informelle doit également contribuer à atteindre ces objectifs d'ici 2020.

[58] [www.ec.europa.eu/social](http://www.ec.europa.eu/social) > Politiques et activités > Stratégie européenne pour l'emploi > Nouvelles compétences et nouveaux emplois.  
[59] Idem.



# LA DG COMME RÉGION DE FORMATION



## PROJET D'AVENIR – SOUTENIR LES ENSEIGNANTS



### **1** SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Durant la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I), il a principalement été question de poursuivre le développement du « système scolaire » et d'apporter le meilleur soutien individuel possible aux élèves. La seconde phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II) consacre aujourd'hui tout un projet d'avenir aux enseignants, car la qualité et la motivation du personnel scolaire sont décisives pour la qualité de l'enseignement.

L'efficacité du personnel scolaire dépend une fois de plus de multiples facteurs tels que

- l'aptitude des candidats : comment parvenir à motiver les « bons » candidats à poursuivre des études d'enseignant ?
- la qualité de la formation : comment la formation d'enseignant doit-elle être organisée pour préparer au mieux les candidats aux exigences élevées du métier d'enseignant ?
- les procédures de recrutement : comment s'assurer que les personnes les plus appropriées soient recrutées aux différents postes ?
- la phase d'entrée dans la vie active : comment s'assurer que les nouveaux membres du personnel puissent travailler dans l'environnement le plus stable et le plus épanouissant possible pour leur développement personnel ?
- le développement personnel général : comment assurer la qualité et la motivation du personnel et faire en sorte qu'elles s'améliorent en cours de carrière ?

La théorie moderne de la motivation<sup>[60]</sup> nous apprend que la motivation du personnel (scolaire) dépend principalement de trois facteurs :

- L'adéquation : Mon activité me comble-t-elle ? Y vois-je un sens ?
- La qualité/le perfectionnement : Ai-je la maîtrise de ce que je fais ?
- L'autonomie/l'autodétermination : Est-ce que je dispose d'un espace de liberté appréciable ?

Le présent projet d'avenir a pour objectif d'élaborer et de mettre en œuvre un concept global concernant toutes ces questions.

[60] Daniel Pink : Drive : La vérité sur ce qui nous motive, Riverhead Books, New York, 2009.





## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Dans les systèmes éducatifs performants, les candidats aux études d'enseignant se trouvent dans les 25 %, voire les 10 % supérieurs d'une année de rhétorique. En revanche, les pays disposant de moins bons systèmes ont beaucoup de difficultés à attirer les meilleurs rhétoriciens et jeunes diplômés vers des études et le métier d'enseignant. Il n'est évidemment pas question de tirer de ses affirmations statistiques des conclusions sur la qualité et l'engagement de chaque enseignant, mais elles constituent un indicateur intéressant. Bien des efforts doivent être déployés pour permettre à la Communauté germanophone (DG) de motiver les meilleurs rhétoriciens et jeunes diplômés à opter pour le métier exigeant d'enseignant.

L'attractivité d'un métier dépend de nombreux facteurs. Il est donc nécessaire d'adopter une stratégie multidimensionnelle. Une stratégie prometteuse doit donc s'axer sur les aspects Qualité et Motivation décrits plus haut. De cette stratégie peut découler toute une série d'approches possibles :

1. Vérification des contenus, de la durée et de la forme de la formation d'enseignant ;
2. Un recrutement axé sur la qualité qui s'inscrit dans une gestion individualisée du personnel ;
3. Introduction d'une phase d'entrée dans la vie active assortie d'un accompagnement durant plusieurs années ;
4. Élaboration et implémentation d'un concept systématique de développement personnel, comprenant des éléments tels que la fixation d'objectifs, le travail d'équipe et une offre cohérente de formations continues.

Ainsi, la carrière d'enseignant doit être envisagée comme un continuum.

L'analyse plus précise qui suit contient des propositions de mesures concrètes et des questions ouvertes sur les thèmes principaux du projet d'avenir « Soutenir les enseignants » :

### ● FORMATION D'ENSEIGNANT

Actuellement, la DG forme principalement des instituteurs fondamentaux. Les études d'enseignant sont de niveau bachelier. En outre, la Communauté germanophone propose des formations supplémentaires préparant à l'exercice de fonctions particulières telles que professeur de français à l'école fondamentale, enseignant responsable de médiathèque, pédagogue spécialisé ou professeur de religion catholique. Il n'existe pas de formation initiale pour l'enseignement de niveau secondaire ; une formation pédagogique est organisée pour les personnes qui changent d'orientation professionnelle et ne disposent pas de qualification en la matière.

Il existe de nombreux arguments en faveur du passage, à terme, de la formation d'instituteur fondamental (et par conséquent de la formation de professeur au niveau secondaire inférieur, à l'exception de certains cours de l'enseignement technico-professionnel) au niveau master. En prolongeant la formation, les étudiants pourraient acquérir les connaissances nécessaires au niveau méthodologique et didactique, technique et pratique, mais également développer des compétences sociales et personnelles.

On tiendrait compte par ailleurs du niveau d'exigence toujours plus élevé du métier d'enseignant. Pour que cette formation de master réponde aux exigences, elle devrait être organisée en coopération avec des universités belges et/ou étrangères. Il s'agirait là pour la DG en tant que région frontalière d'une véritable opportunité à saisir plus que jamais.

Dans l'idéal, une dynamique s'installe et se renforce d'elle-même : une revalorisation fondamentale de la formation rendra celle-ci intéressante pour les personnes pour lesquelles une formation de niveau bachelier à Eupen est impossible.

## ● GESTION INDIVIDUALISÉE DU PERSONNEL

Le système actuel de recrutement et d'affectation du personnel est extrêmement bureaucratique et a trop souvent comme conséquence qu'un poste particulier ne peut être occupé par la personne la plus adéquate. Pour renforcer la qualité de l'autonomie scolaire, il est nécessaire de réformer ce système en profondeur et d'axer la réforme sur les points essentiels suivants :

- Une modernisation et un criblage à grande échelle en ce qui concerne l'affectation des candidats et la législation relative aux titres. L'objectif visé est d'appliquer une réglementation uniforme à l'ensemble des réseaux de l'enseignement ;
- Dans le cas de diplômes et de qualifications qui ne sont pas couverts par la législation mentionnée plus haut, il est nécessaire de décider du droit d'enseigner sur la base du contenu des études et de la formation. La législation sur les titres sera ainsi étendue indirectement à une liste de précédents ;
- D'éventuels octroi et élargissement du droit d'enseigner sur la base des formations formelles et non formelles ;
- Le droit d'enseigner peut être élargi en cours de carrière ;
- Un recrutement/une sélection axés sur la qualité : les responsables et les écoles peuvent définir des exigences de profil supplémentaires.

Pour que ce système puisse fonctionner, il est nécessaire d'effectuer une analyse précise de la situation au niveau des règlements de service et d'organiser une consultation globale des membres du personnel, notamment en ce qui concerne la question de savoir comment et où les qualifications manquantes peuvent être acquises. Il est donc essentiel de disposer d'une gestion de cas de grande qualité.

## ● ACCOMPAGNEMENT DE LA PHASE D'ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE

Trop d'enseignants abandonnent leur métier durant les premières années de vie active. Et c'est justement à une époque marquée par la pénurie d'enseignants qu'il faut remédier d'urgence à cette situation. Si de nombreux éléments permettent d'expliquer le taux de fluctuation élevé, certaines mesures et certains facteurs fondamentaux peuvent toutefois être dégagés :

- Précarité de l'emploi : le fait que les jeunes enseignants décrochent dans un premier temps des contrats à durée déterminée alimente l'insécurité. C'est la raison pour laquelle il serait bon que les postes à pourvoir pour une année scolaire complète au moins fassent immédiatement l'objet d'un contrat de travail à durée indéterminée (avec une période d'essai adaptée et des possibilités de licenciement).
- Les responsables scolaires et écoles sont encouragés à offrir l'environnement de travail le plus stable possible. Cette recommandation s'adresse surtout aux écoles fondamentales où les jeunes enseignants engagés à durée déterminée doivent souvent changer d'établissement alors que le personnel plus ancien jouit souvent d'une priorité relative en ce qui concerne l'établissement d'affectation et la distribution des classes.

- Il faudrait mettre en place des structures d'encadrement interconnectées afin d'offrir un soutien global aux nouveaux enseignants durant les premières années (et parfois au-delà). Les acteurs principaux sont évidemment les écoles elles-mêmes (mentorat, visites pédagogiques), mais aussi l'AHS (échanges réguliers des jeunes enseignants entre eux et avec un professeur agrégé ; groupes de consultation spécialisée), l'inspection scolaire et le service de consultation en développement scolaire (SISEB).
- Une évaluation du nouveau membre du personnel fait suite à la phase d'entrée dans la vie active. Si cette évaluation est positive, le membre du personnel peut être engagé définitivement (à condition qu'il y ait suffisamment de places vacantes) et bénéficie de congés sous des formes multiples.

## ● DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Comme déjà évoqué, la carrière d'enseignant doit être considérée comme un continuum et non comme une suite d'épisodes de carrière distincts. C'est pourquoi l'école du futur doit encourager un développement personnel de grande qualité.

Le développement personnel englobe des thèmes tels que la formation continue permanente (sur la base d'un concept cohérent de formation continue), le travail impliquant la fixation d'objectifs, l'utilisation d'instruments de feed-back, le travail d'équipe, les échanges collégiaux entre écoles et les visites pédagogiques.

Les thèmes de la formation d'enseignant, d'une part, et des statuts et titres, d'autre part, doivent avoir la priorité absolue et être traités en parallèle. Les questions relatives aux congés et à la rémunération seront traitées ultérieurement.

L'objectif juridique est d'élaborer un décret pour chacun des thèmes décrits ci-dessus afin de simplifier les procédures correspondantes pour les personnes concernées et de garantir davantage de transparence

### ÉTAPES DE TRAVAIL

••• Discussion de fond et présentation d'un concept sur le statut et le titre des enseignants	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
••• Formation d'enseignant incluant le développement personnel	•••>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
••• Élaboration de projets de décret	•••>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
••• Développement du décret depuis son introduction jusqu'à son adoption	•••>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017
••• Traitement des thèmes des congés et de la rémunération (adoption dans la période de législature)	•••>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017
••• Entrée en vigueur du nouveau statut et mise en relation avec les nouveaux titres et règlement sur les fonctions	•••>	1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018



### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

---

La pénurie d'enseignants n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Si les raisons en sont vraisemblablement multiples, l'une des causes principales est sans doute le fait que le métier d'enseignant n'est pas assez attrayant. Une revalorisation de l'image de la profession encourage en ce sens le développement durable de la DG en tant que région d'éducation.

Les visions d'avenir exposées ici sont très différentes des concepts appliqués jusqu'à présent. De plus, elles sont à mettre en relation avec une approche de solution spécialement élaborée pour la DG.



### **5 COLLABORATION AVEC LES COMMUNES**

---

La grande majorité des écoles fondamentales de la DG relève de l'autorité communale. Par conséquent, il est nécessaire et souhaitable d'entamer un dialogue intensif avec les responsables des communes.



## 6

### BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

---

Les pays scandinaves et les Pays-Bas peuvent certainement servir d'exemples dans le domaine scolaire. Ainsi, la carrière d'enseignant en Finlande jouit d'une très bonne réputation auprès de la société et la formation d'enseignant y est d'excellente qualité. Dans les pays cités ci-dessus, l'autonomie scolaire dans les questions de personnel est d'une importance capitale.





# LA DG COMME RÉGION DE FORMATION



## PROJET D'AVENIR – RENFORCER LA COMPÉTENCE DES MÉDIAS



### 1

#### SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

La compétence en matière d'informations et de médias a été intégrée en tant que nouveau projet d'avenir dans la seconde phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II). La littérature spécialisée parle aussi de « métacompétence ». Dans la société de l'information et du savoir du 21<sup>e</sup> siècle, la compétence des médias est incontestablement un facteur décisif pour le succès des individus à l'école, mais également après leur passage à l'école, notamment durant leurs études, dans la recherche et dans leur carrière professionnelle. En outre, l'acquisition de cette compétence fondamentale contribue dans une large mesure au développement démocratique de notre société. Tous les citoyens de la Communauté germanophone (DG) doivent avoir l'opportunité, au sens de l'égalité des chances en matière d'éducation, d'acquérir la compétence des médias dans leur environnement professionnel et privé en fonction de leurs besoins et de continuer à développer ces connaissances de manière constante. Il ne s'agit pas uniquement ici de pouvoir se servir des nombreux appareils électroniques disponibles, mais aussi de remettre en question en faisant preuve d'esprit critique le vaste éventail des médias présents, d'acquérir des compétences diversifiées en matière d'investigation et d'être actif dans ce domaine, tant du point de vue créatif que conceptuel. Tous les citoyens doivent avoir la possibilité de rester en phase avec un monde des médias qui évolue à un rythme effréné. Cette tâche, qui concerne l'ensemble de la société, ne peut être mise en œuvre que par l'interaction de nombreux acteurs. Au cours de la précédente période de législature a été publié un guide relatif au développement de la compétence en matière d'informations et de médias. Il se base sur le référentiel défini en la matière et est présenté sous forme de grille scindée en fonction des compétences et des niveaux d'âge dans l'enseignement. Ce guide s'applique à tous les élèves de la DG, de l'école maternelle à la rhétorique. Il inclut également la formation (continue) structurée d'enseignant qui joue un rôle de premier plan au-delà du cadre scolaire. Le Centre des médias de la DG organise régulièrement des événements médiatiques pour tous les citoyens. Ses collaborateurs rassemblent des informations, créent des réseaux et agissent en tant que partenaires et conseillers pour toutes les questions qui concernent le thème des médias.

De plus, le Centre des médias entretient des contacts avec des institutions similaires en Belgique et à l'étranger et travaille en étroite collaboration avec les collègues du Ministère qui ont également pour objectif la transmission de la compétence des médias. Ainsi, le thème transversal se retrouve également dans le plan stratégique pour la jeunesse et sera mis en œuvre en tant que projet du CDR II par le Centre des médias en collaboration avec le service Pédagogie.

Le thème de l'inclusion est soutenu conjointement par les deux secteurs spécialisés que sont le Centre des médias et le service Pédagogie, conformément à la directive de l'Union européenne du 10 mars 2010 visant à la coordination des services de médias audiovisuels, dans laquelle sont ancrés la compétence des médias et le droit des personnes handicapées à accéder aux services des médias audiovisuels.



## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Le guide relatif à la transmission de la compétence en matière d'informations et de médias, fondé lui aussi sur le référentiel, sert de base à l'acquisition de la compétence à l'école primaire et secondaire. Les compétences des médias acquises lors de ce parcours scolaire doivent permettre de poursuivre l'apprentissage tout au long de la vie et préparer au mieux aux exigences propres à la formation, à la vie de tous les jours, à la carrière professionnelle et à la vie en société.

Sur la base de ce guide, il s'agit désormais d'atteindre dans la DG, en plus des groupes cibles que sont les élèves et les enseignants, tous les autres groupes de la société, afin de mettre en lumière les lacunes au niveau des offres et de les combler le cas échéant. Pour ce faire, il est important de mettre en relation les fournisseurs d'offres et de rendre celles-ci accessibles dans le cadre de structures.

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Collaboration structurée entre le Centre des médias et l'enseignement : mise en place d'un groupe de travail qui se réunit au moins une fois par mois ●●●>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Élargissement, à tous les groupes cibles, de la grille utilisée comme guide pour la compétence en matière d'informations et de médias dans le domaine de la formation initiale et continue ●●●>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2017
- Mise en œuvre progressive de l'accord avec les communes sur un meilleur équipement des écoles en termes de nouveaux médias ●●●>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Informations claires des fournisseurs d'offres concernant la transmission de la compétence des médias sur le portail des médias de [www.dglive.be](http://www.dglive.be). ●●●>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2017

- ... Élaboration d'une offre structurée de partenaires externes à l'enseignement et garantie du financement ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2017

---

- ... Mise en place d'une formation initiale et continue structurée à l'AHS avec le soutien de hautes écoles, d'universités et d'institutions externes ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2018

---

- ... Comblement des lacunes au niveau des offres, développement d'offres, intégration d'offres de partenaires externes ...>| 2<sup>e</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2019

---

- ... Investigations en matière d'offres d'utilisation inclusive des médias ...>| 2<sup>e</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2018

---

- ... Élaboration d'offres visant à promouvoir la compétence des médias, à l'école et en dehors du cadre scolaire. Les formations continues pour les multiplicateurs ainsi que la mise en œuvre des projets font partie de ces offres. ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2018 - 1<sup>er</sup> semestre 2019



### 3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION

Grâce au caractère pluridisciplinaire du projet, tous les groupes citoyens de la DG peuvent accéder à l'apprentissage tout au long de la vie grâce aux médias modernes et évoluer dans la continuité des compétences transmises à l'école. Ainsi, des activités individuelles s'inscrivent dans un concept global conçu pour tous les groupes cibles. En outre, le projet offre la base d'une participation majeure à l'organisation de la société et contribue ainsi également au renforcement de la personnalité de chaque individu.

La double direction du projet garantit la synergie dans la démarche et des échanges durables. Les écoles, qui atteignent une grande partie de la population et ont par nature une responsabilité énorme dans la transmission de la compétence des médias, s'associent avec le Centre des médias qui, par définition, s'adresse à tous les habitants de la DG, pour collaborer et impliquer, dans les activités, des partenaires externes originaires ou non de la DG.



## 4

## INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

### INDICATEUR D'IMPACT

### UNITÉ DE MESURE

Collaboration structurée entre le Centre des médias et l'enseignement

Au moins dix rencontres de travail par année à partir de janvier 2015

Élargissement, à tous les groupes cibles, de la grille utilisée comme guide pour la compétence en matière d'informations et de médias dans le domaine de la formation initiale et continue

La grille pourra être consultée en ligne à partir du premier semestre 2017

Informations claires des fournisseurs d'offres en matière de transmission de la compétence des médias

Les informations pourront être consultées en ligne à partir du premier semestre 2017.

Élaboration d'une offre structurée de partenaires externes à l'enseignement et garantie du financement

À l'instar du projet déjà existant « La culture à l'école », une offre appelée « Les écoles dans les médias » sera également mise en œuvre avec des partenaires externes à partir de l'année scolaire 2017 - 2018 et bénéficiera d'un financement structuré.

Comblement des lacunes au niveau des offres, développement d'offres et intégration d'offres de partenaires externes

Au moins une offre par groupe cible sera proposée avant le premier semestre 2019.

Investigations en matière d'offres d'utilisation inclusive des médias et proposition d'offres visant à promouvoir la compétence des médias à l'école et en dehors du cadre scolaire : les formations continues pour les multiplicateurs ainsi que la mise en œuvre des projets feront partie de ces offres d'ici le premier semestre 2019.

À partir de 2016, au moins une formation pédagogique continue sera proposée sur le thème de l'utilisation des médias dans l'enseignement inclusif. Cette formation est accessible à la fois aux enseignants et aux multiplicateurs tels que les responsables de groupements de jeunesse ou le personnel d'encadrement des personnes handicapées.

À partir de 2016, le Centre des médias coopèrera avec « Film und Schule NRW » (Film et école en Rhénanie-du-Nord-Westphalie) et proposera le projet « Cinéma pour tous » en Communauté germanophone également.



## 5

### COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

---

Grâce au projet « DG-Online », les communes de la DG créent les conditions techniques nécessaires à l'acquisition de la compétence des médias dans les écoles primaires. En outre, les communes doivent aider leurs bibliothèques paroissiales à jouer un rôle dans le développement du centre des villages et dans la transmission de la compétence des médias. Dans la planification de leurs infrastructures, les communes tiennent compte des synergies possibles dans la collaboration avec les bibliothèques, notamment dans les écoles primaires où sont mis en place des coins lecture et des armoires à livres à des endroits bien en vue.





## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

### INTERCONNEXION ENTRE MEDIADG ET EDMOND, RHÉNANIE-DU-NORD-WESTPHALIE, ALLEMAGNE

L'interconnexion entre l'association MediaDG et EDMOND (Elektronische Distribution von Medien on Demand - Distribution électronique de médias à la demande), un service médiatique proposé par les centres médiatiques régionaux de Rhénanie, permet aux écoles maternelles et aux enseignants de la DG d'accéder en ligne, grâce à leur carte d'accès MediaDG, à des médias audiovisuels mis à disposition par ce service via le Centre des médias eurégional d'Aix-la-Chapelle. Actuellement, quelque 2 000 extraits audiovisuels sont disponibles.

[www.edmond.nrw.de](http://www.edmond.nrw.de)

### PRÊTS TRANSFRONTALIERS ENTRE LES ASSOCIATIONS MEDIADG ET LITEXPRESS, RHÉNANIE-PALATINAT ET SARRE, ALLEMAGNE

Le LITexpress est l'association virtuelle des bibliothèques du land de Rhénanie-Palatinat et de la Sarre. Il permet des recherches et prêts en ligne depuis n'importe quelle bibliothèque adhérente. Ce réseau transfrontalier formé entre les associations MediaDG et LITexpress a permis à tous les citoyens de la DG de louer par e-mail des médias issus d'un stock avoisinant aujourd'hui quelque dix millions de pièces et de les faire livrer chaque semaine par le service de livraison du Centre des médias dans l'une des bibliothèques et médiathèques affiliées à MediaDG.

[www.lit-express.de](http://www.lit-express.de)

### COLLABORATION AVEC LE CENTRE DE COMPÉTENCE MÉDIATIQUE, SARRE, ALLEMAGNE

Le Centre de compétence médiatique de la Sarre propose des offres structurées pour l'ensemble des groupes cibles, en collaboration avec les écoles. Depuis janvier 2015, le Centre des médias de la DG est officiellement membre du « MedienNetzwerk SaarLorLux e.V. » (Réseau des médias de la Grande Région Sarre Lorraine Luxembourg) et peut ainsi profiter de ses services et les transmettre à ses partenaires au sein de la DG.

[www.lmsaar.de](http://www.lmsaar.de)

### COLLABORATION AU SEIN DU « BILDUNGSZENTRUM BÜRGERMEDIEN » (BZBM), ALLEMAGNE

Le « Bildungszentrum BürgerMedien e.V. » (Centre éducatif des médias citoyens) est une institution subventionnée par les centres médiatiques régionaux des länder de Rhénanie-Palatinat, Hessen, Baden-Württemberg et de la Sarre ainsi que par le Gouvernement de la DG en Belgique et la ville de Ludwigshafen. L'association a été fondée en 1995 et avait pour objectif d'interconnecter et de développer davantage la formation permanente et continue dans et avec les chaînes ouvertes (OK-TV en Rhénanie-Palatinat, MOK dans le land de Hessen) et les radios non commerciales (radios libres et radios locales non commerciales dans les länder de Hessen et Baden-Württemberg). Pour ce faire, la BZBM offre différents séminaires et ateliers, adaptés aux besoins des diverses institutions.

Le « Bildungszentrum BürgerMedien » est partenaire de la DG depuis des années. Il s'agit désormais de développer les coopérations et d'ancrer durablement l'offre qui en découle dans les structures de la DG.

[www.bz-bm.de](http://www.bz-bm.de)





# LA DG COMME RÉGION DE FORMATION





## PROJET D'AVENIR – AMÉLIORER LE MULTILINGUISME



### **1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR**

Le secteur de l'éducation en Communauté germanophone (DG) continue de faire face aux difficultés qu'implique l'un de ses objectifs prioritaires : la promotion du multilinguisme chez tous les citoyens. Pour les citoyens, mais aussi pour la DG en tant que région, c'est un facteur décisif d'interconnexion avec les autres régions et pays et un atout indéniable des régions frontalières d'Europe.

Ces dernières années, des mesures décisives sur le plan structurel et organisationnel ont été prises afin d'améliorer la promotion du multilinguisme dans les écoles. Pour la deuxième phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II), le Gouvernement a décidé de consacrer un projet d'avenir au thème du multilinguisme.

Le décret du 19 avril 2004<sup>[61]</sup> relatif à la transmission des connaissances linguistiques et de l'emploi des langues dans l'enseignement a permis de créer une base solide pour un concept cohérent de promotion du multilinguisme dans les écoles de la DG. Ce concept continue d'être adapté en fonction des dernières connaissances acquises et des nouveaux besoins. Ainsi, par exemple, un nouveau passage a été ajouté en 2007 pour permettre aux écoles d'offrir un enseignement maternel bilingue. Le décret en question a fixé le nombre obligatoire d'heures et de matières dispensées dans la langue d'enseignement et dans la première langue étrangère, au niveau des écoles maternelles, primaires et secondaires de la DG. Les exigences linguistiques et didactiques vis-à-vis des enseignants ont également été définies.

Grâce à la définition d'objectifs de développement pour l'école maternelle et la mise en place de référentiels pour les écoles primaires et secondaires, l'assurance et l'amélioration de la qualité sont encouragées et garanties. Les objectifs fixés se fondent sur le « Cadre européen commun de référence pour les langues » (CECRL)<sup>[62]</sup>, sur la définition correspondante des niveaux de compétence à atteindre ainsi que sur l'évaluation régulière des niveaux atteints grâce à des tests standardisés.

Les mesures ont été complétées par de nombreuses offres de formations continues pour les enseignants de tous les niveaux et de toutes les formes d'enseignement.

[62] Vous trouverez notamment davantage d'informations sur le sujet à l'adresse [www.europaeischer-referenzrahmen.de](http://www.europaeischer-referenzrahmen.de).





## 2

## MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Il est essentiel désormais de continuer à augmenter la qualité et d'améliorer les cours de langues étrangères de façon à ce que tous les citoyens puissent acquérir des compétences dans ces langues, compétences dont ils auront besoin pour leur développement professionnel et personnel et sur lesquelles ils s'appuieront pour apprendre des langues étrangères tout au long de leur vie. Cela vaut également pour les citoyens handicapés et pour les personnes issues de l'immigration qui doivent être encouragés à apprendre des langues, en fonction de leurs possibilités et de leurs besoins.

Pour augmenter la qualité, il serait bon d'élargir les possibilités d'échange d'enseignants entre les trois Communautés belges. Cet échange permet l'intervention de « native speakers » dans le cadre des cours de langues étrangères. Il serait intéressant que ceux-ci interviennent aussi dans des formes d'enseignement non envisagées jusqu'à présent, tout comme dans des matières spécialisées qui seraient ainsi dispensées dans la langue étrangère. En outre, il serait bon d'étendre l'utilisation de native speakers sur la durée.

La certification standardisée des compétences en langues étrangères sur la base du CECRL est de plus en plus exigée sur le marché du travail. Cette certification uniformisée constitue un véritable atout pour les citoyens de la DG lors de leurs recherches d'emploi. Un concept cohérent doit être élaboré en la matière en accord avec les écoles et les instituts de formation scolaire continue.

Une certification standardisée des compétences en langues étrangères a déjà été éprouvée dans l'enseignement de la DG par l'intermédiaire de tests de français langue étrangère (diplôme d'études de langue française, DELF) fondés sur le CECRL. D'autres langues étrangères pourraient désormais être certifiées sur la base du même modèle.

Le français en tant que première langue étrangère doit continuer d'être encouragé de manière régulière et ciblée auprès de tous les enfants à partir de l'école maternelle. Les mesures proposées en la matière dans le décret relatif à la transmission des connaissances linguistiques et à l'emploi des langues (2004) doivent être appliquées de façon renforcée et plus approfondie. Il est également nécessaire de sensibiliser à la valorisation qualitative des activités.

Dans le cadre du projet pilote « École maternelle bilingue », il serait bon de créer une base légale qui permettrait d'étendre éventuellement le projet pilote à l'école primaire. On pourrait ainsi garantir la continuité avec les sections déjà bilingues des écoles secondaires et promouvoir en continu les compétences linguistiques acquises.

La valorisation du cours de néerlandais sera assurée par l'élaboration et l'implémentation de référentiels spécifiques.

En concertation avec les écoles secondaires, on peut analyser les nouveaux modes d'intégration du cours de néerlandais dans certaines sections de ces écoles et les mettre en œuvre dans le cadre de projets pilotes.

## ● OPTIMISATION DU COURS DE LANGUE ÉTRANGÈRE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Implémentation des référentiels pour l'anglais et le français dans les écoles secondaires .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- ... Poursuite de l'étude longitudinale DELF concernant l'inventaire des compétences en français langue étrangère .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- ... Élaboration du référentiel relatif au français pour l'enseignement technique et professionnel dans les écoles secondaires .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2015
- ... Élaboration du référentiel relatif au néerlandais pour l'enseignement général et les sections techniques concernées des écoles secondaires .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2018
- ... Concertation avec les écoles secondaires en ce qui concerne une éventuelle introduction du cours de néerlandais dans certaines sections .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2018 - 2<sup>e</sup> semestre 2018

## ● INTERVENTION ACCRUE DE NATIVE SPEAKERS

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Échange d'exemples de bonnes pratiques .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2015
- ... Développement de projets d'échange entre les écoles des trois communautés linguistiques belges .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2017

## ● ÉCOLES MATERNELLES ET PRIMAIRES BILINGUES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Élargissement du décret du 19 avril 2004 relatif à la transmission des connaissances linguistiques et de l'emploi des langues dans l'enseignement, comme fondement légal aux projets pilotes dans les écoles primaires bilingues .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- ... Mise en œuvre d'un premier projet pilote dans une école primaire .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- ... Élargissement du projet à d'autres écoles maternelles dans la DG .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2019

## ● CERTIFICATIONS LINGUISTIQUES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- ... Relevé des possibilités en matière de certification linguistique en Belgique et à l'étranger .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2015
- ... Élaboration d'un concept de certification linguistique standardisée sur la base du CECRL .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- ... Concertation sur le concept de certification linguistique avec les différents réseaux scolaires et mise en œuvre de projets pilotes .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2016
- ... Mise en œuvre du concept de certification linguistique dans les écoles de la DG .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2019



### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

Les différentes mesures de promotion du multilinguisme ont pour objectif la poursuite et la mise en œuvre du concept général de promotion du multilinguisme auprès de tous les citoyens. L'objectif fixé ne pourra être atteint qu'à long terme et il est nécessaire de continuer à développer le concept afin de s'adapter aux exigences des écoles supérieures, hautes écoles, universités ainsi qu'à celles du marché du travail et afin de donner les moyens aux jeunes de prendre part pleinement à la société.

La collaboration renforcée des trois Communautés belges dans le cadre de la promotion du multilinguisme est une approche innovante qu'il est possible d'étendre à d'autres domaines.

En outre, la création d'écoles primaires bilingues sur la base d'un concept adapté aux écoles et aux spécificités de la DG revêt également un caractère innovant.

De même, les certifications linguistiques standardisées qui sont systématiquement appliquées dans les écoles ne sont pas légion dans d'autres pays européens et présenteraient, sous cette forme, un caractère innovant également.





## 4

## INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

### ● OPTIMISATION DU COURS DE LANGUE ÉTRANGÈRE

#### INDICATEUR D'IMPACT

#### UNITÉ DE MESURE

Implémentation des référentiels pour le français et l'anglais

Deux sessions d'implémentation par année scolaire d'ici 2016

Détermination des objectifs à atteindre en matière de compétences en français (première langue étrangère) au terme des études secondaires dans les sections techniques et professionnelles

Adoption du document au Parlement de la DG au 2e semestre 2015

Détermination des objectifs à atteindre en matière de compétences en néerlandais (troisième langue étrangère) au terme des études secondaires générales

Adoption du document avant le 1er semestre 2018

Réalisation du test DELF

Augmentation constante des résultats des élèves en français première langue étrangère

### ● INTERVENTION ACCRUE DE NATIVE SPEAKERS

#### INDICATEUR D'IMPACT

#### UNITÉ DE MESURE

Création de projets pilotes

Au moins deux projets pilotes avant le 1er semestre 2019

## ● ÉCOLES MATERNELLES ET PRIMAIRES BILINGUES

### INDICATEUR D'IMPACT

Mise en œuvre du projet dans une école fondamentale

Après une analyse probante, création de nouveaux projets dans les écoles maternelles

### UNITÉ DE MESURE

Rapports d'évaluation positifs de l'Institut für Schulentwicklungs-forschung, Technische Universität Dortmund (Institut de recherche sur le développement scolaire de l'université technique de Dortmund)

Au moins un projet pilote supplémentaire avant le 1er semestre 2019

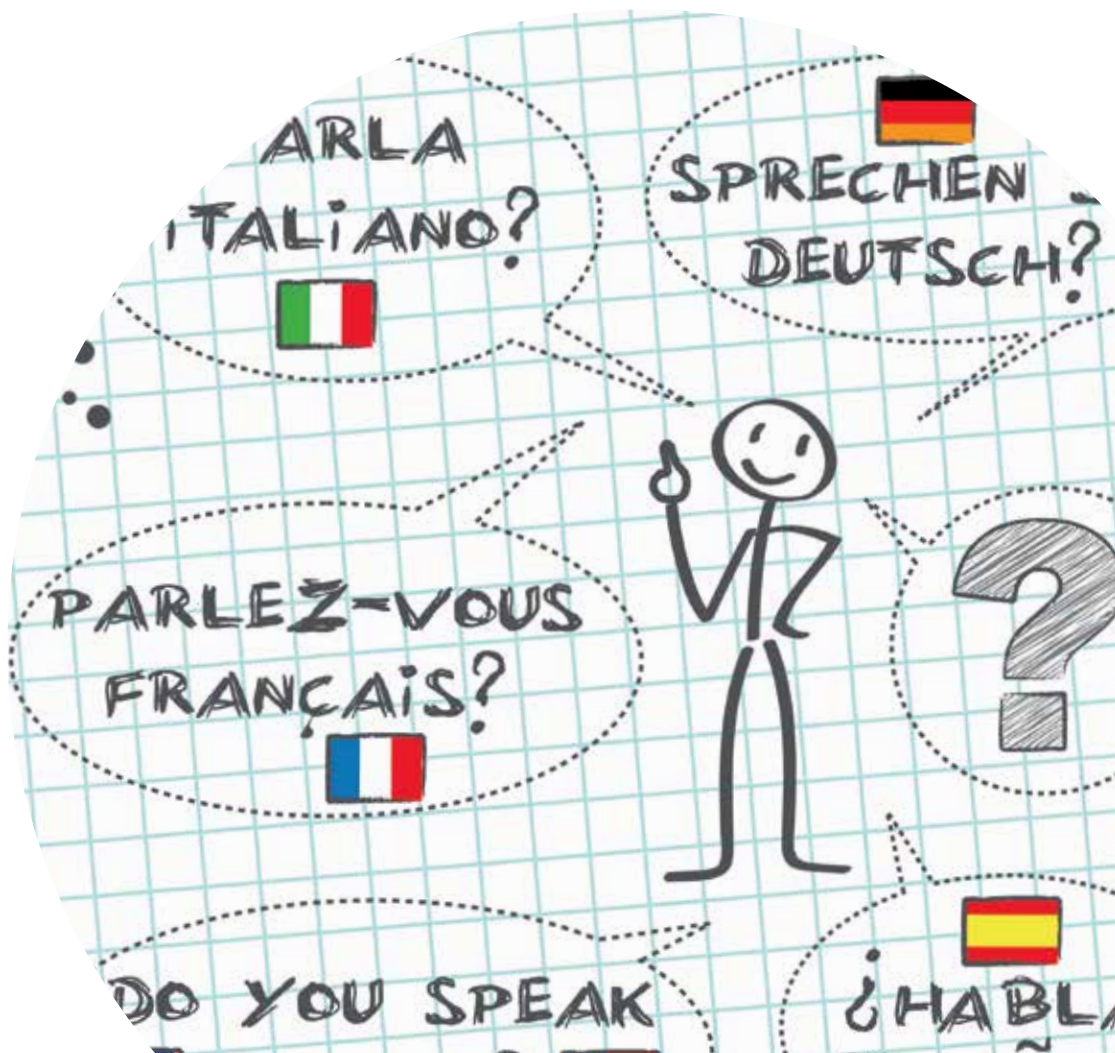
## ● CERTIFICATIONS LINGUISTIQUES

### INDICATEUR D'IMPACT

Certification des compétences linguistiques des élèves

### UNITÉ DE MESURE

Adaptation de toutes les notes de bulletin des élèves dans un réseau scolaire au moins avant le 1er semestre 2019





## 5

### COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

---

Tous les projets qui touchent la promotion du multilinguisme concernent les écoles maternelles et primaires dont les autorités responsables sont les communes. C'est pourquoi il est nécessaire de travailler en étroite collaboration avec ces dernières, et en particulier avec les échevins de l'enseignement et la coordination des réseaux de l'enseignement officiel subventionné.



## 6

### BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

---

#### INSTITUT FÜR SCHULENTWICKLUNGSFORSCHUNG DE L'UNIVERSITÉ TECHNIQUE DE DORTMUND, ALLEMAGNE

« L'Institut für Schulentwicklungsforschung » (Institut de recherche sur le développement scolaire) de l'université technique de Dortmund a été chargé d'évaluer sur plusieurs années le projet pilote « École maternelle bilingue » et son prolongement éventuel dans les écoles primaires. Le Dr Thürmann, qui a acquis de nombreuses expériences dans ce genre de projets en Rhénanie-du-Nord-Westphalie et dans des écoles allemandes à l'étranger, a été chargé d'accompagner le projet pilote.

[www.ifs-dortmund.de](http://www.ifs-dortmund.de)

#### INSTITUT SUPÉRIEUR DES LANGUES VIVANTES DE L'UNIVERSITÉ DE LIÈGE, BELGIQUE

Dans le cadre du test DELF, la DG travaille depuis de nombreuses années avec l'Institut supérieur des Langues vivantes de l'université de Liège. L'Institut réalise les tests et évalue les résultats.

[www.islv.ulg.ac.be](http://www.islv.ulg.ac.be)

En ce qui concerne les certifications linguistiques prévues, nous viserons d'autres coopérations avec des instituts reconnus et évaluerons des exemples de concepts de certification linguistique tant en Belgique qu'à l'étranger.



## 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020 ET AUTRES APPORTS EUROPÉENS

L'Union européenne s'est fixé comme objectif de promouvoir autant que possible la mobilité et l'entente interculturelle de ses citoyens. Dans ce cadre, l'acquisition des langues joue un rôle de premier plan, notamment parce que le multilinguisme est, du point de vue de l'UE, une des pierres angulaires de la compétitivité européenne. Ainsi, la politique linguistique de l'UE a entre autres pour objectif de faire en sorte que chaque citoyen européen maîtrise deux langues en plus de sa langue maternelle. <sup>[63]</sup>

La connaissance des langues étrangères est considérée comme une compétence de base que chaque citoyen européen doit acquérir afin d'améliorer ses chances de formation et d'emploi dans la société européenne d'éducation. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire que les langues étrangères soient enseignées dès le plus jeune âge dans les écoles.

L'acquisition des langues est l'une des priorités du cadre stratégique de l'UE « Éducation et formation 2020 ».

### ● APPROCHES DE L'EUREGIO MEUSE-RHIN

L'Euregio Meuse-Rhin a elle aussi défini des objectifs et des actions possibles dans le domaine de la promotion du multilinguisme. Ils sont compatibles avec les mesures inscrites dans le présent projet d'avenir, en particulier en ce qui concerne l'amélioration de la connaissance des langues voisines, le français et le néerlandais. L'échange de bonnes pratiques, la promotion des initiatives transfrontalières en matière d'échanges de professeurs et d'élèves, les stages et cycles de formation en entreprises de même que l'introduction d'un label de qualité pour le multilinguisme dans les écoles et les entreprises font partie des mesures envisageables à moyen et long termes.

[63] [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) > Document COM(2008)0566.



---

# LA DG COMME RÉGION DE FORMATION

---



## PROJET D'AVENIR – ENCOURAGER INDIVIDUELLEMENT LES ÉLÈVES



### **1** SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Durant la présente période de législature, le secteur de l'éducation en Communauté germanophone (DG) centre ses efforts sur l'encouragement individuel des élèves.

En 2009 a été adopté à l'unanimité le décret relatif au centre de pédagogie adaptée (Zentrum für Förderpädagogik - ZFP) qui vise à améliorer l'encouragement pédagogique spécialisé dans les écoles ordinaires et spécialisées et à soutenir l'encouragement des élèves handicapés ou ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage dans les écoles ordinaires et spécialisées.<sup>[64]</sup> Ce décret se fonde sur le principe selon lequel chaque école est une école spécialisée, que chaque cours est un cours spécialisé et que chaque élève a le droit de bénéficier d'une aide, si possible individuelle et différenciée.

Dans ce contexte, la DG considère l'égalité des chances en matière d'éducation et l'augmentation de la qualité de l'éducation comme une mission importante et permanente de la politique d'éducation. Des normes axées sur les compétences sont par ailleurs développées et appliquées. Il est crucial également de réaliser une évaluation interne et externe régulière de ces normes et mesures afin de renforcer la responsabilité propre des écoles. L'une de nos missions clés consiste à poursuivre la mise en œuvre et le développement de notre « concept politique global en matière d'éducation ».

Afin que les enfants et les jeunes acquièrent ces compétences, il est nécessaire de proposer des offres d'apprentissage spécifiques qui tiennent compte à la fois des forces et des capacités, mais aussi des faiblesses de chaque élève. En outre, le contexte socio-économique, linguistique et culturel ne doit pas être négligé non plus. L'encouragement individuel de tous les élèves est ainsi au cœur du développement des écoles et de l'enseignement.

Pour relever ces défis, il faut avant tout que l'ensemble des acteurs scolaires au sein de la DG adoptent une démarche concertée. À l'instar de nombreux pays germanophones, la DG doit elle aussi intensifier les contacts avec ses partenaires.

La première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I) a permis de poser les jalons du soutien aux élèves, indépendamment de leur origine sociale, culturelle et linguistique. C'est dans ce contexte qu'ont notamment été mis en place, à Eupen, le campus formé par le ZFP, l'AHS et la Städtische Grundschule Unterstadt (école fondamentale de la ville basse, SGU) ainsi que le campus regroupant l'Institut Robert Schumann (RSI) et le Centre de formation et de formation continue dans les Classes moyennes (ZAWM). Ce regroupement d'établissements de formation et d'éducation doit permettre de préserver l'hétérogénéité et la différenciation de tous les élèves, promouvoir la collaboration et ainsi créer des synergies.





## 2

## MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Le cadre concerté défini au niveau du système dans sa globalité reprend des éléments fondamentaux, en lien notamment avec l'encouragement individuel, la compensation des désavantages, la libération des notes et l'évaluation certificative des compétences qui en découle, les procédures diagnostiques standardisées, la promotion de la réussite scolaire et la diminution du décrochage scolaire précoce, mais également la reconnaissance des projets d'intégration, le soutien aux élèves malades et l'optimisation de la pratique en matière de devoirs à domicile. Dans ce contexte, la mise en œuvre de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées est poursuivie dans la DG, qui continue par ailleurs de tracer la voie vers une école inclusive.

Au niveau scolaire, il est souhaitable d'étendre les concepts de soutien. Ceux-ci incluent tant les conseils individuels aux élèves et aux parents que le soutien dans les devoirs à domicile et l'encouragement individuel des élèves à bas ou haut potentiel. Il est nécessaire d'appliquer des critères transparents au sein des écoles et à l'échelle de la DG afin de délimiter ces différentes formes de soutien.

Au niveau des cours eux-mêmes, les capacités d'apprentissage de chaque élève doivent être encore mieux appréhendées afin de pouvoir établir des différenciations et prendre des mesures pratiques d'encouragement au quotidien. Cela inclut également la prise en compte du niveau des élèves dans la langue d'enseignement à des stades décisifs de l'éducation. En effet, le nombre d'enfants et de jeunes au sein de la DG dont la langue maternelle n'est pas l'allemand n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Il est difficile de trouver encore une école qui ne doive intégrer des élèves issus de l'immigration (y compris de deuxième ou troisième génération), ou des élèves primo-arrivants. Il est indispensable d'impliquer ces élèves et leurs parents dans le processus de développement scolaire. Il faut prendre en considération ce développement.

Compte tenu de ces nouveaux défis, les enseignants ont besoin d'instruments et d'aides méthodologiques et didactiques pour poser un diagnostic axé sur les compétences, encourager et accompagner tous les élèves dans leur apprentissage quotidien. Pour y parvenir, il faut impérativement créer un concept individuel de formation initiale et continue axé sur les besoins de la DG, et qui soit destiné aux enseignants, mais également aux chefs d'établissements et au personnel non enseignant.

Le projet d'avenir « Encourager individuellement les élèves » n'a pas pour objectif d'analyser en profondeur les nouveaux modes de formation à durée adaptée visés dans la déclaration gouvernementale ni les phases de présence, car ces thématiques feront l'objet du projet d'avenir « Valoriser la formation technico-professionnelle »

### ● COMPENSATION DES DÉSAVANTAGES ET LIBÉRATION DES NOTES

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |  |  |
|--|--|
| ●●● Relevé de la situation actuelle en Belgique et à l'étranger  | ●●●>  2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015 |
| ●●● Élaboration d'une ébauche de concept en matière de compensation des désavantages et libération des notes | ●●●>  1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015 |

- |     |                                 |       |   |
|-----|---------------------------------|-------|---|
| ... | Élaboration du projet de décret | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016  |
| ... | Adoption du projet de décret    | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |

## ● RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES ÉLÈVES DANS LA LANGUE D'ENSEIGNEMENT

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |   |       |   |
|-----|---|-------|---|
| ... | Mise en place d'un portail en ligne de matériel didactique pour l'allemand en tant que deuxième langue et de matériel pédagogique interculturel en collaboration avec la médiathèque pédagogique de l'AHS et du ZFP   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2014   |
| ... | Mise en place d'un centre de coordination pour les matières interculturelles au sein du ZFP   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015   |
| ... | Réalisation d'un relevé concernant le niveau de langues dans la DG afin d'analyser la situation actuelle  | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015   |
| ... | Poursuite du développement des formations initiales et continues pour les enseignants en matière de pédagogie interculturelle et pour l'allemand en tant que deuxième langue à l'AHS, l'objectif étant la promotion permanente de l'apprentissage des langues | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016  |
| ... | Concertations en Belgique et à l'étranger   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015  |
| ... | Élaboration d'un concept pour la promotion de la langue d'enseignement  | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016   |
| ... | Adoption du projet de décret  | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |

## ● PORTFOLIOS INDIVIDUELS DES ÉLÈVES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |   |       |  |
|-----|---|-------|--|
| ... | Identification de bons exemples en Belgique et à l'étranger | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015 |
| ... | Élaboration d'un concept                                    | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016  |
| ... | Mise en œuvre d'un projet pilote                            | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018 |

## ● CRÉATION DE CONDITIONS-CADRES DANS LE DOMAINE DE LA PÉDAGOGIE ADAPTÉE POUR LE SYSTÈME DANS SA GLOBALITÉ

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |   |       |  |
|-----|---|-------|--|
| ... | Élargissement de l'aide accordée aux écoles ordinaires par le centre de compétence du ZFP dans le domaine de la pédagogie adaptée           | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ... | Ancrage continu, dans l'enseignement de la DG, des dernières connaissances acquises au niveau international en matière de pédagogie adaptée | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ... | Poursuite du développement des formations initiales et continues à l'AHS pour les enseignants   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ... | Réalisation d'un atelier axé sur l'avenir   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ... | Concertations en Belgique et à l'étranger   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016 |
| ... | Élaboration d'un concept global pour la pédagogie adaptée dans la DG  | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018 |
| ... | Intervention dans les écoles fondamentales des premiers spécialistes de la pédagogie adaptée  | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015 |

## ● DIAGNOSTIC AXÉ SUR LES COMPÉTENCES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Sélection et, le cas échéant, développement d'instruments et d'aides méthodologiques et didactiques pour évaluer les élèves dans les écoles maternelles, primaires et secondaires ainsi que dans la formation en alternance ●●●>| 2<sup>e</sup> semestre 2014 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Identification de bons exemples en Belgique et à l'étranger ●●●>| 2<sup>e</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2017



## 3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION

La création d'un cadre global concerté et le caractère interdisciplinaire du projet doivent permettre à tous les élèves de bénéficier d'un soutien individuel correspondant à leurs besoins et de prendre part à une société inclusive. Dans ce contexte, il semble important de lier davantage l'une à l'autre les mesures propres aux politiques sociale et éducative. Grâce à des systèmes de soutien scolaire, les écoles peuvent également créer, dans le cadre de leur autonomie organisationnelle, une offre d'apprentissage inclusif qui soit adaptée aux nouvelles exigences.

Le projet vise une interconnexion accrue entre les services de soutien tels que le ZFP, le Centre pour le développement sain des enfants et des jeunes (Kaleido DG) et l'AHS au sein de la DG. En outre, il est nécessaire d'impliquer tous les domaines dans la démarche et d'inclure la thématique dans la formation scolaire et dans la formation en alternance.



## 4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

---

Les indicateurs d'impact et unités de mesure seront définis en cours de projet, car ils dépendent des instruments à notre disposition. Si la DG continue de développer le système actuel de saisie et de traitement des données dans le domaine de l'enseignement, les mesures de politique éducative pourront être évaluées de manière fiable et leur succès pourra également être mesuré. Ces connaissances acquises représentent le fondement du dialogue social et du développement futur du système éducatif.



## 5 COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

---

En tant qu'institutions responsables des écoles fondamentales, les communes sont très impliquées dans les concertations sur la mise en œuvre du projet d'avenir « Encourager individuellement les élèves ». Leur implication concerne notamment des domaines tels que la création de la compensation des désavantages et de la libération des notes dans le secteur éducatif de la DG, le renforcement des capacités dans la langue d'enseignement de nos élèves ou la mise à disposition d'instruments concertés et d'aides méthodologiques et didactiques.



## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

### PLAN D'INCLUSION DANS LA RÉGION URBAINE D'AIX-LA-CHAPELLE, ALLEMAGNE

Au cours des dernières années, la région urbaine d'Aix-la-Chapelle a fixé de nouvelles priorités de contenu afin d'améliorer la participation des citoyens handicapés à la vie de la société.

Le 15 décembre 2013, le Conseil de la région urbaine a décidé d'élaborer un plan d'inclusion communal en rapport avec la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. Les associations de personnes handicapées, les communes de la région urbaine ainsi que le Bildungsbüro (Bureau d'éducation) doivent y être impliqués.

Ce plan d'inclusion comprend quelque 70 mesures. Pour les mettre en œuvre, on a créé en avril 2014 un nouveau bureau chargé de l'inclusion au sein de l'administration de la région urbaine.

[www.staedteregion-aachen.de](http://www.staedteregion-aachen.de) > Service > Die Ämter > Inklusionsamt > Inklusionsplan.

### DÉLÉGATION ACADÉMIQUE À LA PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE ET À L'INCLUSION (DAPSI), RECTORAT DE L'ACADÉMIE DE GRENOBLE, FRANCE

L'Académie de Grenoble a développé une compensation des désavantages en matière de sport dont la mise en œuvre a été évaluée par l'inspection.

À l'école fondamentale et secondaire, il existe des classes intégrées dans les sections ordinaires. À l'école fondamentale, on les appelle « classes d'intégration scolaire » (CLIS) et à l'école secondaire, il s'agit « d'unités pédagogiques d'intégration » (ULIS). Par ailleurs, il existe des classes appelées « classes externalisées » intégrées aux écoles ordinaires.

L'Académie de Grenoble s'intéresse au thème de l'inclusion depuis la législation du 11.02.2005 et la ratification de la Convention de l'ONU.

La DAPSI a vu le jour en septembre 2014 afin de soutenir le processus d'inclusion.

[www.ac-grenoble.fr](http://www.ac-grenoble.fr) > Académie > Contacts > DAPSI.

### PLATEFORME D'INFORMATION POUR LA PÉDAGOGIE SPÉCIALISÉE, SUISSE

La « Fondation Centre suisse de pédagogie spécialisée » (CSPS) offre sur son site Web une plateforme d'information relative aux mesures mises en œuvre en Suisse en faveur de la pédagogie adaptée. Ces mesures donnent une idée assez précise des thèmes principaux touchant à l'inclusion et englobent également des informations sur l'encouragement précoce et l'encouragement des personnes avec des besoins éducatifs particuliers.

[www.szh.ch](http://www.szh.ch) > Plateforme d'information pour la pédagogie spécialisée en Suisse.



## 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

---

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020

L'un des cinq principaux objectifs de la Stratégie Europe 2020 est l'abaissement à moins de 10 % du taux de décrochage scolaire précoce. Le projet d'avenir « Soutenir individuellement les élèves » s'inscrit dans cet objectif, dans la mesure où tous les élèves se voient offrir du soutien et de l'aide pour que le taux de décrochage scolaire précoce diminue de manière significative. En outre, la DG doit continuer de développer et de systématiser le relevé des données dans l'enseignement afin de pouvoir mesurer les différents taux.

### ● PLAN MARSHALL EN RÉGION WALLONNE

À l'instar de la Stratégie Europe 2020, le Plan Marshall de la Région wallonne prévoit également une réduction du nombre d'élèves en décrochage scolaire précoce. Il est nécessaire d'en identifier les raisons et les mécanismes afin d'éviter le décrochage précoce. Le présent projet d'avenir s'intègre particulièrement bien à cette thématique. En effet, l'enfant y est au centre des préoccupations et des mesures visant à promouvoir autant que possible la réussite des élèves dans l'enseignement au sein de la DG doivent y être testées et évaluées.

### ● INITIATIVE POUR L'AVENIR DE L'EIFEL

L'un des premiers objectifs de « l'Initiative pour l'Eifel » est de renforcer l'interconnexion avec les régions partenaires. C'est ce que vise également la mise en œuvre du présent projet dans le domaine éducatif - en particulier avec la région urbaine d'Aix-la-Chapelle avec laquelle des efforts sont fournis en matière d'inclusion et de pédagogie adaptée.





# LA DG COMME RÉGION DE FORMATION

## PROJET D'AVENIR – RENFORCER L'ÉCOLE



### **1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR**

Au début du 21<sup>e</sup> siècle, notre société doit faire face à des défis importants. Ainsi, il est essentiel d'observer et d'analyser attentivement les évolutions du marché et du monde du travail, en particulier en ce qui concerne les exigences vis-à-vis des travailleurs. En outre, il y a fort à parier que la cohabitation entre les individus continuera d'évoluer dans le temps.

Tous ces sujets sont des thèmes d'avenir qui toucheront les écoles également. Ainsi l'école, qui est le reflet de la société, doit se demander comment elle souhaite se positionner par rapport à ces évolutions déjà en marche. Il est indéniable qu'à l'avenir, l'enseignement devra également contribuer à encourager et à impliquer les jeunes en s'aidant d'une transmission du savoir solide et d'un enseignement axé sur les compétences. En outre, le système éducatif doit être organisé de sorte à permettre une transition en douceur de l'école primaire à l'école secondaire.

Il est fondamental que tous les élèves puissent développer une image de soi positive afin de faire évoluer leur créativité et leur esprit d'innovation. Il est tout aussi important d'encourager les jeunes à se forger une opinion personnelle et à développer leur esprit critique. C'est ainsi que des adultes en devenir apprennent à se confronter aux défis que leur réserve leur environnement privé et professionnel et à renforcer globalement leur participation à la société.

Ce n'est donc pas un hasard si le Gouvernement, dans sa déclaration de septembre 2014, parle « d'école du futur » pour préciser les orientations futures à suivre dans l'enseignement, sur la base des réformes déjà amorcées précédemment.

Lors des nombreuses discussions menées dans le cadre de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I) avec les milieux scolaires, des institutions et comités d'encadrement de la Communauté germanophone (DG), on a abordé les thèmes suivants, toutes régions et tous réseaux confondus, et défini les besoins d'intervention supplémentaires qui en découlent :

1. Depuis 2008, des référentiels sont utilisés dans l'enseignement de la DG comme fondement au développement de cet enseignement. Dès lors, il est nécessaire aussi de continuer à développer une pratique d'enseignement axée sur les compétences et de l'associer à une évaluation certificative des compétences. Les enseignants doivent être soutenus dans la poursuite de ces objectifs.
2. Les élèves doivent être systématiquement soutenus et accompagnés dans la découverte de leurs intérêts et capacités, y compris dans leur choix d'études et de métier. L'encouragement des compétences personnelles et sociales joue ici un rôle de premier plan. Toutefois, pour faciliter la réalisation de cet objectif, il est nécessaire de permettre aux enfants et aux jeunes de se familiariser à la diversité de la vie professionnelle et en société au cours de leur parcours éducatif, afin que, le moment venu, ils puissent poser un choix par rapport à leur avenir en toute connaissance de cause.
3. L'école est un espace de vie dans lequel travaillent des personnes de différentes générations, où des exigences sont posées et des conflits peuvent éclater. Par conséquent, il est indispensable de prendre des mesures qui favorisent la cohabitation à l'école et qui tiennent compte des diverses exigences et contraintes.
4. La promotion de la créativité, de l'esprit d'innovation et d'entreprise chez les enfants et les jeunes doit être comprise comme une tâche transversale importante tout au long du parcours scolaire et de la formation en alternance. La créativité, l'esprit d'innovation et d'entreprise correspondent précisément aux compétences qu'il est essentiel de développer, car elles sont requises par la plupart des professions sur le marché du travail. Cet aspect est décrit en détail dans le projet transversal « Marketing régional ».



## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

En ce qui concerne l'implémentation des référentiels et celle d'un enseignement axé sur les compétences dans les écoles de la DG, les mesures de soutien introduites depuis 2008 concernent principalement les enseignants. On peut aisément comprendre la démarche, dans la mesure où il appartient aux enseignants de mettre en œuvre la pédagogie par compétence dans leur enseignement. Au cours de la présente phase de mise en œuvre, nous voulons renforcer la responsabilité propre des écoles et impliquer davantage dans le processus les chefs d'établissements et les structures de middle management.

Dans le domaine de l'orientation vers un choix de métier, il est absolument nécessaire que les services externes compétents, le Centre pour le développement sain des enfants et des jeunes (Kaleido-DG) et l'Office de l'emploi de la DG (ADG) disposent d'un interlocuteur dans les écoles, qui coordonne les activités en la matière et suggère et met en œuvre des initiatives propres. C'est de cette manière seulement que l'orientation vers un choix de métier peut acquérir plus de visibilité dans la vie quotidienne de l'école.

Dans cette optique, il est également important de développer davantage l'orientation des élèves afin que les jeunes puissent explorer et expérimenter de près et dans toute sa diversité le monde du travail et des métiers et se familiariser au mieux avec les profils professionnels, sur le plan théorique comme sur le plan pratique.

Du point de vue sociopolitique, il est particulièrement important, par ailleurs, d'accorder plus de place dans le présent projet d'avenir à la promotion de la culture, de la musique et de l'art dans les écoles, d'une part, et à la promotion du bien-être des élèves et des enseignants, d'autre part.

### ● POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT D'UN ENSEIGNEMENT AXÉ SUR LES COMPÉTENCES JUSQU'À LA FIN DE L'ÉCOLE SECONDAIRE

Promotion du « développement de l'enseignement » en tant que tâche pédagogique de la fonction dirigeante dans le but de mettre en pratique l'enseignement axé sur les compétences

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |   |   |
|---|---|
| ●●● Relevé des offres en Belgique et à l'étranger   | ●●●>  1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015  |
| ●●● Élaboration d'un concept de formation dans le domaine du « développement de l'enseignement »  | ●●●>  2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016  |
| ●●● Introduction progressive des consultations spécialisées dans le cadre du soutien au développement de l'enseignement dans les écoles secondaires | ●●●>  2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016  |
| ●●● Développement de la consultation en matière de développement scolaire dans les écoles fondamentales et secondaires                              | ●●●>  2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019  |
| ●●● Mise en œuvre du concept de formation dans le domaine du « développement de l'enseignement »  | ●●●>  1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |

## ● POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉVALUATION CERTIFICATIVE DES COMPÉTENCES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |       |   |
|-----|--|-------|---|
| ... | Prise en compte de l'évaluation certificative des compétences par matière lors des sessions d'implémentation dans les écoles secondaires             | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ... | Concertation avec les responsables scolaires et les services externes compétents   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017  |
| ... | Planification et tenue de journées de conférence pédagogique sur le thème « Évaluation certificative des compétences » dans les écoles fondamentales | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019  |
| ... | Adaptation des conditions-cadres légales   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2018 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019  |

## ● PROMOTION DE LA FORMATION CULTURELLE, MUSICALE ET ESTHÉTIQUE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |       |   |
|-----|--|-------|---|
| ... | Relevé de la situation actuelle en Belgique et à l'étranger          | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017  |
| ... | Concertation avec les acteurs scolaires et les fournisseurs externes | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018  |
| ... | Lancement et mise en œuvre d'un projet pilote                        | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |

## ● ACCOMPAGNEMENT SYSTÉMATIQUE DES ÉLÈVES DANS LE DOMAINE DE L'ORIENTATION

Projet pilote : accompagnement systématique des élèves par un « coordinateur d'orientation » interne à l'école

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |       |  |
|-----|--|-------|--|
| ... | Relevé de la situation actuelle en Belgique et à l'étranger  | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015 |
| ... | Élaboration d'un concept pour une coordination interne à l'école concernant l'orientation des élèves | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ... | Concertation avec les responsables scolaires   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016 |
| ... | Mise en œuvre d'une unité de formation   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017  |
| ... | Réalisation d'un projet pilote   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018  |

## ● STAGES (D'OBSERVATION) ET JOURNÉES DÉCOUVERTES DE MÉTIERS ET D'ENTREPRISES POUR LES ÉLÈVES DES ÉCOLES SECONDAIRES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |  |      |  |
|--|------|--|
| ●●● Concertation avec les acteurs scolaires et les représentants du monde économique en Belgique et à l'étranger | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015 |
| ●●● Adaptation des fondements légaux pour les élèves en difficulté   | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ●●● Élaboration d'un concept général   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016 |
| ●●● Lancement et mise en œuvre d'un projet pilote  | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018  |

## ● SENSIBILISATION À LA DÉMARCHE SALUTOGÈNE<sup>[65]</sup> DANS LES ÉCOLES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |   |      |   |
|---|------|---|
| ●●● Relevé des offres existantes                  | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015  |
| ●●● Concertation avec les fournisseurs            | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016  |
| ●●● Élaboration d'un concept général              | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |
| ●●● Lancement et mise en œuvre d'un projet pilote | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018  |

[65] Salutogène provient du latin « salus » et fait référence à la santé et au bien-être des individus. Salutogène peut être traduit par « bénéfique » ou « propice au maintien en bonne santé », mais il se rapporte aussi aux notions d'intégrité corporelle et de bonheur. La notion de salutogène dépasse ainsi l'aspect purement corporel de la santé : selon la définition donnée en 1946 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». La définition est complétée par la Charte d'Ottawa de 1986 sur la promotion de la santé : « Pour parvenir à un état de complet bien-être physique, mental et social, l'individu, ou le groupe, doit pouvoir identifier et réaliser ses ambitions, satisfaire ses besoins et évoluer avec son milieu ou s'y adapter. La santé est donc perçue comme une ressource de la vie quotidienne, et non comme le but de la vie ; c'est un concept positif mettant l'accent sur les ressources sociales et personnelles, et sur les capacités physiques. »

Sources : [www.duden.de](http://www.duden.de) und [www.salutogenese-zentrum.de](http://www.salutogenese-zentrum.de)



### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

L'école doit préparer les jeunes à la vie. En ce sens, l'enseignement ordinaire et spécialisé ne représente qu'une étape sur le chemin de l'éducation et de la formation des jeunes : un apprentissage dans le cadre de la formation en alternance, des études dans l'enseignement supérieur ou l'entrée dans le monde du travail sont autant de possibilités supplémentaires dont les jeunes disposent pour se réaliser personnellement. Afin de pouvoir avancer de manière personnelle et professionnelle, il est important que le jeune acquière des connaissances de base et des compétences spécialisées et transversales qu'il devra continuer de développer tout au long de sa vie. La promotion des compétences personnelles et sociales joue ici un rôle de premier plan. Si ces fondements sont nécessaires dans l'enseignement scolaire et académique, ils sont également applicables aux personnes qui entament une formation en alternance. L'objectif de l'enseignement fondamental et secondaire ne doit donc pas se limiter à transmettre les compétences de base, il doit inclure aussi la découverte et le développement des intérêts et des capacités. C'est à ce stade que se forge souvent également l'attitude des jeunes vis-à-vis de « l'étude » et de la « performance ».

Le caractère novateur du projet est certainement lié aux aspects suivants :

- De nombreuses sessions d'implémentation ont été proposées tant à l'école fondamentale que dans le secondaire ; des initiatives propres aux écoles ont également été lancées pour mettre en œuvre les référentiels au cours d'un processus continu. Parallèlement aux impulsions didactiques et méthodologiques qui ont été données, il s'agit à présent d'intégrer également l'évaluation certificative des compétences dans le développement de l'enseignement.
- Au niveau de l'orientation, des activités sont déjà organisées dans les écoles par Kaleido-DG et l'Office de l'emploi de la DG. Pour garantir la continuité et le caractère systématique de l'accompagnement des élèves, il serait bon de disposer dans les écoles de membres du personnel spécialement formés.
- Dès l'école fondamentale, il arrive que les élèves visitent des entreprises ou des prestataires de services publics de la région. L'école secondaire doit poursuivre son exploration du monde du travail, de manière adaptée, en organisant des stages d'observation et des journées découvertes d'entreprises et de métiers.
- La démarche salutogène, bénéfique et propice au maintien en bonne santé, occupe une place de plus en plus importante dans les écoles. La qualité de l'enseignement se mesure aux capacités cognitives des élèves, mais également au bien-être de ceux-ci et des membres du personnel.



## 4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

### INDICATEUR D'IMPACT

### UNITÉ DE MESURE

Enseignement axé sur les compétences dans les écoles de la DG

D'ici fin 2017, organisation d'au moins un cycle de formations pour les directions, coordinateurs et responsables de groupes par branche dans les écoles secondaires en ce qui concerne le domaine du « développement de l'enseignement »

D'ici la fin de la période de législature en 2019, développement de six groupes de consultations spécialisées (par branche) au moins à l'AHS pour l'enseignement secondaire en DG

D'ici la fin de la période de législature en 2019, organisation de journées de conférence pédagogique sur le thème « Évaluation certificative des compétences » dans 50 % au moins des écoles fondamentales

D'ici fin 2016, formations continues spécialisées pour les professeurs des écoles secondaires sur le thème « Évaluation certificative des compétences » dans le cadre de sessions d'implémentation

D'ici la fin de la période de législature en 2019, mise en œuvre d'un projet pilote dans le domaine de l'éducation culturelle, musicale et esthétique dans l'enseignement fondamental et secondaire

Accompagnement systématique des élèves et démarche concertée en matière d'orientation

D'ici fin 2018, réalisation d'un projet pilote au moins au sein d'une école secondaire (et de l'école fondamentale qui lui est rattachée) en coopération avec Kaleido-DG et l'Office de l'emploi de la DG, y compris une formation continue à des collaborateurs spécifiques

D'ici fin 2018, mise en œuvre d'au moins un projet pilote sur le thème « Stages (d'observation), journées découvertes d'entreprises et de métiers » dans une école secondaire de la DG

Promotion des activités salutogènes dans les écoles

D'ici fin 2018, mise en œuvre d'au moins un projet pilote dans l'enseignement fondamental et secondaire de la DG



## 5

## COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

La grande majorité des écoles fondamentales de la DG relève de l'autorité communale. Il est donc important de chercher à établir le dialogue avec les échevins de l'enseignement en particulier afin de prendre, le cas échéant, des mesures propres à l'enseignement fondamental.





## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

### GUIDE « OPPORTUNITÉS DE DÉCOUVERTE DES MÉTIERS ET DU MONDE DU TRAVAIL EN DG » DU « STUDIENKREIS SCHULE UND WIRTSCHAFT » DE LA DG, BELGIQUE

Le groupe de travail « École et monde économique » a rédigé un guide qui explique les différentes opportunités offertes aux élèves en matière de découverte des métiers et du monde du travail. Il contient aussi des modèles de lettres ainsi que des recommandations émises par le groupe de travail.

[www.schulewirtschaft.be](http://www.schulewirtschaft.be)

### « KOORDINATOR FÜR BERUFS- UND STUDIENORIENTIERUNG » (STUBO) EN RHÉNANIE-DU-NORD-WESTPHALIE, ALLEMAGNE

Grâce à l'engagement de coordinateurs chargés de l'orientation (StuBO) dans les établissements secondaires de premier degré, les collèges et les établissements secondaires de premier et deuxième degrés, ces écoles disposent en interne d'un interlocuteur en matière « d'orientation vers les métiers et les études ». Ainsi, continuité et systématique sont garanties dans l'orientation vers un choix de métier et d'études proposée dans les écoles. Les formations initiales et continues offertes assurent un niveau élevé de professionnalisme dans l'exercice de la fonction.

[www.berufsorientierung-nrw.de](http://www.berufsorientierung-nrw.de) > Standardelemente > Strukturen an der Schule > StuBO

### GUIDE « RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ÉVALUATION CERTIFICATIVE DES COMPÉTENCES » EN DG, BELGIQUE

En collaboration avec l'AHS, le département Pédagogie du Ministère de la DG a élaboré un guide qui énumère les méthodes à mettre en place pour intégrer efficacement l'évaluation certificative des compétences.

[www.bildungserver.be](http://www.bildungserver.be)

### LE CONCEPT DE « GUTE GESUNDE SCHULE », ALLEMAGNE

Avec l'initiative « Anschub.de », la fondation Bertelsmann veut donner des impulsions pour que les écoles soient un lieu d'apprentissage et de vie sain. Tant les élèves que les enseignants doivent s'y sentir bien, y travailler et y étudier avec plaisir. « Anschub.de » aide l'école à prendre des mesures afin de devenir un environnement bon et sain. Dans ce contexte, les enseignants doivent être épaulés bien au-delà des projets relatifs à la santé. « Anschub.de » vise davantage à promouvoir positivement le développement scolaire dans sa globalité et à améliorer durablement les chances liées à l'éducation et à la santé de toutes les personnes impliquées dans la vie de l'école.

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

et

[www.anschub.de](http://www.anschub.de) > Gute gesunde Schule

et

[www.mindmatters-schule.de](http://www.mindmatters-schule.de)



## 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

---

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020

Dans le cadre du plan de la « Stratégie Europe 2020 », la Belgique s'est engagée à veiller à ce que moins de 9,5 % des jeunes quittent l'école prématurément. À cet égard, l'enseignement ordinaire a une responsabilité toute particulière : durant cette période de leur vie, les enfants et adolescents acquièrent des connaissances et des compétences qui représentent la base de leur carrière scolaire ultérieure. Cette base est indispensable pour que le jeune puisse réussir avec fruit sa formation à l'école et la formation en alternance.

### ● PLAN MARSHALL EN RÉGION WALLONNE

Le « Plan Marshall 2.Vert » s'est fixé comme objectif de promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes. Dans le cadre de la poursuite du développement du « Plan Marshall », la mesure appelée « Mobiliser l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle » a été exposée lors de la présentation du « Plan Marshall 2022 » à l'été 2013. L'événement a été l'occasion d'aborder un autre sujet, l'intensification des relations entre le secteur de l'éducation et de la formation et le monde du travail pour créer des synergies et pouvoir répondre de manière optimale à la demande émanant de l'économie. <sup>[66]</sup>

Le « Plan Marshall 4.0 » aborde le développement d'une meilleure orientation (professionnelle) au point « Formation » du chapitre consacré au « Capital humain ». <sup>[67]</sup>





# LA DG COMME RÉGION DE FORMATION





## PROJET D'AVENIR – VALORISER LA FORMATION TECHNICO-PROFESSIONNELLE



### **1** SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Lors de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I), les échanges avec les membres du personnel des différentes écoles secondaires de la Communauté germanophone (DG) menés dans le cadre de la « Réforme de l'enseignement secondaire » mettaient déjà clairement en lumière le besoin d'intervention dans la « valorisation de la formation technico-professionnelle ».

En outre, il ne faut pas oublier que la valorisation de la formation technico-professionnelle est étroitement liée à la préservation d'Ostbelgien en tant que région économique. Parallèlement à l'enseignement technico-professionnel dispensé dans les écoles secondaires, la formation en alternance contribue dans une large mesure à former la main-d'œuvre qualifiée qui fait défaut dans toute une série de domaines sur le marché du travail de la DG.

La mise en place d'un campus commun formé par l'Institut Robert Schuman (RSI) et le Centre de formation et de formation continue dans les Classes moyennes (ZAWM) à Eupen dans le cadre du CDR I ouvre à l'ensemble des partenaires impliqués des perspectives de collaboration. La mise en commun des forces en présence à Eupen pourrait servir, d'une part, d'exemple à la région de Saint-Vith. D'autre part, cette coopération entre enseignement scolaire et formations en alternance peut également faire figure de modèle à une collaboration plus étroite entre les écoles secondaires ordinaires d'orientation principalement générale, les écoles secondaires ordinaires technico-professionnelles et le ZAWM.

La déclaration gouvernementale du 16 septembre 2014 met notamment l'accent sur l'attractivité des différents types de formation technico-professionnelle. L'importance de cette thématique a fait l'objet d'une attention toute particulière dans l'élaboration des étapes propres au présent projet d'avenir.

Il est nécessaire d'insister sur le fait que le projet d'avenir « Valoriser la formation technico-professionnelle » est étroitement lié au projet d'avenir « Renforcer l'école ». C'est surtout à l'école fondamentale et au degré d'observation de l'enseignement secondaire que les compétences de base sont transmises aux élèves pour leur permettre d'entamer avec fruit leur formation technico-professionnelle. C'est au cours de cette période, justement, que sont éveillés chez les jeunes l'intérêt et le talent pour le domaine MINT+H (mathématiques, informatique, sciences naturelles, technique et artisanat<sup>[68]</sup>). Il existe aussi des recoupements avec les projets d'avenir « Encourager individuellement les élèves » et « Soutenir les enseignants ». La valorisation de la formation technico-professionnelle passe inévitablement par une bonne interaction entre ces projets d'avenir.

[68] En raison de l'importance de la formation en alternance et de l'artisanat (Handwerk) en Communauté germanophone, ce dernier a été intégré au domaine MINT. Le domaine est ainsi nommé ici MINT+H.





## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

La valorisation de la formation technico-professionnelle ne sera possible que si elle devient « l'affaire » de toutes les écoles : ainsi, ce ne sont pas uniquement les écoles secondaires technico-professionnelles qui sont concernées, mais également les écoles fondamentales et les écoles secondaires de la DG orientées principalement vers un enseignement général.

L'objectif doit être d'encourager les jeunes et de leur donner les capacités nécessaires à entamer une formation technico-professionnelle. Toutes les mesures futures doivent s'axer sur cette approche, dans le cadre d'une formation de base générale.

Lors de la mise en œuvre du projet d'avenir, il est nécessaire de veiller à ce que les jeunes qui ont besoin d'un soutien pédagogique spécialisé au sens de l'inclusion aient un accès équitable à l'enseignement ordinaire technico-professionnel ou à la formation en alternance.

### ● UTILISATION RENFORCÉE DU REFERENTIEL « ORIENTATION »

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |       |  |
|-----|--|-------|--|
| ... | Vérification, par une évaluation externe, de l'acceptation du référentiel et de son impact dans les écoles en DG | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ... | Évaluation des vérifications susmentionnées et, le cas échéant, actualisation du référentiel                     | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016 |

### ● RENFORCEMENT DE LA PROMOTION PRÉCOCE DES COMPÉTENCES EN SCIENCES NATURELLES ET TECHNIQUE À L'ÉCOLE FONDAMENTALE

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |   |       |  |
|-----|---|-------|--|
| ... | Inventaire des bonnes pratiques européennes | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015 |
| ... | Élaboration d'un concept spécifique à la DG | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ... | Concertation avec les acteurs locaux        | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016 |
| ... | Mise en œuvre d'un projet pilote            | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017  |

● **POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE TECHNIQUE AU DEGRÉ D'OBSERVATION DE TOUTES LES ÉCOLES SECONDAIRES PRINCIPALEMENT ORIENTÉES VERS L'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL**

ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |   |       |   |
|-----|---|-------|---|
| ... | Échange avec les établissements scolaires et les centres de formation en alternance concernés | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015  |
| ... | Élaboration d'un concept général  | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016  |
| ... | Lancement et mise en œuvre d'un projet pilote   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018 |

● **AMÉLIORATION DE L'IMAGE DES DOMAINES DE FORMATION MINT+H**

ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |       |  |
|-----|--|-------|--|
| ... | Relevé des possibilités de coopération avec les centres de formation spécialisés et hautement qualifiés dans le domaine MINT+H | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |
| ... | Élaboration d'un concept général   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017 |
| ... | Lancement et mise en œuvre d'un projet pilote  | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018 |

● **AMÉLIORATION DE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS MINT+H POUR LES FILLES**

ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |       |   |
|-----|--|-------|---|
| ... | Analyse de la situation actuelle en Belgique et à l'étranger | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017  |
| ... | Élaboration d'un concept                                     | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018  |
| ... | Lancement et mise en œuvre d'un projet pilote                | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |

● **CRÉATION D'UN CAMPUS POUR LE ZAWM ET L'INSTITUT TECHNIQUE DE SAINT-VITH (TI), AVEC LE CONCOURS ÉVENTUEL D'AUTRES PARTENAIRES**

ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |   |       |  |
|-----|---|-------|--|
| ... | Poursuite de la planification entamée lors de la dernière phase de mise en œuvre en vue de préciser les besoins en locaux et d'éclaircir certaines questions ouvertes               | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015 |
| ... | Concrétisation du projet d'infrastructure par un coordinateur de projets - entre autres : rédaction d'un cahier des charges, publication de l'appel d'offres, évaluation des offres | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |
| ... | Élaboration d'un concept de financement   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016 |
| ... | Réalisation des travaux de construction   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |

● **MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF PERMETTANT DE VÉRIFIER L'ACQUISITION DES COMPÉTENCES ATTENDUES EN VUE DE LA POURSUITE D'UNE FORMATION EN ALTERNANCE**

**ÉTAPES DE TRAVAIL**

- |   |      |  |
|---|------|--|
| ●●● Mise en place d'un groupe de travail chargé de déterminer les conditions-cadres nécessaires à l'enquête   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015 |
| ●●● Réalisation de l'enquête  | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ●●● Évaluation des connaissances acquises en collaboration avec les responsables de l'enseignement et formulation de recommandations d'intervention | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016 |

● **OFFRE D'UNE « ANLEHRE » AU SENS D'UNE ANNÉE PRÉPARATOIRE EN VUE D'UN DÉPART FRUCTUEUX DANS LA FORMATION EN ALTERNANCE**

**ÉTAPES DE TRAVAIL**

- |   |      |  |
|---|------|--|
| ●●● Élaboration d'un concept innovant de formation professionnelle élémentaire sous l'autorité du ZAWM d'Eupen et de Saint-Vith | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015 |
| ●●● Adaptation des conditions-cadres financières et légales et développement de la prospection en matière de stages             | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ●●● Mise en œuvre de la mesure  | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016 |

● **DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX MÉTIERS DANS LE CADRE DE LA FORMATION EN ALTERNANCE**

**ÉTAPES DE TRAVAIL**

- |  |      |  |
|--|------|--|
| ●●● Recensement, en fonction des besoins, des nouveaux métiers nécessitant une formation | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015 |
| ●●● Élaboration de programmes de formation correspondants                                | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ●●● Intégration des nouvelles offres dans la formation en alternance régulière           | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016 |

● **MISE EN PLACE DE NOUVEAUX MÉTIERS DANS LE CADRE DE LA FORMATION TRIALE**

**ÉTAPES DE TRAVAIL**

- |  |      |  |
|--|------|--|
| ●●● Recensement, en fonction des besoins, des nouveaux métiers nécessitant une formation | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016 |
| ●●● Élaboration des programmes de formation correspondants                               | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |
| ●●● Intégration des nouvelles offres dans la formation en alternance régulière           | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017 |

## ● POURSUITE DU DÉCLOISONNEMENT MUTUEL ENTRE LA FORMATION SCOLAIRE ET LA FORMATION EN ALTERNANCE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

●●● Analyse de la situation actuelle	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
●●● Élaboration d'un concept	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
●●● Adaptation des conditions-cadres légales	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017



## 3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION

Il est indéniable que la main-d'œuvre technique qualifiée se fait de plus en plus rare sur le marché du travail. Une valorisation de la formation technico-professionnelle aiderait sans doute à changer cette réalité. Le projet d'avenir « Valoriser la formation technico-professionnelle » aura un effet durable si la société comprend que les différentes formes d'enseignement ont une valeur égale, même si elles sont différentes et que chaque personne peut trouver une forme d'enseignement adaptée à ses talents et ses capacités.

Le caractère novateur du projet tient au fait que, tous réseaux confondus, toutes les formes d'écoles et de formations doivent travailler ensemble.

La coopération avec les établissements belges et étrangers peut être également enrichissante pour le travail des écoles locales. Chaque partenaire impliqué peut profiter de l'expertise de l'autre.

Le caractère inclusif du projet est novateur : chaque jeune de la DG est encouragé individuellement.



# 4

## INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

### INDICATEUR D'IMPACT

### UNITÉ DE MESURE

Amélioration de la qualité de formation et création de synergies dans la transmission du savoir et utilisation d'ateliers et de moyens d'apprentissage (TI et ZAWM à Saint-Vith ainsi que d'autres partenaires éventuels)

Début de la construction avant la fin de la première phase de mise en œuvre

Promotion précoce des compétences en sciences naturelles et techniques à l'école fondamentale

Avant le 2e semestre 2017, réalisation d'un projet pilote au moins dans une école fondamentale de la DG

Renforcement de l'offre technique dans les écoles secondaires principalement orientées vers l'enseignement général

Avant le 1er semestre 2018, réalisation d'un projet pilote au moins au degré d'observation d'une école secondaire de la DG principalement orientée vers l'enseignement général, en collaboration avec une école technique et le ZAWM

Revalorisation de l'image des domaines de formation MINT+H

Avant le 1er semestre 2018, réalisation d'un projet pilote au moins dans une école secondaire de la DG en collaboration avec un établissement spécialisé et hautement qualifié dans le domaine MINT+H

Augmentation du nombre de filles et jeunes femmes, de jeunes issus de l'immigration et de jeunes confrontés à des difficultés d'apprentissage dans les formations en alternance

À partir du 2e semestre 2016, offre de nouveaux métiers nécessitant une formation, adaptée aux différents publics cibles

Facilitation du passage mutuel entre la formation scolaire et la formation en alternance

Adaptation des textes réglementaires avant le 1er semestre 2017



## 5

## COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

---

Les communes sont responsables de la plupart des écoles fondamentales de la DG. Il est donc logique de chercher à établir un dialogue avec les échevins de l'enseignement en particulier afin de prendre, le cas échéant, des mesures propres à l'enseignement fondamental. Il s'agit ici de se pencher entre autres sur l'apprentissage en fonction du sexe, l'intérêt pour les sciences naturelles et la technique et la promotion de l'esprit d'entreprise.





## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

---

### CENTRE DE RECHERCHE DE JÜLICH - SCHÜLERLABOR JULAB, ALLEMAGNE

Le Centre de recherche de Jülich propose une variété d'offres et de perspectives interconnectées pour donner aux jeunes le goût des sciences. Le Schülerlabor JuLab (laboratoire des élèves JuLab) organise notamment des formations continues pour les enseignants ainsi que des activités pour les élèves et leurs familles.

[www.fz-juelich.de](http://www.fz-juelich.de)

### STUDIENKREIS SCHULE UND WIRTSCHAFT EN DG, BELGIQUE

Le Studienkreis Schule und Wirtschaft est un groupe d'étude qui s'engage depuis de nombreuses années déjà dans la sensibilisation des élèves au domaine MINT+H. Avec des activités telles que « Technikid's by Technifutur » pour les élèves des écoles fondamentales ou des journées d'information comme le « Dimanche de la chimie » pour les élèves du secondaire, ce groupe familiarise les jeunes à une variété de disciplines dans le domaine MINT+H et suscite ainsi des vocations dans ces branches.

[www.schulewirtschaft.be](http://www.schulewirtschaft.be)

### SWISE – SWISS SCIENCE EDUCATION, FORMATION AUX SCIENCES NATURELLES, SUISSE

« Innovation SWISE » est une initiative commune menée par plusieurs institutions éducatives dans les cantons germanophones de Suisse. L'initiative a pour objectif de poursuivre le développement des cours de sciences naturelles et techniques à l'école et en maternelle. Les écoles, les chefs d'établissements et enseignants sont soutenus dans des projets innovants de développement scolaire et d'enseignement.

[www.swise.ch](http://www.swise.ch)

### L'INITIATIVE « HAUS DER KLEINEN FORSCHER », ALLEMAGNE

L'initiative Haus der kleinen Forscher (Maison des petits chercheurs), menée sur tout le territoire allemand, propose une offre d'éveil éducatif aux sciences naturelles, aux mathématiques et à la technique pour les petits enfants. Elle s'adresse donc principalement aux structures d'accueil pour enfants et aux écoles fondamentales.

[www.haus-der-kleinen-forscher.de](http://www.haus-der-kleinen-forscher.de)

### LES STRUCTURES D'ACCUEIL POUR ENFANTS DE TRASSENHEIDE ET LÖCKNITZ, ALLEMAGNE

Ces deux structures d'accueil pour enfants sont certainement des exemples de bonnes pratiques en ce qui concerne l'initiation des plus petits à la technique et aux sciences naturelles : les enfants sont ici éveillés dès le plus jeune âge aux travaux pratiques et à la recherche, notamment dans des conditions identiques à celles d'un laboratoire.

### SCIENCE COLLEGE OVERBACH, ALLEMAGNE

Le centre d'innovation pour les jeunes et l'éducation comprend un laboratoire professionnel destiné aux élèves ainsi que des locaux de travaux pratiques et des salles de cours dotés d'équipements de conférence modernes. Des laboratoires et du matériel pédagogique de pointe sont à la disposition d'enseignants qui prodiguent des cours axés sur la recherche. Les offres de formation extrascolaire propres à cette institution et les conférences que des formateurs externes y donnent s'adressent à des enfants et des jeunes provenant de tout type d'établissements, des écoles maternelles au niveau scolaire le plus élevé, et aux enseignants de tous les niveaux et toutes les formes d'enseignement.

[www.overbach.de/science-college](http://www.overbach.de/science-college)

### MINT-EC - VEREIN MATHEMATISCH-NATURWISSENSCHAFTLICHER EXCELLENCE-CENTER AN SCHULEN E.V., ALLEMAGNE

Le MINT-EC est le réseau national d'excellence formé par les écoles de niveau secondaire supérieur spécialisées dans le domaine MINT. Le MINT-EC propose une vaste offre de manifestations et de promotion pour les élèves, ainsi que des formations continues et des échanges spécialisés pour les enseignants et les chefs d'établissements.

Le réseau, qui rassemble actuellement 212 écoles certifiées et quelque 230 000 élèves et 18 000 enseignants, est placé depuis 2009 sous le patronage de la Conférence permanente des ministres de l'Éducation des Länder.

[www.mint-ec.de](http://www.mint-ec.de)





## 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

---

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020 ET AUTRES APPORTS EUROPÉENS

Dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, la Belgique s'est engagée à faire en sorte qu'au moins 73,2 % de la population belge entre 20 et 64 ans travaille d'ici 2020.

Cet objectif est certainement à mettre en relation avec la valorisation de la formation technico-professionnelle : il s'agit de qualifier les jeunes afin qu'ils puissent plus tard se profiler avec succès sur le marché du travail.

Le Fonds social européen (FSE) prévoit trois priorités pour la nouvelle période de subventionnement 2014 - 2020 : l'augmentation de l'emploi, l'intégration sociale et la formation professionnelle.

En DG, les premiers projets ont été lancés le 1er janvier 2015. Dans ce contexte, les relations transversales entre le FSE et le projet du CDR II relatif à la valorisation de la formation technico-professionnelle sont évidentes.

### ● PLAN MARSHALL EN RÉGION WALLONNE

En matière de capital humain, le « Plan Marshall 2.Vert » (2010 - 2014) s'est fixé comme objectif de valoriser les métiers technico-scientifiques.

Le nouveau « Plan Marshall de développement 2014 - 2019 » présenté par le Gouvernement de la Région wallonne en décembre 2014 ou « Plan Marshall 4.0 » complète les efforts déployés dans les plans précédents en ce qui concerne l'impact de la quatrième révolution industrielle, c'est-à-dire les implications de la technologie numérique, sur l'économie et la société.



# LA DG COMME RÉGION SOLIDAIRE



## PROJET D'AVENIR – ASSURER LES SOINS DE SANTÉ



### 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Le paysage de la santé est en constante évolution. Les développements médicaux, les besoins et attentes changeants des patients ainsi que l'évolution des conditions-cadres juridiques impliquent la nécessité pour les soins de santé de s'adapter à un nouvel environnement.

Lors de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I), le Gouvernement de la Communauté germanophone (DG) a traité de manière approfondie le thème des soins de santé en le scindant en trois domaines : Consolidation de l'implantation des hôpitaux, Couverture généralisée en médecins généralistes et Revalorisation des professions sanitaires. Dans ce contexte, le Gouvernement était bien conscient qu'il était important d'envisager les soins de santé de la population de la DG de manière globale et transversale.

Les premières approches adoptées dans le cadre du CDR I avaient pour objectif, sur le long terme, d'assurer les bases nécessaires aux soins aigus et hospitaliers et aux prestataires de première ligne et de faire face au manque de personnel qualifié. Fin 2013, l'entreprise Antares, spécialisée dans le conseil, a présenté les résultats de l'analyse qui lui avait été demandée concernant l'organisation interne et la situation financière des hôpitaux de la DG. En plus de recommandations structurelles concernant l'hôpital Saint-Nicolas et la clinique Saint-Joseph, le rapport final de cette analyse propose sous le titre « Horizon 2025 » une vision du secteur hospitalier dans la DG. Deux éléments sont à retenir de cette vision : la création de synergies entre les deux hôpitaux d'Eupen et de Saint-Vith et le rattachement à un centre de référence ou un hôpital partenaire plus important. Dans ce contexte, le Parlement de la DG a adopté le 24 février 2014 une résolution sur les modes de financement de base des petits hôpitaux en milieu rural, et en particulier en région de langue allemande.<sup>[69]</sup>

[69] Document n° 178 (2013-2014), [www.dgparlament.be](http://www.dgparlament.be) > Dokumente > Datenbank.

L'approche proposée dans le CDR I en ce qui concerne la couverture généralisée en médecins généralistes a pris la forme d'une enquête menée auprès de ces médecins. En ce qui concerne l'amélioration de leurs conditions de travail, les médecins généralistes ont principalement pointé du doigt les mesures suivantes : la sensibilisation des patients à un recours ciblé aux services de leur médecin généraliste, le recrutement de jeunes collègues dans les services de garde et une limitation de la présence téléphonique.

Après avoir fait enregistrer le nombre d'appels reçus par les médecins généralistes locaux durant les services de garde, le Gouvernement et le Ministère ont commencé à s'intéresser à l'introduction de projets fédéraux tels qu'un numéro d'appel unique (1733) et des centrales de service de garde au niveau de la DG.

Pour faire face à la pénurie de personnel soignant qualifié dans le domaine des soins, le Gouvernement a pris une série de mesures telles que la formation initiale et continue, des offres de stage ainsi que des journées d'information et des séminaires dans le cadre du projet INTERREG IV A « future proof for cure and care ». En outre, un accord-cadre a été conclu entre le Gouvernement de la DG, l'Association belge des praticiens de l'art infirmier de langue allemande (KPVDB) et l'AHS pour garantir sur le long terme la tenue de formations supplémentaires et continues dans le secteur des soins de santé.





## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Le Gouvernement de la DG poursuivra ses efforts actifs par le biais de deux projets afin de consolider l'implantation de ses sites hospitaliers. Le cabinet de conseil Antares est chargé d'identifier et de sélectionner un ou plusieurs hôpitaux partenaires pour les deux hôpitaux de la DG et d'analyser la possibilité de développer des services partagés entre les deux hôpitaux de la Communauté.

Ces deux projets ont pour objectif de soutenir les hôpitaux dans la mise en œuvre de leurs stratégies respectives. Par ailleurs, ils font partie intégrante de la vision 2025 du secteur hospitalier dans la DG.

Dans le cadre de la sixième réforme de l'État, la DG reprend des compétences supplémentaires dans différents domaines de la santé. Sont ainsi concernés, entre autres, les organisations actives dans le domaine de la prévention, les prestataires de première ligne, les hôpitaux et les maisons de repos et de soins.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement de la DG a demandé l'élaboration d'un plan de santé. En raison de l'évolution démographique et à la lumière des principales tendances observées dans le domaine de la santé (soins ambulatoires supplantant les soins hospitaliers), cette analyse a pour objectif de définir un futur système de soins de santé pour les citoyens de la DG qui soit si possible en langue allemande, accessible et de haute qualité.

Ce plan, qui inclut l'ensemble des services de santé dans la DG, doit permettre de mettre en évidence comment, du point de vue de l'efficacité et de la proximité, les soins de base et d'urgence ainsi que la prévention et le suivi des soins peuvent être organisés pour les citoyens. Ce plan va ainsi bien au-delà d'une orientation stratégique des deux sites hospitaliers et établit un lien entre les projets d'avenir « Assurer les soins de santé » et « Permettre un vieillissement autonome ».

Le Gouvernement de la DG veut ainsi assurer que tant la prévention, que les médecins généralistes, les maisons de retraite et de repos et l'aide à domicile soient impliqués dans ce plan et qu'ils fassent partie intégrante d'un circuit de santé unique. Mais il reste d'autres défis à relever pour l'avenir, notamment les soins psychiatriques et palliatifs, la prise en charge des malades chroniques et la rééducation, qui tous peuvent être traités par cet instrument politique de planification.

Concernant les médecins généralistes, on travaille à la mise en œuvre simultanée de projets fédéraux à l'échelle des prestataires de première ligne, en collaboration avec les organisations de médecins généralistes. Des initiatives telles que la mise en place d'un numéro d'appel unique ou des centrales de service de garde doivent contribuer à améliorer les conditions de travail de ces médecins et encourager de jeunes praticiens à s'installer dans la DG.

Les mesures de revalorisation des professions sanitaires dans le cadre du CDR I sont poursuivies dans le deuxième programme de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II) et évaluées en permanence.

## ● PRÉSERVATION DES DEUX HÔPITAUX DE LA DG SUR LE LONG TERME

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |       |  |
|-----|--|-------|--|
| ... | Réalisation de l'étude portant sur l'identification et la sélection d'un ou plusieurs hôpitaux partenaires pour les deux hôpitaux de la DG | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015 |
| ... | Analyse de la possibilité de développer des services partagés entre les deux hôpitaux de la DG   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015 |
| ... | Accompagnement actif lors de l'introduction de services partagés aux deux hôpitaux   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018  |
| ... | Accompagnement actif lors de l'établissement de partenariats entre un ou plusieurs hôpitaux partenaires communs et les hôpitaux de la DG   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018  |

## ● PLAN DE SANTÉ

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |       |  |
|-----|--|-------|--|
| ... | Appel d'offres public concernant l'établissement d'un plan de santé                | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015  |
| ... | Établissement d'un plan de santé   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016 |
| ... | Concertation avec les acteurs du secteur de la santé                               | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017 |
| ... | Détermination des mesures prioritaires et établissement d'un plan de mise en œuvre | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018 |
| ... | Mise en œuvre des mesures définies   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2018 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |

## ● MISE EN ŒUVRE DES CONCEPTS FÉDÉRAUX POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES MÉDECINS GÉNÉRALISTES DANS LA DG

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |  |       |   |
|-----|--|-------|---|
| ... | Concertation avec les médecins généralistes concernant les concepts fédéraux | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ... | Vérification des bonnes pratiques  | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016   |
| ... | Définition d'un catalogue de mesures   | ....> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2. semestre 2016              |
| ... | Mise en œuvre des mesures définies   | ....> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019  |

## ● MESURES DE REVALORISATION DES PROFESSIONS SANITAIRES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Assurance de la formation d'aides-soignants, aides familiales, aides aux personnes âgées ainsi que de la formation du personnel d'accueil pour enfants ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Assurance des formations supplémentaires dans le domaine des soins de santé ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Assurance d'une possible reconversion au métier d'aide-soignant par l'intermédiaire d'une formation ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2019
- Application de mesures concrètes dans le secteur de la santé et des soins en collaboration avec les acteurs concernés ...>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2019





### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

La vision « Horizon 2025 » telle qu'elle a été conçue pour le secteur hospitalier dans la DG revêt un caractère durable et innovant :

En 2025, le secteur hospitalier de la DG représentera dans sa zone, avec ses deux sites, une organisation très importante et structurée, car elle incarnera et offrira ce qui suit :

- Une contribution essentielle à la structure sociale et culturelle ;
- La sécurité pour la population de la DG ;
- Une activité économique et des emplois significatifs.

Le secteur hospitalier de la DG offrira les prestations d'un hôpital de proximité, accessible à tous les habitants des deux bassins. La population locale accorde une grande confiance au secteur hospitalier de la DG. Cette confiance explique que l'activité propre aux séjours classiques dans les hôpitaux de la DG augmentera de 0,9 % chaque année.

Pour augmenter l'efficacité des séjours hospitaliers, le secteur hospitalier de la DG augmentera ses activités ambulatoires, limitera la durée des séjours et assurera un taux d'occupation des lits optimal de 80 %.

En 2025, le secteur hospitalier de la DG s'inscrira dans un réseau de soins qui aura été développé avec les structures présentes en aval et en amont au sein de la Communauté. Ces structures englobent principalement les médecins généralistes, les maisons de repos et de soins ainsi que les services d'aide à domicile.

L'activité de proximité des deux hôpitaux de la DG est renforcée grâce à une collaboration impliquant idéalement un, voire plusieurs hôpitaux partenaires communs. L'objectif fixé est que ce centre prenne en charge une partie importante de l'activité non gérée par le secteur hospitalier de la DG. Sont principalement visées ici les prestations de services spécialisées qui n'appartiennent pas aux soins de base.

La DG souhaite progressivement profiter d'effets d'échelle les plus larges possible entre les deux sites hospitaliers. Ces effets d'échelle sont possibles si l'on parvient à créer un service administratif ou de back-up unique, qui reprend l'informatique, l'encodage, le département comptabilité et facturation, les achats, l'administration du personnel ainsi que les contrats d'entretien et de sous-traitance. D'autres effets d'échelle sont réalisables grâce à la mise en place de services partagés en matière de soutien clinique, notamment la pharmacie, la stérilisation, la radiologie, l'hygiène et le laboratoire.

Le concept présenté encourage la mobilité des professionnels, et non celle des patients. La planification de l'offre et l'organisation active des alliances sont prises en charge par une sorte de structure de gouvernance supérieure commune.

Pour mettre en œuvre tous les aspects cités, la DG, qui agit en tant qu'autorité de contrôle dans le cadre de ses compétences, vérifie le développement, l'accompagnement et l'évaluation des objectifs définis.

Le plan de santé tel qu'il est prévu est un instrument de politique innovant au sein de la DG qui servira de base essentielle au Gouvernement pour prendre des décisions durables dans le secteur.



## 5

### COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

---

Des mandataires politiques issus des neuf communes sont représentés dans les instances dirigeantes des deux hôpitaux. Ainsi, les communes ont une responsabilité de taille en ce qui concerne la préservation des deux hôpitaux sur le long terme. La mise en œuvre des recommandations d'intervention prévues par l'étude dans les volets « Finances » et « Organisation interne » des deux hôpitaux lors de la première phase de mise en œuvre du CDR est essentielle au maintien des deux sites hospitaliers. La mise en œuvre de ces recommandations est dirigée par les conseils d'administration des cliniques et accompagnée par des représentants du Gouvernement et du Ministère.

Les communes peuvent également jouer un rôle actif dans les soins de santé prodigués par les médecins généralistes sur l'ensemble du territoire. Ces soins de base dont l'ancrage est local ne peuvent être assurés sur le long terme que dans le cadre d'une collaboration étroite entre Communauté et communes.



# LA DG COMME RÉGION SOLIDAIRE



## PROJET D'AVENIR – L'UNION FAIT LA FORCE



### 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Avec le projet d'avenir « L'union fait la force », ce sont la migration et l'intégration qui ont été épinglées comme des thèmes essentiels dans la deuxième phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II).

La population de la Communauté germanophone (DG) est constituée pour 79,66 % de Belges. Des 20,34 % restants, 17,73 % proviennent d'autres États de l'Union européenne et 2,61 % sont originaires de pays hors UE. <sup>[70]</sup>

L'aménagement le plus efficace possible des conditions de vie propres aux immigrés dans l'environnement qu'offre la DG constitue une tâche essentielle. Dans ce contexte, il faut préserver l'identité nationale, culturelle et religieuse des immigrés.

Avec l'aide d'experts externes, le groupe de travail « Intégration » du Conseil pour la collaboration au développement, la solidarité et l'intégration (RESI) a élaboré durant les années 2012 et 2013 une proposition de concept comprenant sept champs d'intervention et quatre recommandations principales d'intervention pour l'intégration dans la DG des personnes issues de l'immigration.

[70] « Migration und Integration in der Deutschsprachigen Gemeinschaft – Vorschlag für ein Konzept » (Migration et intégration dans la Communauté germanophone - Proposition de concept), groupe de travail « Intégration » du Conseil du RESI, mars 2014, page 45.



## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

L'intégration n'englobe pas qu'un seul domaine, elle concerne une multitude de champs d'intervention. Par conséquent, il est essentiel d'impliquer les décideurs de tous les domaines de compétence de la DG dans l'élaboration d'une solution transversale.

Avec sa proposition de concept, le Conseil du RESI a posé les premiers jalons d'un concept d'intégration global au sein de la DG. Partant de cette proposition, il s'agit à présent, en concertation étroite avec les acteurs et avec le concours de la population, d'élaborer une vision intégrative et des mesures de mise en œuvre qui permettront ces prochaines années une meilleure intégration des personnes issues de l'immigration au sein de la société de la DG.

### ● ÉLABORATION D'UN « PARCOURS D'INSERTION » POUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION

Il est important pour la DG de développer un modèle d'intégration pour les personnes issues de l'immigration qui fasse la part belle au « parcours d'insertion ».

L'intégration doit d'abord être comprise comme une tâche transversale qui ne peut aboutir à un résultat positif qu'avec le concours des acteurs de tous les domaines de la vie.

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

●●● Mise en place d'un groupe de travail	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015
●●● Analyse des exemples de bonnes pratiques dans les endroits où le parcours d'insertion a déjà été introduit	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
●●● Analyse des offres existantes et manquantes, nécessaires à la mise en œuvre du parcours d'insertion	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
●●● Élaboration d'un parcours d'insertion dans la DG	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017

## ● PROMOTION STRUCTURELLE D'UN CENTRE DE RÉFÉRENCE POUR LES PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION DANS LE CADRE DES STRUCTURES EXISTANTES ET IMPLICATION DES ACTEURS DE L'INTÉGRATION

En raison de la complexité du sujet, il semble important de centraliser toutes les informations pertinentes. Dans le cadre d'une structure existante, le centre de référence doit soutenir, en leur prodiguant des conseils, les organisations qui travaillent avec des migrants, promouvoir l'interconnexion entre les acteurs, renforcer la cohésion sociale en sensibilisant l'opinion publique, accompagner, par des conseils, les décideurs politiques et organiser et coordonner des conseils individuels pour les personnes issues de l'immigration en collaboration avec les autorités locales.

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |  |      |   |
|--|------|---|
| ●●● Phase de test pour la promotion d'un centre de référence destiné aux personnes issues de l'immigration   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015 |
| ●●● Évaluation de la phase de test et recommandations relatives à l'ancrage définitif dans la DG d'un centre de référence pour les personnes issues de l'immigration | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015   |
| ●●● Interconnexion entre les acteurs concernés afin d'organiser de manière plus claire, accessible et efficace l'offre de prestations à l'intention du public cible  | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |

## ● BASE DÉCRÉTALE À L'INTÉGRATION DANS LA DG

Dans sa proposition de concept relative à la migration et à l'intégration dans la DG, le RESI constate ce qui suit : « La DG ne dispose pas encore d'une base légale dans le domaine de l'intégration. L'absence de base légale implique qu'actuellement, l'accès aux prestations de services et aux aides dépend de l'engagement et des possibilités - notamment financières - des différents fournisseurs. Si un décret relatif à l'intégration traduit l'engagement de notre communauté en faveur de l'intégration, il revêt certainement aussi une symbolique forte.<sup>[71]</sup> »

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |   |      |   |
|---|------|---|
| ●●● Élaboration d'un projet de décret pour la création d'une base légale à l'intégration dans la DG | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |
| ●●● Discussion du projet de décret avec les acteurs concernés, en concertation avec la population   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |
| ●●● Adoption du projet de décret par le Gouvernement et adoption du décret par le Parlement         | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018  |

[71] « Migration und Integration in der Deutschsprachigen Gemeinschaft – Vorschlag für ein Konzept », groupe de travail « Intégration » du Conseil du RESI, mars 2014, page 39.



### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

---

On reconnaît le caractère durable d'un projet au fait qu'il permette de trouver des solutions solides sur le long terme à des problèmes et des conflits existants. Ainsi, le développement durable en matière d'intégration constitue toujours une tâche transversale également, car il concerne tous les domaines de notre vie.

L'intégration des personnes issues de l'immigration dans la société hôte est considérée tant dans la recherche scientifique qu'en politique comme une condition essentielle à une cohabitation qui soit le plus possible à l'abri des conflits.

Cet objectif s'inscrit dans un processus qui requiert que la société soit sensibilisée et ouverte à cette thématique et qu'elle évolue de manière favorable à celle-ci. Si ces conditions sont remplies, la société change et ces changements ont des répercussions durables sur la cohabitation avec les individus issus de l'immigration et sur la société hôte.

Même si la DG dispose déjà de toute une série de prestataires de services qui contribuent à la promotion de l'intégration et bénéficient de moyens offerts par la Communauté, il n'existe pas encore d'approche concertée et globale en faveur de l'intégration des personnes issues de l'immigration. L'approche globale et les nouvelles mesures planifiées confèrent un caractère novateur au projet d'avenir « L'union fait la force ».





## 4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

Le rapport final du Fonds viennois d'intégration (WIF) énonce ce qui suit en ce qui concerne les indicateurs d'intégration et la durabilité de la politique d'intégration : « Les indicateurs doivent aussi, voire surtout, permettre de mettre le doigt sur les prestations d'intégration et les manquements en la matière dans la société majoritaire. C'est ainsi que l'on change de perspective : on procède d'abord à une "évaluation" des prestations du pays d'immigration, puis seulement à celles des immigrants. Il est nécessaire d'envisager les choses sous l'angle opposé, car la société majoritaire ne constitue pas une toile de fond neutre offrant les mêmes chances à l'ensemble des (nouveaux) migrants. Les offres d'intégration ne peuvent être utilisées par les immigrants que si elles sont disponibles. »<sup>[72]</sup> La difficulté dans la mesure de l'intégration réside dans le fait que « ce ne sont pas un ni quelques facteurs qui peuvent être mis en avant, mais bien un ensemble complexe d'indicateurs d'intégration qui doivent être pris en compte. Les indicateurs doivent être définis de telle sorte que leur somme ou leur combinaison corresponde à la réalité sociale, économique, culturelle et politique actuelle des immigrants dans un pays à un moment particulier. »<sup>[73]</sup>

En raison de cette complexité, l'un des défis du projet d'avenir « L'union fait la force » sera de définir des indicateurs d'impact et des unités de mesure pour l'intégration en DG qui permettent d'appréhender de manière systématique l'évolution du degré d'intégration.



## 5 COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

Les communes jouent un rôle de premier plan dans l'intégration de la population étrangère, car c'est surtout sur leur territoire que s'opère cette intégration.

Le contexte initial dans lequel prend forme la promotion de l'intégration et les difficultés qui lui sont liées sont différentes d'une commune à l'autre, en fonction de sa situation géographique, de sa taille et de la composition de sa population. Ainsi, parallèlement à la définition d'un cadre général, il est essentiel que chaque commune adopte sa propre démarche. Par conséquent, l'implication des communes dans l'élaboration et la mise en œuvre du concept d'intégration est capitale.

[72] Integrationsindikatoren zur Nachhaltigkeit von Integrationspolitik – Endbericht (Indicateurs d'intégration relatifs au caractère durable de la politique d'intégration - Rapport final), direction du projet par le professeur d'université Dr Anton Pelinka - Fonds viennois d'intégration (WIF). Vienne, décembre 2000. Pages 5 - 6 et 9.

[73] Idem.



## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

---

L'intégration des personnes issues de l'immigration n'est pas un défi propre à la DG. À l'échelle européenne, elle fait l'objet d'une politique durable d'intégration.

### FORUM DES MINORITÉS ET CENTRE DE RÉFÉRENCE DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE, BELGIQUE

La Flandre a mis sur pied un Forum des minorités et un centre de référence national. Le parcours d'intégration civique s'inscrit intégralement dans la politique d'intégration.

[www.kruispuntmi.be](http://www.kruispuntmi.be)

### SERVICE DE COORDINATION DU LAND DE RHÉNANIE-DU-NORD-WESTPHALIE, ALLEMAGNE

Conformément à la loi relative à l'intégration, le « Landesweite Koordinierungsstelle » (Service de coordination du land) soutient les centres communaux d'intégration qui envisagent l'intégration comme une tâche transversale.

[www.integration.nrw.de](http://www.integration.nrw.de)

### POLITIQUE D'INTÉGRATION EFFICACE EN SUÈDE

Selon le MIPEX (« Migrant Policy Index »), la Suède dispose du système d'intégration le plus efficace.

[www.mipex.eu](http://www.mipex.eu)

### DÉCRET DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE RELATIF À L'INTÉGRATION

Avec le décret du 7 juin 2013, la Flandre a créé un projet de loi relatif à la politique d'intégration et d'intégration civique.



# 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, il est important de promouvoir l'intégration sociale des personnes issues de l'immigration, en particulier en réduisant la pauvreté.<sup>[74]</sup>

[74] [ec.europa.eu/ewsi/fr/EU\\_actions\\_integration.cfm](http://ec.europa.eu/ewsi/fr/EU_actions_integration.cfm)





# LA DG COMME RÉGION SOLIDAIRE



# PROJET D'AVENIR – PERMETTRE UN VIEILLISSEMENT AUTONOME



## 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Durant les premiers mois de l'année 2014, « l'Arbeitsgruppe für Sozialplanung und Altersforschung » (AfA) (Groupe de travail pour la planification sociale et la recherche sur le vieillissement) de Munich a présenté un concept global en matière de politique des séniors (SPGK) pour la Communauté germanophone de Belgique (DG). Le SPGK a été élaboré dans le cadre d'un processus participatif de grande ampleur, avec le concours de tous les acteurs du secteur des séniors, de la population et des experts.

Ce document, qui constitue une base de travail, énumère et évalue les initiatives déjà existantes, d'une part, et donne des recommandations concrètes d'intervention aux gouvernements et responsables de projets futurs, d'autre part, notamment aux communes en tant que responsables locaux.

D'après les enquêtes réalisées en 2010 par le Ministère, quelque 85 % des 80 - 99 ans habitent à la maison. Si l'on se penche sur les chiffres relatifs aux 60 - 79 ans, le pourcentage des séniors vivant chez eux atteint même 98 %. Ces données soulignent l'importance de la proximité des offres destinées aux séniors.

Compte tenu des résultats obtenus par le groupe de travail « Réforme de l'État » dans le domaine des séniors, cet aménagement de la politique de proximité pourrait se concrétiser sous la forme de projets très diversifiés, que ce soit en matière d'adaptation des logements, séjour en maison de retraite et de soins, prestations dans le cadre des aides et de la mobilité, soins et mesures préventives, soutien aux proches, promotion de la santé chez les personnes âgées ou dans l'accompagnement de groupes cibles particuliers.

De leur côté, les séniors expriment le souhait de vivre le plus longtemps possible et de la manière la plus autonome et la plus autodéterminée possible dans leur maison, d'organiser leur quotidien comme ils l'entendent et de conserver de l'espace pour les gens qu'ils aiment, famille, amis et voisins. Même si la maison construite alors qu'ils étaient encore jeunes ne correspond plus à leurs besoins de personnes âgées, ils continuent de vouloir rester dans leur environnement familial. Nous souhaitons soutenir un plan en faveur des séniors qui soit cohérent au niveau régional et encourager ainsi la mise en œuvre du SPGK.





## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

En raison de l'évolution démographique, il est évident que les structures de repos et de soins doivent être davantage développées. Le présent projet d'avenir met l'accent sur des projets de logements innovants et alternatifs.

### ● ANALYSE DE PROJETS DE LOGEMENTS INNOVANTS

Lorsqu'on veut soutenir les personnes âgées à rester dans leur environnement familial, il ne s'agit pas seulement de les aider à rester dans leur propre habitation. Les mesures à prendre visent également des éléments propres au cadre de vie et aux services en lien avec la vie autodéterminée, l'engagement citoyen et l'activation des réseaux sociaux. Le travail préventif et la prévention en matière de soins de santé jouent à cet égard un rôle important.

Quatre champs thématiques sont analysés en priorité :

1. Cohabitation entre séniors : habitations communautaires de séniors ;
2. Vie autonome sous son propre toit grâce à la création d'un logement adapté ;
3. Cohabitation entre plusieurs générations : cohésion intergénérationnelle au sein de l'habitation ;
4. Vie dans un cadre familial : accueil familial des séniors.

Une analyse des alternatives de logements définira dans quelles conditions ces projets de modèle pourront être mis en œuvre dans la DG et quelles en seront les contraintes. On apporte également un éclairage sur la manière dont les prestations de services existantes peuvent soutenir les alternatives de logements ou sur les moyens à mettre en œuvre pour combler les lacunes de l'offre.

Les alternatives de logements constituent une part importante des offres de proximité. On examine aussi la possibilité d'élargir les offres de conseil et de guidance ciblée en matière d'adaptation des logements et de projets de logements alternatifs.

### ● POLITIQUE DE PROXIMITÉ DES SÉNIORS

Trois éléments caractérisent la politique de proximité des séniors. L'aide sociale propose des solutions de petite taille, décentralisées et adaptées aux spécificités locales. La démarche holiste renonce à la création d'offres d'aide individuelles et envisage plutôt l'environnement de vie dans son ensemble pour, progressivement, organiser des « zones d'aide à la vie autonome ». La participation des citoyens, rendue possible par le renforcement de l'auto-organisation, constitue le troisième élément : elle permet l'implication active des professionnels, mais également des acteurs locaux.

Il est nécessaire de dresser la liste des atouts et des lacunes des offres existantes au niveau local dans la DG. Nous transmettrons cette tâche aux responsables des séniors et parallèlement, nous garantirons un ancrage de proximité en impliquant les comités locaux de protection des intérêts des séniors (LGSi). Les membres de ces comités sont toutes les personnes actives dans la politique des séniors d'une zone d'aide à la vie autonome : les conseils consultatifs des séniors, les organisations bénévoles, les responsables communaux, la DG, les centres de conseil et de guidance et les fournisseurs professionnels, etc. Garants d'une large acceptation au niveau local, les LGSi fixent les priorités parmi les projets planifiés.

## ● PROJETS DE LOGEMENTS ALTERNATIFS INNOVANTS : ACCUEIL FAMILIAL, HABITATIONS COMMUNAUTAIRES, PROJETS DE LOGEMENTS INTERGÉNÉRATIONNELS

### ÉTAPES DE TRAVAIL

...	Analyse des bonnes pratiques	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Analyse des concepts possibles : cohabitation entre séniors, vie autonome sous son propre toit, cohabitation entre plusieurs générations, vie dans un cadre familial		
	Présentation des résultats et fixation des priorités	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
...	Élaboration d'un cadre formel	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017
...	Travail de relations publiques	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017

## ● ENVIRONNEMENT FAMILIER

### ÉTAPES DE TRAVAIL

...	Détermination du cadre relatif à un plan cohérent au niveau régional en faveur des séniors	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
...	Mise en place d'un comité d'accompagnement avec au moins un expert externe	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Mise en place des LGSi locaux	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
...	Désignation d'un responsable des séniors	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
...	Soutien aux responsables des séniors dans le relevé des offres existantes, évaluation des projets pilotes qui y ont été lancés et des lacunes et fixation des priorités des projets sur le modèle du SPGK	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
...	Élaboration, par les responsables des séniors, d'un concept cohérent en faveur des séniors et d'un catalogue de mesures dans les différentes zones d'aide à la vie autonome	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017
...	Présentation du concept dans les LGSi et fixation des priorités	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017
...	Soutien aux responsables des séniors dans le cadre du développement du concept, après que les LGSi ont approuvé l'idée du projet	....>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017
...	Lancement du projet	....>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017



### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

---

L'approche de proximité permet, d'une part, la mise en œuvre de solutions qui aident les personnes âgées à mener une vie active dans leur environnement direct et contribuent à ce qu'elles vivent en bonne santé et puissent disposer par ailleurs d'un encadrement et de soins si elles en ont besoin ou si elles le souhaitent. Les changements qui touchent le quotidien des personnes âgées sont rapidement pris en compte et l'adaptation des offres s'effectue immédiatement. Ces démarches s'inscrivent dans le développement durable.

D'autre part, nous souhaitons examiner et soutenir des formes de logements alternatifs et novateurs pour les séniors. Les projets sont innovants, car ils permettent l'interaction entre les aides résidentielles, semi-résidentielles et à domicile. L'analyse des offres existantes permettra de mettre au jour des possibilités d'optimisation, différentes en fonction du groupe cible ou de l'endroit.



### **4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE**

---

Comme les projets relatifs à l'aménagement de la politique de proximité en faveur des séniors n'en sont qu'à leurs débuts, il n'est pas encore possible à l'heure actuelle de définir des indicateurs d'impact et des unités de mesure.

Ils seront élaborés après l'examen des concepts et potentiels.



## 5 COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

L'évolution démographique, la pauvreté des personnes âgées, la mobilité, pour ne citer que ces trois paramètres, touchent de près la vie d'une commune.

Lors de l'élaboration du concept global de politique en faveur des séniors (SPGK), on a veillé à tenir compte des dernières connaissances acquises en matière de gérontologie ainsi que des points de vue et perspectives d'avenir des personnes âgées et de leur entourage, des professionnels et des bénévoles en charge des séniors, des décideurs politiques et des communes. En outre, les démarches découlant de l'approche de proximité et la création de comités locaux de défense des intérêts des séniors encouragent la collaboration avec les communes. Prenons pour exemple la « Seniorendorfhaus Schönberg » (la maison villageoise pour séniors à Schönberg), qui scelle la collaboration entre l'aide à domicile, le Centre public d'action sociale (CPAS) et le Gouvernement. Mais bien souvent, la concertation avec la commune ou le CPAS est nécessaire aussi pour la mise en œuvre de petits projets locaux dans les villages.



## 6 BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

### QUARTIER ANDROMÈDE, BRUXELLES, BELGIQUE

Citons à titre d'exemple le projet-modèle « Andromède » qui offre depuis des années déjà des habitations communautaires aux séniors bruxellois.

[www.questionsante.org](http://www.questionsante.org) > Le quartier Andromède.

### ACCUEIL FAMILIAL DE L'OFFICE POUR PERSONNES HANDICAPÉES (DPB), BELGIQUE

L'accueil familial du DPB et des concepts similaires de prise en charge des séniors en Wallonie constituent d'autres modèles à suivre.

[www.dpb.be](http://www.dpb.be) > Angebote > Wohnen > Wohnressource.



# 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

### ● PLAN MARSHALL EN RÉGION WALLONNE

Le « Plan Marshall 4.0 » contient des mesures en faveur des personnes dépendantes. L'objectif ultime est de développer des prestations de services alternatives en matière de soins et d'accompagnement, qui permettent aux personnes de continuer à vivre chez elles. Il sera intéressant d'échanger de manière régulière avec les responsables concernant les objectifs des offres alternatives et d'apprendre des bonnes pratiques mises en place par la Région wallonne.





# LA DG COMME RÉGION SOLIDAIRE



## PROJET D'AVENIR – VIVRE LA DIVERSITÉ



### 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Durant la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I), on s'était déjà penché sur deux sous-projets du projet d'avenir « Diversité souhaitée » concernant l'inclusion des personnes handicapées. L'action « Über Grenzen hinweg » (Franchir les frontières) avait pour but de récompenser les personnes privées, entreprises et organisations qui se sont engagées avec exemplarité dans l'inclusion des personnes handicapées. C'est ainsi qu'ont été présentés au grand public des projets et des actions favorables à la cohabitation entre personnes avec et sans handicap.

La sensibilisation, par la formation continue, aux droits et aux devoirs des personnes handicapées constitue une avancée considérable dans la mise en œuvre d'une pleine et effective participation des personnes handicapées dans la société. Elle permettra à ces personnes de mieux comprendre leurs droits et leurs devoirs et aidera leur entourage à mieux cerner leurs besoins en soutien et en accompagnement et à s'engager davantage à leurs côtés.

L'inclusion doit être prise en compte dans tous les domaines, car si elle est synonyme d'améliorations pour les personnes handicapées, elle l'est aussi pour l'ensemble des citoyens. La cohabitation doit être ancrée dans le quotidien et s'imposer comme une évidence. Le personnel qualifié dans les différents domaines doit être formé à la prise en charge d'hôtes, de visiteurs ou de clients handicapés. Ce type de formation doit être intégré au programme « normal » des formations (proposées par les fédérations professionnelles, par exemple) ou dans les cycles d'apprentissage. Les personnes handicapées doivent participer à la vie sociale et politique tout en disposant des mêmes droits que les autres. Par ailleurs, elles sont renforcées et soutenues dans tous les aspects de leur développement. Elles peuvent exercer et faire valoir de manière illimitée les droits et libertés fondamentales cités dans la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées<sup>[75]</sup>, en recourant éventuellement à des mesures de soutien spécifiques.

[75] [www.dpb.be](http://www.dpb.be) > Downloads > Dokumente und Veröffentlichungen anderer Behörden im Behindertenbereich > UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen



## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

L'attribution des prix d'inclusion et le projet « DG Inklusiv » - deux projets issus du CDR I - sont poursuivis. « DG Inklusiv » s'occupe de sensibiliser et d'informer les décideurs, les autorités et le grand public concernant les droits des personnes handicapées.

De plus, les personnes handicapées et leurs familles sont informées de leurs droits et devoirs afin de pouvoir les mettre en œuvre dans leur vie en toute connaissance de cause. Par ailleurs, des informations adaptées concernant les offres générales et spécifiques destinées aux personnes handicapées sont publiées de manière renforcée dans de nouveaux circuits de communication.

C'est sous cet angle que doit également être compris le troisième domaine thématique. Les aménagements raisonnables en faveur des personnes présentant une déficience auditive contribuent à promouvoir l'autonomie et l'information de ces personnes, notamment dans leurs relations avec les autorités, dans la participation culturelle, sociale et politique ou dans l'éducation. Dans le cadre de ce projet d'avenir, il est projeté d'analyser de plus près le groupe très hétérogène que représentent les personnes présentant une déficience auditive et de définir les formes de communication qu'elles utilisent et privilégient. Sur la base des informations ainsi rassemblées, il doit être possible d'envisager une politique ciblée et axée sur les besoins réels.



## ● SENSIBILISATION À L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |  |      |   |
|--|------|---|
| ●●● Prix d'inclusion décerné aux projets et initiatives favorisant l'inclusion   | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019  |
| ●●● Intégration, dans l'offre de formations continues de l'Office pour personnes handicapées (DPB), d'offres de formation permettant aux personnes handicapées de se préparer à une participation autonome à la vie en société | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ●●● Concentration sur le projet « DG Inklusiv » en tant qu'instrument de sensibilisation et de prise de position, d'une part, et de développement de multiplicateurs pour l'inclusion des personnes handicapées, d'autre part  | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ●●● Intégration de « DG Inklusiv » dans le contrat de gestion avec le DPB  | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019  |

## ● COMMUNICATION ET INFORMATION

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |  |      |   |
|--|------|---|
| ●●● Évaluation des instruments de communication existants du DPB   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015  |
| ●●● Adaptation de la stratégie de communication du DPB   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ●●● Remaniement de l'offre Internet du DPB compte tenu des normes internationales d'accessibilité au Web | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017  |
| ●●● Adaptation progressive de l'offre d'imprimés du DPB à la nouvelle stratégie de communication         | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019  |

## ● TRAVAIL CONCEPTUEL : AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES POUR LES PERSONNES PRÉSENTANT UNE DÉFICIENCE AUDITIVE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |   |      |   |
|---|------|---|
| ●●● Analyse des conséquences et conditions propres aux différentes formes d'aménagements raisonnables pour les personnes présentant une déficience auditive | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017 |
| ●●● Définition des objectifs, des moyens et des indicateurs   | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017   |
| ●●● Développement des capacités nécessaires à la mise en œuvre des recommandations découlant de l'analyse   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 1 <sup>er</sup> semestre 2019 |



### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

Les personnes handicapées doivent autant que possible représenter leurs propres intérêts en tant qu'expertes dans les domaines qui les concernent et faire vivre le thème de l'inclusion dans la DG en effectuant un travail de lobby actif. Il est donc nécessaire de disposer de moyens et formes de participation adaptés aux besoins des différents groupes cibles. Dans ce contexte, il est important de se demander en amont et quel que soit le domaine si des offres particulières sont nécessaires pour favoriser la participation des personnes handicapées ou si elles peuvent se concrétiser par l'adaptation inclusive des offres qui s'adressent à monsieur Tout-le-monde, en s'accompagnant éventuellement de mesures de soutien spécifiques. Les associations et prestataires de services qui œuvrent en faveur des personnes handicapées ainsi que d'autres représentants de la société civile constituent ici des partenaires et des intermédiaires précieux entre les personnes handicapées et les décideurs. La participation des personnes handicapées en tant qu'expertes dans les domaines qui les concernent contribue dans une large mesure au caractère durable de la politique.





## 4

## INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

### INDICATEUR D'IMPACT

### UNITÉ DE MESURE

Accessibilité des instruments de communication du DPB

Les instruments de communication sont conformes aux normes européennes et internationales en matière d'accessibilité des sites Web

Projet « DG Inklusiv »

Présentation d'un rapport sur le nombre de personnes formées dans le cadre de « DG Inklusiv », sur le type de formation et les besoins futurs

Aménagements raisonnables pour les personnes présentant une déficience auditive

Présentation d'un concept pour la mise en œuvre des résultats de l'analyse et garantie des moyens financiers nécessaires

Les chapitres « Collaboration avec les communes », « Bonnes pratiques et coopérations » et « Relations transversales avec d'autres plans stratégiques » ne seront plus repris ici, car ils ont déjà été traités dans le projet transversal « Inclusion ». (cf. les pages 59-60)



# LA DG COMME RÉGION SOLIDAIRE





## PROJET D'AVENIR – NOUS INVESTISSONS DANS LES FAMILLES



### **1** SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Entre 2010 et 2012, le « concept global de politique de la famille pour la Communauté germanophone » a été élaboré dans le cadre d'un vaste processus participatif impliquant tous les acteurs, la population et de nombreux experts de renom. Il a été présenté en mai 2012. Ce concept reprend les lignes directrices de la politique de la famille ainsi que six champs d'intervention axés sur des initiatives existantes et inédites.

La nouvelle compétence en matière d'allocations pour enfants, qui ne sera transférée aux communautés que dans le cadre de la sixième réforme de l'État, n'a pas été prise en compte au moment de l'élaboration du concept. Afin de préparer le transfert de cette nouvelle compétence, le groupe de travail formé à cette fin par le Gouvernement a présenté en 2014 un rapport comprenant toute une série de recommandations qu'il est nécessaire d'approfondir et d'analyser plus avant.

En outre, un nouveau décret relatif à l'accueil des enfants et les arrêtés d'exécution correspondants ont été adoptés durant le premier semestre de l'année 2014. Cette nouvelle base légale a permis notamment d'élargir le spectre des formes d'accueil en fonction des besoins (par exemple : mini-crèches, gardiennes d'enfants associées et autonomes et garderies d'enfants) et d'offrir une valorisation financière aux gardiennes d'enfants dans certains domaines.

Le transfert de la compétence « Logement » doit s'opérer en conformité avec la politique de la famille et en particulier avec l'accueil des enfants.



## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

L'élargissement et le développement accru d'une offre d'accueil pour les enfants qui soit adaptée aux besoins et favorable aux familles, d'une part, et de l'accueil extrascolaire, d'autre part, constituent l'une des principales priorités de la politique de la famille et par conséquent du présent projet d'avenir. Dans ce contexte, il ne faut pas perdre de vue le principe de l'inclusion : les offres doivent être définies de sorte à être disponibles pour tous les enfants, aussi différents soient-ils, et adaptées à leurs divers besoins. Ce n'est donc pas à l'enfant de répondre à certains critères pour y accéder. Par ailleurs, la poursuite du développement d'offres facilement accessibles en matière de conseil éducatif et familial joue un rôle essentiel. Lors de la mise en œuvre des mesures propres au présent projet d'avenir, il est important que les prérogatives en lien avec la famille soient mises en relation les unes avec les autres dans le cadre d'une stratégie globale. Les nouveaux modes d'allocations pour enfants doivent permettre le développement d'un système d'aide aux familles intégré et adapté à leurs besoins. Par ailleurs, les offres actuelles de renforcement de la famille sont analysées avec les acteurs et adaptées, le cas échéant, aux besoins présents et futurs.

### ● IDENTIFICATION DES BESOINS EN MATIÈRE D'ACCUEIL DES ENFANTS AU MOYEN D'UN PORTAIL INTERNET

Afin d'adapter l'offre en matière d'accueil des enfants aux besoins présents et futurs des familles, un portail Internet doit être créé pour permettre la réservation en ligne de places dans les structures d'accueil. Grâce à ce portail Internet interactif, les parents bénéficient également d'informations en lien avec l'accueil des enfants. À l'avenir, ce portail permettra aux décideurs politiques de s'informer à tout moment du nombre de places nécessaires dans les structures d'accueil.

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

... Attribution du contrat pour la création d'un portail Internet	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2014 - 2 <sup>e</sup> semestre 2014
... Développement du portail Internet	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
... Formation sur l'utilisation du portail Internet et sur la saisie des données	...>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
... Phase de test de l'utilisation du portail Internet	...>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
... Présentation de la base de données au public	...>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017
... Évaluation de l'utilisation et de l'efficacité de la base de données	...>	1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018

### ● DÉVELOPPEMENT D'UNE OFFRE D'ACCUEIL POUR LES ENFANTS ADAPTÉE AUX BESOINS

Le développement futur et l'élargissement d'une offre d'accueil pour enfants qui soit adaptée aux besoins et favorable aux familles incluent à la fois l'extension des structures d'accueil existantes et la création de nouvelles formes d'accueil, comme l'aide de voisinage ou la cohabitation intergénérationnelle. En outre, il est nécessaire de garantir la professionnalisation des personnes actives dans l'accueil des enfants. Cette professionnalisation, qui peut par exemple s'acquérir grâce à des formations continues, s'articule autour de la promotion de la compétence en matière de communication interculturelle et celle du travail avec les enfants handicapés.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- Simplification des modalités de financement transférées dans le cadre de la sixième réforme de l'État pour des projets d'accueil extrascolaire, grâce à l'adaptation de l'arrêté du Gouvernement du 22 mai 2014 relatif aux services et autres formes d'accueil pour enfants .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2015
- Prise en compte de nouvelles bases légales dans le domaine de l'accueil des enfants .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- Analyse des possibilités relatives à la promotion de l'attractivité de l'activité de gardien(ne) d'enfants .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- Augmentation de la qualification des personnes actives dans l'accueil des enfants par le biais d'offres de formations continues .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2016
- Sensibilisation et formation continue des personnes actives dans l'accueil des enfants en ce qui concerne l'accueil d'enfants handicapés .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2016
- Élargissement des offres de vacances dans le domaine de l'accueil extrascolaire .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2017
- Centralisation des informations relatives aux offres de vacances pour enfants sur le portail Internet consacré à l'accueil des enfants, en collaboration avec les services Jeunesse et Sport du Ministère<sup>[76]</sup> .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2017

## ● POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT DE CENTRES D'ACCUEIL FACILES D'ACCÈS POUR LES FAMILLES

Tout en s'inspirant du projet pilote « Haus der Familie » (Maison de la famille), il est nécessaire d'agréer et de soutenir les offres de centres d'accueil faciles d'accès pour les familles dans le cadre du décret relatif aux points de contact social.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- Dispositions d'exécution relatives à la reconnaissance des points de contact social .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2015 - 1<sup>er</sup> semestre 2015
- Reconnaissance des points de contact social .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2015
- Élaboration des indicateurs d'impact et unités de mesure .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- Évaluation de l'utilisation des points de contact social agréés .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2017

## ● POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT D'UN CONSEIL ÉDUCATIF ET FAMILIAL FACILE D'ACCÈS

Les offres de conseil éducatif et familial existantes doivent être optimisées et, le cas échéant, adaptées aux besoins des familles.

## ÉTAPES DE TRAVAIL

- Identification des besoins .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2015 - 2<sup>e</sup> semestre 2015
- Identification de l'offre existante .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2016 - 1<sup>er</sup> semestre 2016
- Évaluation de l'offre par rapport à la demande et identification de nouveaux potentiels .....>| 2<sup>e</sup> semestre 2016 - 2<sup>e</sup> semestre 2016
- Amélioration de l'offre de conseil .....>| 1<sup>er</sup> semestre 2017 - 1<sup>er</sup> semestre 2017

[76] Cf. le projet d'avenir « La culture en ligne de mire » (offres de loisirs créatifs).

## ● CRÉATION D'UNE BASE LÉGALE RELATIVE AU VERSEMENT DES ALLOCATIONS POUR ENFANTS DANS LE CADRE DE L'EXÉCUTION DE LA SIXIÈME RÉFORME DE L'ÉTAT

La création d'une base légale relative au versement des allocations pour enfants s'opèrera avec la participation des acteurs locaux et de la population de la DG. Les allocations pour enfants constituent un instrument important du soutien aux familles. Le système d'allocations pour enfants tel qu'il a été réaménagé fait ainsi partie intégrante de la politique de la famille et doit être adapté aux besoins des familles de la DG.

### ÉTAPES DE TRAVAIL

●●● Forum public de discussion sur le réaménagement des allocations pour enfants	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
●●● Élaboration d'un concept de réaménagement du système d'allocations pour les enfants sur la base des recommandations émises par le groupe de travail « Allocations pour enfants » et des résultats du forum public	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
●●● Concertations sur le concept avec les différents partenaires concernés	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
●●● Élaboration et adoption d'un projet de décret relatif aux allocations pour enfants	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017
●●● Élaboration et adoption des dispositions d'exécution	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2017
●●● Introduction du nouveau système d'allocations pour enfants dans la DG	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018

## ● OPTIMISATION DES CONDITIONS-CADRES POUR LES FAMILLES D'ACCUEIL

Il est nécessaire d'améliorer les conditions-cadres nécessaires à la bonne exécution de la mission de famille d'accueil et de valoriser l'activité de ces familles qui sont chargées, par les autorités publiques, d'éduquer et héberger les enfants placés et sont dès lors confrontées à des difficultés spécifiques.

On vise notamment à élaborer un concept permettant de certifier comme activité professionnelle la mission prise en charge par les parents d'accueil.

### ÉTAPES DE TRAVAIL

●●● Élaboration d'un concept visant à certifier le lien juridique entre les parents d'accueil et l'enfant placé. Cette certification permettra aux parents d'accueil de justifier leur fonction auprès de tiers en Belgique et à l'étranger	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015
●●● Base légale à l'introduction d'un budget réservé à la formation continue des familles d'accueil	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
●●● Soutien aux parents d'accueil dans l'optimisation des conditions-cadres relatives à la représentation des intérêts des parents d'accueil	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015

## ● SOUTIEN AUX PROCHES SOIGNANTS

Les proches soignants effectuent un travail essentiel, souvent en plus de leur activité professionnelle, pour les parents handicapés ou les séniors. Ils ont besoin de soutien pour mener à bien cette tâche si exigeante. La DG dispose déjà à cet égard de quantité d'offres d'aide et de relève. Il est nécessaire de les élargir et de les améliorer.

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |  |      |   |
|--|------|---|
| ●●● Analyse et relevé des offres de soutien et de relève pour les proches soignants        | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016  |
| ●●● Forum public pour les proches soignants  | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016 |
| ●●● Analyse des résultats du forum et élargissement et amélioration des offres de services | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018   |





### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

---

L'objectif du projet est de mieux concilier l'offre, la demande et les besoins des familles et ainsi de renforcer durablement les familles dans leur rôle de piliers au sein de notre société en proposant un portail Internet qui permette la réservation en ligne de places d'accueil pour enfants, en améliorant le conseil aux familles et en continuant de développer des centres d'accueil faciles d'accès. Comme les besoins des familles sont en constante évolution, les conditions-cadres doivent être aménagées de sorte à permettre l'adaptation permanente des offres à ces exigences.

On retrouve des approches innovantes dans tous les domaines thématiques du projet d'avenir « Nous investissons dans les familles ». Tout en tenant compte des services déjà existants, il faut élaborer de nouveaux projets innovants avec la participation des acteurs concernés et créer ainsi les bases solides d'une politique de la famille orientée vers l'avenir. Des moyens d'aide techniques doivent soutenir ce processus.



### **4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE**

---

Des indicateurs d'impact et unités de mesures ne pourront être définis que lorsque les structures d'accueil pour enfants seront élargies. Pour de nouveaux projets tels que le développement accru de centres d'accueil faciles d'accès pour les familles, il est nécessaire de définir en priorité, avec les acteurs concernés, des indicateurs d'impact et des unités de mesure qui permettent de mesurer d'une manière ou d'une autre l'avantage effectif de ces offres pour le public ciblé.



## 5

## COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

Il est particulièrement important d'impliquer directement les communes dans les réflexions portant sur la poursuite du développement d'offres de conseil éducatif et familial, car ces offres ne peuvent atteindre le citoyen que si elles sont ancrées au niveau local. Comme les communes sont déjà impliquées dans la planification et la mise en place des structures d'accueil pour enfants et dans l'aménagement des espaces habitables pour les familles, elles pourront participer aux réflexions sur l'élargissement de ces structures d'accueil ou sur le développement de nouvelles structures innovantes.





## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

---

La politique de la famille est confrontée à des difficultés similaires dans de nombreux domaines et régions. C'est pourquoi il est nécessaire de s'inspirer des multiples et précieux exemples et expériences des partenaires belges et européens dans la mise en œuvre des concepts et l'adaptation des bases décrétales relatives à la politique de la famille dans la DG.

### BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE RELEVÉ DES DONNÉES PROPRES AUX STRUCTURES D'ACCUEIL :

« Little Bird » est une plateforme en ligne interactive consacrée à la recherche et à l'administration d'offres d'accueil pour enfants sur tout le territoire allemand.

[www.portal.little-bird.de](http://www.portal.little-bird.de)

### BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE CRÉATION D'UNE BASE LÉGALE RELATIVE AU VERSEMENT DES ALLOCATIONS POUR ENFANTS :

L'Allemagne a restructuré ses caisses d'allocations pour enfants et introduit un système de dossier électronique.

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Bürgerinnen und Bürger > Familie und Kinder.



## 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

---

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020

La lutte contre la pauvreté est l'un des chevaux de bataille de la politique d'intégration sociale inscrite dans la Stratégie Europe 2020. Pour lutter efficacement contre la pauvreté, il est entendu que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle doit être garanti afin que les parents aussi puissent exercer une profession. Dans ce contexte, des possibilités d'accueil disponibles et de qualité pour les enfants ainsi que des aides aux revenus adaptées, accordées aux familles sous la forme combinée d'allègements fiscaux et de prestations générales bien pensées et ciblées, constituent des instruments essentiels.

### ● PLAN MARSHALL EN RÉGION WALLONNE

« L'axe VI » du Plan Marshall prévoit la création de nouveaux emplois dans le secteur non marchand et de nouveaux investissements dans les crèches afin de mieux s'adapter aux besoins en matière d'accueil de l'enfance.



---

# LA DG COMME RÉGION DE VIE

---

## PROJET D'AVENIR – VIVRE OSTBELGIEN



### 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

Le tourisme joue un rôle central dans le développement d'Ostbelgien en tant que région économique. En 2013, le secteur comptabilisait 366 000 nuitées pour les neuf communes germanophones à elles seules. Avec 140 500 arrivées sur son territoire, la Communauté germanophone (DG) héberge deux touristes pour un habitant. La valeur ajoutée brute du tourisme hôtelier dans la DG atteignait quelque 18 millions d'euros en 2013.

Des mesures importantes avaient déjà été prises lors de la première phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR I) afin d'améliorer sensiblement les structures de commercialisation et le développement touristique stratégique d'Ostbelgien. Citons notamment parmi ces mesures la réforme de l'ancien Office du tourisme des Cantons de l'Est (VAO) qui est devenu l'Agence du tourisme de l'Est de la Belgique (ATEB), l'introduction d'un programme de qualité assorti d'un label, le développement de la marque touristique « Ostbelgien » ainsi que l'élaboration d'une stratégie de « développement touristique en Ostbelgien pour 2025 ».[77] La stratégie reprend comme principes de base l'accessibilité (« Tourisme pour tous ») et le développement durable. À présent, cette stratégie doit être mise en œuvre par les acteurs présents à tous les niveaux dans le secteur du tourisme.

La stratégie et l'image de marque ont été élaborées en collaboration avec le secteur. La stratégie constitue la base des mesures et investissements futurs du Gouvernement de la DG dans le secteur touristique. Les secteurs d'activités qui y sont définis (vélo, randonnée et saveurs) doivent être développés en temps opportun et dans le souci de la qualité. Par le passé, l'ATEB a déjà lancé des initiatives novatrices dans ces secteurs d'activités tout en s'appuyant sur cette stratégie. L'ATEB est l'acteur principal de la mise

en œuvre de la stratégie touristique. Mais en raison de la situation de la DG et de l'envergure de la « Destination Ostbelgien », il est par ailleurs fondamental de travailler au sein de réseaux qu'il faut continuer de promouvoir dans le cadre de la deuxième phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II).

Les projets du CDR II dans le domaine touristique créent des bases et conditions-cadres importantes qui permettent la mise en œuvre ciblée de la stratégie touristique et donnent davantage de profil à Ostbelgien en tant que haut lieu de découvertes au grand air.





## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Le CDR II prévoit deux grands projets : l'aménagement des lieux touristiques et l'offensive de qualité.

### ● AMÉNAGEMENT DES LIEUX TOURISTIQUES

Dans le cadre de l'aménagement des lieux touristiques, le Gouvernement de la DG investira dans les infrastructures touristiques en tenant compte de la stratégie. Les investissements, à l'instar des efforts déjà déployés, se concentreront sur les principaux secteurs d'activités que sont la randonnée et le vélo, afin d'encourager un tourisme durable. Par ailleurs, on consacre une attention toute particulière à l'accessibilité de l'infrastructure touristique : elle correspond à un besoin actuel et elle gagnera encore en importance au fur et à mesure de la mutation démographique. Aujourd'hui déjà, les séniors constituent un segment non négligeable sur le marché du tourisme.

Dans le secteur d'activités « Randonnée », l'ATEB s'associera avec les neuf communes de la DG pour terminer et baliser le système de points-nœuds mis en place pour les randonneurs. Il s'agit ainsi de jeter les bases de la création de chemins « O »<sup>[78]</sup> et chemins de grande randonnée « O », prévus dans la stratégie touristique.

En ce qui concerne le secteur d'activités « Vélo », la DG dispose déjà d'une offre de base : la « Vennbahn-Route » a permis de lancer sur le marché un produit désormais reconnu et apprécié. Aujourd'hui, il est nécessaire de préserver la qualité de cette route. Pour ce faire, et bien que le financement assuré par INTERREG soit clôturé, les partenaires transfrontaliers doivent continuer de travailler ensemble et poursuivre le projet pour améliorer son attractivité.

Le réseau VeloTour constitue la colonne vertébrale de tous les itinéraires cyclables de la DG. Il existe déjà un système de points-nœuds offrant 850 kilomètres de chemins aux cyclistes. Mais le système a déjà plus de dix ans : il est donc nécessaire que l'ATEB adapte le parcours et le modernise si possible en lui offrant un nouveau balisage. Sur la base du VeloTour, il est possible de concevoir des parcours à vélo depuis la Vennbahn. Ces itinéraires doivent contribuer à inciter les usagers de la Vennbahn à prolonger leur séjour en Ostbelgien.

Ces infrastructures mises en place dans les secteurs d'activités « Randonnée » et « Vélo » permettent de proposer, parmi une multitude de chemins de randonnée pédestre et à vélo, des parcours de qualité et riches en découvertes. Ces itinéraires, qui constituent des produits importants de la gamme développée par l'ATEB, comptent également parmi les principaux équipements entretenus par les communes. Sur la base de ces infrastructures, la stratégie prévoit de mettre en place des parcours découvertes qui permettent au vacancier de s'orienter plus facilement et lui donnent un aperçu rapide de l'offre touristique.

[78] Il s'agit du « O » de « Ostbelgien » qui rappelle le logo « O » de la marque touristique. Voir le « Développement touristique en Ostbelgien 2025 » (stratégie, projet REK I) : [www.dglive.be](http://www.dglive.be) > Tourismus > Projekte & Trends > Downloads

## ● OFFENSIVE DE QUALITÉ

De nos jours, la qualité ne constitue plus un argument de vente, mais bien une condition préalable sur le marché des vacances. Dès lors, une amélioration permanente de l'offre touristique doit également inclure le service. Le niveau 1 du programme de formation continue « ServiceQualität Ostbelgien », qui s'adresse aussi aux petites et très petites entreprises, est proposé depuis 2013. Le niveau 1 du programme est toujours disponible ; le CDR II permettra en plus le lancement du niveau 2. Il est essentiel de poursuivre le développement et d'élargir dans sa globalité le programme de formations continues pour les acteurs du tourisme.

En tant qu'hôtes, les fournisseurs d'hébergements de la DG jouent un rôle crucial en ce qui concerne la qualité de l'offre et la mise en œuvre de la stratégie touristique. C'est pourquoi il est nécessaire de mettre en place un portail de travail et d'information qui soit adapté à ce groupe cible. Par ailleurs, une session d'information offrant la possibilité de nouer des contacts est proposée chaque année afin d'impliquer davantage la multitude des acteurs concernés.

En ce qui concerne le secteur d'activités « Vélo », les produits adaptés au groupe cible doivent contribuer à améliorer la qualité de l'offre et à exploiter au maximum l'infrastructure existante. Citons parmi ces produits le réseau E-Bike lancé par l'ATEB ou le label « bed&bike ». Partant du réseau VeloTour, il est possible de définir et d'ajouter à l'offre des parcours particuliers pour les vélos de course.

## ● AMÉNAGEMENT DES LIEUX TOURISTIQUES

### ÉTAPES DE TRAVAIL

●●● Relevé de l'infrastructure existante dans les neuf communes germanophones et détermination de leur état, leur efficacité énergétique, leur pertinence en termes commerciaux et de comptabilisation	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2015
●●● Formation d'un groupe de travail avec des représentants de la DG, des communes et de l'ATEB pour élaborer des projets futurs d'infrastructure conformément à la stratégie touristique	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
●●● Élargissement, par l'ATEB, du système de points-nœuds pour les randonneurs dans les communes au Nord de la DG (parcours découverte du pays d'Eupen	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
●●● Élargissement de l'application « GO Eastbelgium » pour les GPS et préparation du parcours en ligne en fonction de l'état de la planification (randonnée et vélo)	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018
●●● Analyse des itinéraires proposés par le réseau de chemins de randonnée VeloTour	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
●●● Acquisition d'un cadastre des panneaux pour l'ATEB afin de planifier et de mettre en œuvre le balisage du système de points-nœuds destiné aux randonneurs	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
●●● Balisage du système de points-nœuds pour les randonneur	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018
●●● Conception de chemins et chemins de grande randonnée « O » pour valoriser les différents parcours découvertes	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 2 <sup>e</sup> semestre 2018
●●● Remaniement des itinéraires proposés par le réseau de chemins de randonnée du VeloTour	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018
●●● Élaboration des critères de promotion des chemins « O » <sup>[79]</sup>	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2018 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018

## ● OFFENSIVE DE QUALITÉ

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- |     |   |      |   |
|-----|---|------|---|
| ●●● | Poursuite du programme « ServiceQualität » de niveau 1 et élargissement au niveau 2   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 – 1 <sup>er</sup> semestre 2019   |
| ●●● | Mise en place d'une structure d'administration et de gestion pour la Vennbahn-Route (gestion des chemins, protection de la marque, autorisations, etc.)                                       | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016   |
| ●●● | Adaptation des critères de reconnaissance et de classification pour tous les fournisseurs d'hébergements touristiques dans le cadre d'un code   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016   |
| ●●● | Organisation, chaque année, d'une soirée d'information et de réseautage pour le secteur   | ●●●> | 1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016<br>1 <sup>er</sup> semestre 2017 - 1 <sup>er</sup> semestre 2018<br>1 <sup>er</sup> semestre 2019 |
| ●●● | Mise en place d'un portail Internet <a href="http://www.dgtourismus.be">www.dgtourismus.be</a> comme instrument d'information et de travail pour les fournisseurs d'hébergements touristiques | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016  |
| ●●● | Élargissement du programme de formations continues pour les acteurs du tourisme   | ●●●> | 2 <sup>e</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015   |





### **3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION**

En 2011, le domaine de la restauration dans sa globalité a atteint dans la DG une valeur ajoutée brute de 30 millions d'euros, tourisme y compris. En 2010, la part relative à la restauration occupait à peine 4 % de l'ensemble du marché du travail. Les investissements réalisés dans le tourisme permettent à la fois d'augmenter la qualité de vie de la population et l'attractivité de la DG en tant que région économique.

Le Gouvernement de la DG investit dans un tourisme durable. L'objectif principal du tourisme durable est de garantir et de protéger les espaces de vie et les ressources naturels. Mais l'aspect « développement durable » englobe également le respect de la culture, des mœurs et de l'identité. En principe, les offres touristiques doivent être définies de telle sorte qu'elles soient accessibles à tous.



### **4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE**

Sur la base d'un tourisme durable, chaque investissement et chaque mesure dans le domaine touristique doivent avoir pour objectif l'augmentation de la valeur ajoutée brute, qu'elle se traduise par une hausse du nombre moyen de nuitées, des dépenses quotidiennes ou de la durée du séjour (2,6 nuits en 2013). En juin 2014, on a installé sur l'itinéraire de la Vennbahn des stations de comptage qui fournissent également des données précieuses pour mesurer l'attractivité du parcours, mais également celle de certains tronçons.

Le nombre et la catégorie d'étoiles des lits touristiques, le nombre de coaches, mais surtout d'entreprises labellisés Q dans le cadre du programme « ServiceQualität Ostbelgien », le nombre de participants aux initiatives de formations continues et celui des visites sur le site Web [www.eastbelgium.com](http://www.eastbelgium.com) et sur le futur site [www.dgtourismus.be](http://www.dgtourismus.be) constituent d'autres données capitales.



## 5 COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

Toutes les communes de la DG sont conscientes de l'importance du tourisme du point de vue économique et social. Les communes font preuve d'un engagement dynamique et bénévole. L'aménagement des lieux touristiques ne peut s'opérer qu'en étroite concertation avec les communes. Sans la collaboration active des communes elles-mêmes et des acteurs du tourisme local (notamment les syndicats d'initiative et leurs associations faitières, les exploitants de lieux d'hébergement et de curiosités locales), l'effet de levier du « concept de développement touristique » manquerait d'envergure.

Ce modèle recommande aux communes de développer des « profils de découverte » propres et complémentaires et de sélectionner des lieux propices à la découverte. Chaque commune est trop petite pour constituer une destination de vacances à part entière sur le marché du voyage. La mise en place des trois « parcours découvertes » Eifel, Hautes Fagnes et pays d'Eupen permet toutefois à l'Agence du tourisme de l'Est de la Belgique de proposer sur le marché les différents paysages et atouts d'une région de découvertes au grand air très diversifiée. Dans ce contexte, la collaboration des acteurs de toutes les communes s'impose.





## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

### COOPÉRATIONS DANS LA RÉGION EIFEL-ARDENNES

Chaque projet touristique doit s'inspirer des initiatives et stratégies des régions voisines. Pour les hôtes qui visitent notre région, les frontières ne jouent aucun rôle et ne doivent dès lors représenter aucun obstacle. Au contraire : la situation frontalière d'Ostbelgien représente une plus-value touristique qui doit être exploitée.

Les coopérations transfrontalières dans le projet Vennbahn, dans la région Eifel-Ardenne, dans le cadre de « l'Initiative pour l'avenir de l'Eifel » ou de l'Euregio Meuse-Rhin restent une base importante pour le développement futur du tourisme.

### AMÉNAGEMENT DES LIEUX TOURISTIQUES

#### LABEL DE QUALITÉ POUR LES RANDONNÉES ET VILLAGES DE RANDONNÉES, AUTRICHE

Le label de qualité décerné aux randonnées et les villages de randonnées autrichiens peuvent servir d'exemples dans le domaine de la conception, de l'aménagement et de la mise en œuvre des chemins de randonnées et parcours découvertes.

[www.wanderquetesiegel.at](http://www.wanderquetesiegel.at) > Wanderweg.

#### RÉSEAU DE RANDONNÉES À VÉLO EN WALLONIE PICARDE, BELGIQUE

Le réseau de randonnées à vélo de Wallonie picarde peut être source d'inspiration pour l'adaptation du réseau VeloTour.

[www.wapinature.be](http://www.wapinature.be) > A vélo

### OFFENSIVE DE QUALITÉ

Le programme de qualité « ServiceQualität Ostbelgien » est également proposé en Région wallonne et a été développé par la Fédération suisse du Tourisme. Des échanges constants ont lieu avec la Région wallonne. Lors de l'élaboration d'une nouvelle base légale, notamment en ce qui concerne les critères de classification, il serait bon que la DG se base sur les critères de la Région wallonne - après tout, des communes francophones appartiennent également à Ostbelgien en tant que région de découvertes au grand air.

En outre, la DG peut également apprendre beaucoup de la Flandre en ce qui concerne la communication avec les acteurs du tourisme, d'une part, et la législation en matière de reconnaissance et de classification des exploitants d'hébergements, d'autre part. Il est nécessaire de souligner ici en particulier les aspects liés au tourisme social, à l'accessibilité ou le « système flamand d'information sur les hébergements » (VLIS).

[www.toerismevlaanderen.be](http://www.toerismevlaanderen.be)  
en particulier

[www.toerismevlaanderen.be/infopunt-toegankelijk-reizen](http://www.toerismevlaanderen.be/infopunt-toegankelijk-reizen) et [www.vakantieparticipatie.be](http://www.vakantieparticipatie.be)



## 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

Des relations transversales avec les plans stratégiques de régions voisines dans le domaine touristique se traduisent par des coopérations. Citons, par exemple, le processus de création de la marque touristique Ostbelgien dans le cadre du projet de l'UE « Slow Travel » (Eifel-Ardennes).

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020

Si l'Europe est la destination de voyage la plus appréciée du monde, c'est également elle qui offre le plus grand nombre et la plus grande variété de curiosités : l'industrie du tourisme est devenue un secteur-clé de l'économie européenne. La politique de l'UE a défini la promotion du tourisme comme l'un de ses objectifs, afin que l'industrie du tourisme contribue dans la mesure la plus large possible à la croissance et à l'emploi. Il existe des relations transversales notamment dans le domaine de l'accessibilité, du développement durable, de la qualité et de la qualification.

### ● EUREGIO MEUSE-RHIN 2020

Dans le contexte de la stratégie « Euregio Meuse-Rhin 2020 », des projets initiés par les régions partenaires dans le domaine du tourisme contribueront à l'avenir également à mettre en œuvre la vision de l'Euregio.

### ● PLAN MARSHALL EN RÉGION WALLONNE

Le « Plan Marshall 2022 » prévoit aussi un soutien accru au secteur du tourisme : « Renforcer le soutien au secteur touristique ».<sup>[80]</sup> Il s'agit ici principalement de trois approches :

1. Favoriser l'extension des zones à caractère touristique et de loisirs afin de permettre l'accueil et le développement d'activités économiques à caractère touristique,
2. Miser sur le maillage du territoire par activité et mode d'hébergement et
3. Expérimenter des modèles innovants de gestion, notamment dans le cadre de partenariats public-privé.

[80] « Introduction au Plan Marshall 2022 », Région wallonne, août 2013.



---

# LA DG COMME RÉGION DE VIE

---

# PROJET D'AVENIR – AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE : VILLES ET VILLAGES DYNAMIQUES



## 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

La Communauté germanophone (DG) aspire depuis de nombreuses années à acquérir la compétence en matière d'aménagement du territoire, exercée actuellement par la Région wallonne dans la région de langue allemande. Il serait effectivement nécessaire que la DG puisse enfin décider seule quand, où et comment on peut construire sur son territoire. Par ailleurs, le transfert de cette compétence à la DG peut être synonyme d'avantages décisifs : citons, par exemple, la simplification administrative, la connaissance de la région et de sa mentalité, la gestion ciblée des difficultés spécifiques à la DG (zone rurale, région frontalière, proximité de régions métropolitaines, etc.) et enfin l'usage de la langue.

Cette volonté de transfert de la compétence en matière d'aménagement du territoire est confirmée notamment par une déclaration de principe interpartis du Parlement de la DG datant du 6 mai 2002 et par laquelle le Gouvernement a reçu pour mission d'effectuer les premiers travaux de préparation et d'entamer des discussions avec les partenaires wallons. Le Gouvernement a ensuite réuni un groupe de travail auquel ont participé de nombreux représentants des parties intéressées. Un premier rapport publié en 2008 donnait un aperçu général de l'étendue et de la complexité de la matière.

Le projet CDR « Vivre ensemble, mode d'emploi » a été lancé à l'occasion de la déclaration gouvernementale du 15 septembre 2009. Sur la base du premier rapport, ce projet devait fournir des approches concrètes pour une politique d'aménagement du territoire et un code d'aménagement du territoire propre à la DG. Un nouveau groupe de travail a été fondé, constitué cette fois exclusivement de décideurs de la DG. Après une série de consultations et de contacts intensifs avec des experts, un rapport final a pu être présenté

en janvier 2012, offrant au Gouvernement de nombreuses pistes d'intervention. Ce rapport a ensuite été soumis à l'expertise de divers acteurs et à des analyses supplémentaires au sein de l'administration (p. ex. : comparaisons avec d'autres systèmes législatifs d'aménagement du territoire). Parallèlement, on a suivi de près les développements opérés en Région wallonne qui travaillait à la rédaction d'un nouveau code d'aménagement du territoire.

Enfin, à partir de la mi-2012, il a toutefois résulté de la sixième réforme de l'État belge que les négociations institutionnelles ont surtout porté sur le niveau fédéral et non sur le régional, de sorte que les discussions entamées avec la Région wallonne concernant le transfert n'ont pu déboucher sur une conclusion positive. Depuis lors, le Gouvernement de la DG envisage une reprise des négociations à moyen terme.





## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

Le projet d'avenir « Aménagement du territoire : villes et villages dynamiques » diffère de la plupart des autres mesures du CDR, car il concerne une compétence dont la DG ne dispose pas actuellement. Lors de la précédente période de législature, le groupe de travail « Aménagement du territoire » a fourni un travail préliminaire précieux dans la mesure où, dans le rapport qu'il a rédigé, il a proposé au Gouvernement une première série d'approches concrètes. D'autres étapes - en particulier des décisions stratégiques et la concrétisation des premières mesures sous la forme d'une première série de projets de décret - ne pourront être entamées que lorsque l'on disposera de certitudes quant à l'ampleur de la (des) compétence(s) et des moyens financiers transférés. Ces étapes présupposent bien entendu que le Gouvernement wallon soit disposé à ouvrir des discussions de négociations concernant le transfert et à parvenir à un résultat satisfaisant pour l'ensemble des parties. Même si les autorités de la DG déploient de nombreux efforts dans le travail de sensibilisation, la décision dépasse leur domaine d'influence direct.

Toutefois, la DG ne restera pas inactive en attendant que les négociations reprennent. Le nouveau code d'aménagement du territoire de la Région wallonne, le « Code de développement territorial » (CoDT), continuera de s'appliquer dans un premier temps, en cas de futur transfert de compétence à la DG, jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un code propre à la DG. Ainsi, il est important d'observer de près les développements qui s'opèrent du côté wallon. Des initiatives plus ou moins intéressantes peuvent être enrichissantes pour la DG en cas d'éventuel transfert de compétence. Dans ce contexte, les communes de la région de langue allemande doivent également être impliquées en tant qu'acteurs de terrain.

En outre, il est également intéressant de profiter des moyens mis actuellement à la disposition par la Région wallonne pour permettre, au sein de la DG, une meilleure compréhension de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme. La Société de promotion économique de l'Est de la Belgique (WFG) a introduit une demande auprès du Gouvernement wallon afin d'être reconnue comme maison de l'urbanisme. Cette reconnaissance permettrait à la WFG de compléter par de nouvelles initiatives celles déjà lancées précédemment (p. ex. : le conseiller « UmBauen im Dorf » [Aménagements au village]). Toutefois, il est peu probable que le Gouvernement wallon accorde une reconnaissance en la matière avant 2016 au plus tôt.

Les étapes peuvent être adaptées à l'issue des différentes discussions de négociations.

### ● OBSERVATION DU CODE WALLON

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

●●● Analyse des dispositions de décret du CoDT	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
●●● Formation continue (présentation du CoDT par des experts) et échange avec les communes	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
●●● Analyse des arrêtés d'exécution du CoDT et nouvelle manifestation éventuelle	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - clôture non définie

## ● MAISON DE L'URBANISME

### ÉTAPES DE TRAVAIL

●●● Obtenir que la WFG soit reconnue comme maison de l'urbanisme	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - clôture non définie
●●● Après la reconnaissance : élaboration d'un plan stratégique d'information et de sensibilisation avec la WFG et préparation d'autres initiatives	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2016 - clôture non définie
●●● Mise en œuvre de mesures concrètes d'information et de sensibilisation	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - clôture non définie
●●● Interconnexion avec d'autres maisons de l'urbanisme en Région wallonne et à l'étranger	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - clôture non définie
●●● Collaboration axée sur des thèmes spécifiques avec des acteurs impliqués dans d'autres initiatives locales et interrégionales (parc naturel Hautes Fagnes-Eifel, groupe de coordination « Développement rural », AG [groupe de travail] Charlemagne, Euregio Meuse-Rhin, Grande Région, etc.)	●●●>	2 <sup>e</sup> semestre 2016 - clôture non définie



## 3

### ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION

Le thème du développement durable joue un rôle important, voire central, dans toute politique globale d'aménagement du territoire. Il n'est donc pas surprenant que le rapport du groupe de travail « Aménagement du territoire » de 2012 ait repris le développement durable comme un leitmotiv et comme une approche commune aux différentes lignes directrices. Concilier les divers intérêts économiques, sociaux et écologiques constitue la principale difficulté rencontrée dans le cadre de l'aménagement du territoire : l'affectation d'une surface en zone d'habitation, industrielle, de loisir ou réserve naturelle peut avoir une influence énorme sur la population et sur l'environnement. Comme le sol est une ressource limitée, il est important de faire preuve d'économie, de prudence et de circonspection dans l'aménagement du territoire. Dans ce contexte, il faut tenir compte des tendances globales en matière de développement (réchauffement climatique, hausse du prix du pétrole, crise économique, etc.) ainsi que des influences au niveau local (influence des régions métropolitaines, nouvelles formes de pauvreté, phénomènes NIMBY<sup>[81]</sup>, etc.) et les concilier avec les exigences d'un développement durable.

Vu sous un angle général, le caractère innovant du projet d'avenir se traduit comme suit :

- Après un transfert de la compétence en matière d'aménagement du territoire, la DG dispose d'une nouvelle marge de manœuvre, car elle peut prendre des mesures propres et axées sur ses particularités.
- Le nouveau code wallon, qui remplace le très controversé « Code Wallon de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme et du Patrimoine » (CWATUPE), propose lui aussi de nouvelles approches. Son potentiel d'innovation doit être suivi avec attention.
- Quant à la création d'une maison de l'urbanisme, elle contribuera certainement aussi à l'élaboration d'approches innovantes : si ce genre d'institution a pour mission de sensibiliser la population et les acteurs concernés aux thèmes de l'urbanisme, elle se doit également de stimuler ces acteurs dans une certaine mesure. Les architectes et maîtres d'ouvrage doivent être incités à apporter de nouvelles idées pouvant contribuer à une utilisation judicieuse du territoire.



## 4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

Les indicateurs d'impact et unités de mesure ne pourront être définis que lorsque la DG aura obtenu le transfert de la compétence en matière d'aménagement du territoire. Dans la pratique, on procédera ensuite, sur le long terme, à une comparaison « avant/après » avec le système actuel de la Région wallonne. On tiendra également compte de divers indicateurs habituels de l'aménagement du territoire, tels que le prix des terrains, les surfaces constructibles, agricoles et sylvicoles disponibles, les surfaces inoccupées au cœur des villages, l'exploitation des zones industrielles, etc., pour pouvoir évaluer les conséquences de la politique d'aménagement du territoire dans la DG.





## 5

### COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

Acteurs principaux de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme, les communes sont les partenaires privilégiés du Gouvernement. Ce n'est pas un hasard si, en tant que membres du groupe de travail « Aménagement du territoire », elles ont été impliquées de près dans le travail de conseil mené au cours de la phase précédente du CDR. Il avait déjà été proposé, dans le cadre des premières réflexions de ce groupe de travail, que les communes soient soutenues par un conseiller en urbanisme neutre disposant d'un savoir-faire conséquent (à l'instar du directeur financier).<sup>[82]</sup> Par ailleurs, les instruments communaux d'aménagement du territoire - les plans, concepts et permis - ont été analysés par rapport à leur potentiel de simplification. À cet égard, les expériences acquises au niveau communal se sont avérées particulièrement précieuses et enrichissantes pour la discussion au sein du groupe de travail.

Le Gouvernement de la DG continuera ainsi à collaborer avec les communes afin de proposer des réflexions sur le thème de l'aménagement du territoire. Un échange concernant le nouveau code wallon constituera l'une des premières mesures appliquées dans le cadre du présent projet. Elle impliquera aussi des formations continues en langue allemande pour le personnel administratif des communes.



## 6

### BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

La DG a tout intérêt à s'inspirer des autres pays en ce qui concerne l'aménagement d'une nouvelle politique d'aménagement du territoire et à tenir compte des pratiques qui ont déjà fait leurs preuves. Il existe en effet plusieurs entités fédérées en Europe qui disposent depuis plusieurs années déjà de compétences en matière d'aménagement du territoire et d'urbanisme et auxquelles il est ainsi possible de se référer. L'Allemagne, l'Autriche et la Suisse ont notamment transféré l'aménagement du territoire à leurs länder et cantons. On peut, par exemple, trouver de nouvelles approches d'interaction entre autorités supérieures et subordonnées ou pour les différents niveaux d'aménagement en Bavière, dans le canton de Schaffhausen ou au Liechtenstein.

De même, il ne faut pas perdre de vue que le Gouvernement wallon a lui aussi entrepris une démarche de « référencement » avant de réformer son CWATUPE et a, dans ce contexte, demandé une étude comparative du système existant d'aménagement du territoire avec différents autres systèmes étrangers. Les connaissances acquises peuvent livrer des résultats intéressants pour la DG.



# 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

### ● PLAN MARSHALL DE LA RÉGION WALLONNE

La problématique posée par l'aménagement et la répartition du territoire est omniprésente dans la plupart des thèmes économiques. Ainsi, l'affectation de nouvelles zones économiques (cf. la mesure IV.2 de l'axe « Emploi ») ne peut s'opérer qu'en tenant compte des prescriptions en matière d'aménagement du territoire et d'urbanisme.





---

# LA DG COMME RÉGION DE VIE

---

# PROJET D'AVENIR – AMÉNAGER LES ESPACES HABITABLES



## 1 SITUATION DANS LE CONTEXTE ET RETOUR SUR LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU CDR

La Communauté germanophone (DG) s'efforce depuis plusieurs années déjà d'obtenir le transfert de la compétence du logement, actuellement exercée par la Région wallonne dans la région de langue allemande. Le logement, en particulier la construction de logements publics, offre des instruments intéressants en matière de régulation, qui permettent à la DG de se préparer aux futures exigences démographiques. Une politique active en matière de logement peut, par exemple, inciter de jeunes familles à s'installer dans la DG, à condition que les prix des locations et des terrains soient abordables, ou permettre de lutter contre la pauvreté et l'isolement des séniors. La construction de logements sociaux vient notamment compléter les services sociaux existants, offerts et subventionnés par la DG.

Tout comme c'était le cas pour la compétence en matière d'aménagement du territoire, la revendication relative au transfert de compétence en matière de logement trouve notamment sa confirmation dans la déclaration de principe interpartis du Parlement de la DG en date du 6 mai 2002. Par cette déclaration, le Gouvernement a reçu pour mission d'entamer les premiers travaux de préparation et des discussions avec les partenaires wallons. Le Gouvernement a ensuite réuni un groupe de travail auquel ont participé de nombreux représentants des parties intéressées. Leur travail a débouché sur un premier rapport en 2008 qui donnait un aperçu général en matière d'aménagement du territoire et de logement.

Le projet du CDR « Vivre ensemble, mode d'emploi » a vu le jour en septembre 2009. Il devait, sur la base du premier rapport, élaborer des prescriptions pour un cadre légal ainsi que le contenu de la politique en matière de construction de logements. Un

nouveau groupe de travail a été fondé, constitué cette fois exclusivement de décideurs de la DG. Après plusieurs consultations, un rapport final proposant plusieurs pistes d'intervention au Gouvernement a pu être présenté en octobre 2011. Ce rapport a ensuite été soumis à l'expertise de divers acteurs et à des analyses supplémentaires au sein de l'administration. Une liste reprenant les questions toujours ouvertes et les points encore sensibles a finalement été dressée et soumise au débat au sein du sous-comité « Réforme de l'État » du Parlement en septembre 2012.

Enfin, à partir de la mi-2012, il a résulté de la sixième réforme de l'État belge que les négociations institutionnelles ont surtout porté sur le niveau fédéral et non sur le régional, de sorte que les discussions entamées avec la Région wallonne concernant le transfert n'ont pu déboucher sur une conclusion positive. Depuis lors, le Gouvernement de la DG envisage une reprise des négociations. Contrairement à l'aménagement du territoire, le Gouvernement wallon a laissé entendre clairement dans sa déclaration politique de principe qu'il était prêt à entamer des discussions de négociations avec la DG en ce qui concerne le transfert de compétence en matière de logement.





## 2 MESURES ET ÉTAPES DE TRAVAIL PRÉVUES

À l'instar du projet « Aménagement du territoire : villes et villages dynamiques », le projet d'avenir « Aménager les espaces habitables » se distingue de la plupart des autres mesures du CDR, car il concerne une compétence dont la DG ne dispose pas actuellement.

Au sein de la DG, le groupe de travail « Logement » a effectué un travail de préparation remarquable au cours de la précédente période de législature et proposé une première série d'étapes au Gouvernement. La détermination des pistes possibles pour la DG et la concrétisation des premières mesures sous forme d'une première série de projets de décret ne pourront s'opérer que lorsque l'on disposera de certitudes quant à l'ampleur de la (des) compétence(s) et des moyens financiers transférés.

D'ici là, il sera nécessaire de poursuivre la préparation du transfert de compétence. Des propositions de solutions doivent être faites en ce qui concerne les questions et points sensibles encore ouverts. Parallèlement, un relevé complet de toute l'étendue de la compétence et des aspects financiers présuppose une étude approfondie du code (et notamment des « ponts » entre le logement et la politique en matière d'efficacité énergétique) et du budget wallons (identification des chiffres pertinents). Après les premiers sondages de 2011, les éventuels effets de synergie avec les compétences déjà acquises par la DG, en particulier dans le domaine social, de la famille, des seniors et des personnes handicapées, peuvent également être approfondis et faire l'objet de propositions concrètes.

Dès que le transfert de la compétence aura été assuré et que le cadre financier sera défini, on pourra enfin mettre sur pied un groupe de travail technique qui élaborera les premières ébauches des textes réglementaires avec l'aide d'experts. Le rapport final du groupe de travail « Logement » ainsi que les expériences qui ont été acquises entre-temps serviront bien entendu de base à ces travaux.

Les étapes peuvent être adaptées à l'issue des différentes discussions de négociations.

### ● TRAVAUX PRÉLIMINAIRES AUX DISCUSSIONS EN MATIÈRE DE TRANSFERT

#### ÉTAPES DE TRAVAIL

●●● Traitement des points sensibles et des questions encore ouvertes du rapport final du groupe de travail « Logement »	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2015
●●● Détermination de l'étendue de la compétence transférée (points de convergence avec d'autres compétences)	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2016
●●● Analyse du budget de la Région wallonne en matière de logement (y compris les projets en cours, la dette, etc.)	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 2 <sup>e</sup> semestre 2016
●●● Discussion sur les possibles effets de synergie avec les compétences existantes de la DG	●●●>	1 <sup>er</sup> semestre 2015 - 1 <sup>er</sup> semestre 2017

## ● PRÉPARATION CONCRÈTE À LA REPRISE DE LA COMPÉTENCE

### ÉTAPES DE TRAVAIL

- Mise en place d'un groupe de travail composé d'experts afin d'élaborer les premières ébauches des textes réglementaires (en fonction des négociations) ●●●>
- Préparation des mesures organisationnelles - au sein et en dehors de l'administration, en particulier au sein des sociétés publiques de logement (en fonction des négociations) ●●●>
- Préparation des instruments financiers - en particulier pour la reprise éventuelle de la part de la dette transférée (en fonction des négociations) ●●●>



## 3 ORIENTATION SOCIOPOLITIQUE : DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION

Le thème du développement durable constituait déjà la pierre angulaire du rapport final du groupe de travail « Logement » rédigé en 2011. En effet, les premières idées d'une politique de logement future propre à la DG se sont axées sur trois axes principaux :

1. l'axe économique qui vise un logement abordable (« qu'il s'agisse d'une location ou d'un logement propre, un habitat raisonnable pour tous, indépendamment des revenus ») ;
2. l'axe social qui vise un logement adapté aux propriétaires et aux locataires (« intégration sociale des groupes de population plus faibles grâce à un logement adapté et un encadrement sur mesure ») ;
3. l'axe écologique qui permet de garantir des espaces habitables (énergétiquement) efficaces (« des logements de qualité supérieure et énergétiquement efficaces préservent l'environnement et les finances des ménages »).

Ces trois piliers du développement durable doivent continuer d'être encouragés lorsque la DG reprendra la compétence en matière de logement.

L'aspect « innovation » se traduit par le fait que, dans le cas d'un transfert de compétence, la DG aura la possibilité de se détacher à différents égards du système actuel de la Région wallonne. Le système actuel est sans doute adapté à une région plus importante englobant plusieurs grandes villes, mais dans une région plutôt rurale telle que la DG - qui bien qu'elle soit confrontée à des problèmes similaires a également d'autres priorités - les solutions doivent bien souvent être définies autrement. Dans ce contexte, on ne peut exclure le développement de toutes nouvelles approches spécifiquement adaptées à la DG, même si nous nous tournerons vers les bonnes pratiques existantes (cf. point 6 dans ce chapitre).



## 4 INDICATEURS D'IMPACT ET UNITÉS DE MESURE

Les indicateurs d'impact et unités de mesure ne pourront être définis que lorsque la DG aura obtenu le transfert de la compétence en matière de logement. Dans la pratique, on procédera ensuite, sur le long terme, à une comparaison « avant/après » avec le système actuel de la Région wallonne. L'impact du transfert sur les prix locatifs, les prix de l'immobilier et des terrains pourra notamment servir d'unité de mesure clairement chiffrable à moyen ou long terme, c'est-à-dire après que les mesures prises par la DG auront pu s'appliquer. Dans le cas d'un transfert en matière d'efficacité énergétique, la réduction de la perte énergétique et la satisfaction des normes européennes constitueront sans aucun doute un indicateur d'impact chiffrable.



## 5 COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

Les communes comptent parmi les acteurs les plus importants dans l'aménagement de la politique de construction de logements, au moins depuis « l'ancrage communal » qui a permis le financement, par la Région wallonne, de nombreux projets de construction communaux : elles sont impliquées et participent à l'aménagement des surfaces habitables tant au sein des sociétés publiques de logement (Nosbau au Nord de la DG, Öffentlicher Wohnungsbau Eifel au Sud) que dans les agences immobilières sociales. Les Centres publics d'action sociale (CPAS) qui encadrent les citoyens défavorisés dans la gestion de leur logement social joueront également un rôle décisif dans le futur système de la DG. Ainsi, il est peu surprenant que les communes et les CPAS - en plus des sociétés publiques de logement et agences immobilières sociales précitées - aient, en tant que membres du groupe de travail « Logement », participé de près au travail de conseil mené lors de la précédente phase de mise en œuvre du Concept de développement régional. Le Gouvernement de la DG continuera de participer, avec ces acteurs, aux réflexions futures sur le thème du logement.

Parallèlement, des contacts sont établis avec les autres groupes professionnels, qui constituent d'autres acteurs-clés du domaine du logement. Ainsi, il s'agit entre autres d'impliquer dans les consultations les représentants des architectes, des conseillers en énergie, du secteur de la construction, etc.



## 6

## BONNES PRATIQUES ET COOPÉRATIONS

---

### COMITÉ EUROPÉEN DE COORDINATION DE L'HABITAT SOCIAL (CECODHAS), EUROPE

De nombreux problèmes rencontrés dans le domaine du logement (notamment des prix locatifs trop élevés, l'exclusion sociale, le logement accessible, etc.) ne sont pas forcément spécifiques à la DG. On retrouve des difficultés similaires dans des pays proches ou plus éloignés du nôtre, où elles sont abordées de différentes façons. Depuis de nombreuses années, plusieurs réseaux européens s'inscrivent dans cette thématique et offrent des comparaisons intéressantes entre les approches choisies, notamment le Cecodhas.

[www.housingeurope.eu](http://www.housingeurope.eu)

### COMMUNITY LAND TRUST (CLT), ROYAUME-UNI

Durant la précédente période de législature, la Région wallonne a elle aussi poussé la curiosité un peu plus loin et évalué de nouvelles formes de logements dans divers projets pilotes : c'est ainsi que le concept anglo-saxon du CLT, une nouvelle forme de propriété, a été reconnu comme admissible. Ces premiers projets pilotes doivent être poursuivis et, s'ils s'avèrent probants, mis éventuellement en œuvre dans la DG.

[www.communitylandtrusts.org.uk](http://www.communitylandtrusts.org.uk)



# 7

## RELATIONS TRANSVERSALES AVEC D'AUTRES PLANS STRATÉGIQUES

### ● STRATÉGIE EUROPE 2020 ET AUTRES PROGRAMMES EUROPÉENS

Les thèmes du présent projet ne constituent pas une priorité immédiate en matière de travail structurel dans le cadre de la Stratégie Europe 2020. Le domaine thématique « Énergies renouvelables » qui s'inscrit dans l'initiative phare « Une Europe efficace dans l'utilisation des ressources » et qui est lié à l'efficacité énergétique du parc d'habitation est déjà décrit dans le projet d'avenir « Paysage énergétique d'Ostbelgien ».

### ● PLAN MARSHALL EN RÉGION WALLONNE

Le « Plan Marshall 4.0 » aborde la thématique du logement dans la mesure où il annonce une réforme des primes et prêts Énergie et Logement (mesure IV.1.2). Les arrêtés correspondants du Gouvernement wallon des 26 mars et 30 avril 2015 sont déjà d'application. En outre, le Plan vise à recentrer l'Alliance Emploi-Environnement sur la rénovation du bâtiment et en particulier son amélioration énergétique (mesure IV.1.1).



6

---

**PERSPECTIVES**

---

Les projets d'avenir et projets transversaux décrits dans le présent document concernent la deuxième phase de mise en œuvre du Concept de développement régional (CDR II). Comme le sous-titre du CDR « Ostbelgien leben 2025 » le laisse supposer, il y aura vraisemblablement une troisième phase. Depuis le début, l'objectif du CDR était de développer des stratégies sur le long terme, qui s'étendent au-delà des différentes périodes de législature.

Il faut mentionner l'importance capitale de la sixième réforme de l'État pour le deuxième programme de mise en œuvre du CDR. Avec la sixième réforme de l'État, la Communauté germanophone (DG) dispose de nouvelles compétences essentielles (p. ex. : l'emploi, la politique de la famille et des seniors, la santé et la justice) qui joueront un rôle de premier ordre dans la mise en œuvre des projets d'avenir et projets transversaux.

Toutes les personnes intéressées peuvent se tenir informées de la progression des projets d'avenir et transversaux. Comme lors de la première phase de mise en œuvre du CDR (CDR I), des rapports réguliers de progression seront publiés. Ceux-ci permettent aux responsables de projets d'actualiser et d'adapter les mesures. Il est possible également que de nouveaux objectifs découlent des expériences acquises lors de la mise en œuvre des projets. Ainsi, comme dans le cadre du CDR I (2009 - 2014), il se peut que de nouvelles étapes s'ajoutent ou que certaines étapes soient supprimées si elles ne sont plus considérées comme judicieuses. Nous essayerons d'élaborer de nouvelles bases statistiques pour la DG afin de nous aider à poursuivre le développement des indicateurs d'impact et des unités de mesure et de mesurer ainsi les objectifs des projets. Nous continuerons également de nous inspirer des bonnes pratiques nouvelles, car il est utile et important d'apprendre d'autres exemples intéressants. Enfin, comme par le passé, nous ferons preuve de transparence quant aux moyens financiers nécessaires pour la mise en œuvre des projets.

Lors de la première phase de mise en œuvre, les coordinateurs des projets CDR ont présenté la stratégie « Ostbelgien leben 2025 » à de nombreux organisations, prestataires et structures consultatives. Les personnes intéressées pourront continuer de demander ce genre de présentation. En outre, chaque citoyen qui le désire peut participer aux manifestations en lien avec le CDR. Le dialogue intensif mené avec les citoyens lors de la première phase de mise en œuvre doit être poursuivi lors de la deuxième phase.

Dans ce contexte, nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont déjà fait preuve d'engagement et apporté des idées intéressantes au CDR. Une première « synthèse du CDR II » a été rédigée en février 2014. Nous avons ensuite fait parvenir ce document à toutes les structures consultatives et à tous les prestataires de la DG, de même qu'à toutes les communes. Nous avons reçu en réponse 24 prises de position<sup>[83]</sup> dont nous avons tenu compte dans la mesure du possible. Nous remercions en particulier le Conseil économique et social (CES) de la DG, dont l'expertise a contribué dans une large mesure à la pertinence du présent CDR II. Dans la mise en œuvre du concept, nous continuerons de faire appel régulièrement au Conseil du CES. Enfin, merci du fond du cœur à tous les citoyens de la DG qui ont marqué leur intérêt. Nous espérons que vous continuerez de participer aux discussions futures sur la poursuite du développement de « Ostbelgien leben 2025 » dans la DG !

[83] Office de l'emploi de la DG, Conseil consultatif pour les questions familiales et générationnelles, Conseil consultatif pour la promotion de la santé, Conseil consultatif pour les bibliothèques publiques, Conseil consultatif du Centre des médias, Office pour personnes handicapées (DPB), Eudomos – votre service d'accompagnement à domicile, la ligue des femmes, la commune de Bütgenbach, la commune de Saint-Vith, le Bureau des jeunes, la Commission « Jeunesse », les amicales rurales, le parc naturel des Hautes Fagnes-Eifel, le réseau Sud, l'association de psychiatrie, le Conseil pour la coopération au développement, la solidarité et l'intégration (RESI), le Conseil pour la formation des adultes, RCYCL VoG, l'Institut Robert Schuman (RSI), la Croix-Rouge, l'hôpital Saint-Nicolas, le Conseil économique et social (CES), le Centre de formation et de formation continue dans les Classes moyennes (ZAWM), le Centre de pédagogie adaptée (ZFP).

## RÉFÉRENCES PHOTOGRAPHIQUES

Titre	Willi Filz	p. 074	Christian Charlier, Xact photography
	Comité culturel Eupen, Close-Act	p. 083	vennbahn.eu, Dominik Ketz
	Chudoscnik Sunergia	p. 084	Pascale Müllender
	Provid, Photocase	p. 093	SolStock, iStock
	Willi Filz	p. 094	Alexander Breuer
	Photocrew, Fotolia	p. 097	Shmel, Fotolia
	Christian Charlier, Xact photography	p. 100	Olesia Bilkei, Fotolia
	eastbelgium.com	p. 103	Tania Van den Berghen
	eastbelgium.com, Dominik Ketz	p. 105	Tania Van den Berghen
p. 006	Willi Filz	p. 107	Tania Van den Berghen
	la seconde du dessus :	p. 112	Dany Meys
	Tania Van den Berghen	p. 115	Caroline Pankert
	la quatrième du dessus :	p. 120	Cedric Clooth
	Tatjana Cormann	p. 123	Belgaimage, Thierry Rogé
p. 009	Christian Charlier, Xact photography	p. 124	Willi Filz
p. 010	Willi Filz	p. 129	Belgaimage, Thierry Rogé
p. 012	Rodimovpavel, Fotolia	p. 133	Inga Klawitter
p. 015	Reicher, Fotolia	p. 138	Willi Filz
p. 016	Willi Filz	p. 145	Badahos, iStock
p. 020	la première, la troisième et la cinquième	p. 146	Dpmike, iStock
	du dessus : Willi Filz	p. 150	Willi Filz
	la deuxième du dessus :	p. 153	Carlos André Santos, Fotolia
	Christian Charlier, Xact photography	p. 155	PhotoSG, Fotolia/1A
	la quatrième du dessus : Irina Fischer,	p. 156	Gregor Collienne
	Fotolia	p. 158	Caroline Pankert
p. 022	Willi Filz	p. 163	Tania Van den Berghen
p. 025	Christian Charlier, Xact photography	p. 164	Tania Van den Berghen
p. 026	Willi Filz	p. 171	Sarah Bongartz
p. 031	Willi Filz	p. 172	Woodapple, Fotolia
p. 035	Robert Kneschke, Fotolia	p. 179	Christian Charlier, Xact photography
p. 040	Arcady, Fotolia	p. 180	Christian Charlier, Xact photography
	Warakorn, Fotolia	p. 185	Christian Charlier, Xact photography
	VRD, Fotolia	p. 187	Christian Charlier, Xact photography
	Hanivart24, Fotolia	p. 191	Alena Ozerova, Fotolia
p. 041	Warakorn, Fotolia	p. 193	Olly, Fotolia
	Mostafa Fawzy, Fotolia	p. 195	Christian Charlier, Xact photography
p. 044	Christian Charlier, Xact photography	p. 196	Christian Charlier, Xact photography
p. 062	Christa Wintgens	p. 199	Christian Charlier, Xact photography

---

## RÉFÉRENCES PHOTOGRAPHIQUES

---

p. 201	Trueffelpix, Fotolia	Série de motifs	Christian Charlier,
p. 205	Alfons Henkes	sur la région frontalière	Xact photography
p. 206	Christian Charlier, Xact photography	(pp. 47, 56, 64, 77, 85)	
p. 213	Willi Filz	Série de motifs	Willi Filz
p. 215	Christian Charlier, Xact photography	sur la région économique	
p. 222	Willi Filz	(pp. 49, 57, 65, 78, 86)	
p. 225	Willi Filz	Série de motifs	Willi Filz
p. 227	Arbeitsamt, Bernd Johanns	sur la région d'éducation	
p. 228	IAWM, Tanja Wilden	(pp. 51, 57, 66, 80, 86)	
p. 234	Christian Charlier, Xact photography	Série de motifs	Oxfam
p. 236	Christian Charlier, Xact photography	sur la région solidaire	Tineke D'haese
p. 239	Belgaimage, Thierry Rogé	(pp. 53, 58, 67, 80, 87 )	
p. 240	Renate Huberty	Série de motifs	eastbelgium.com
p. 243	Renate Huberty	sur la région de vie	Dominik Ketz
p. 247	Oxfam, Tineke D'haese	(pp. 53, 59, 68, 82, 87)	
p. 250	Christian Charlier, Xact photography		
p. 253	Cedric Clooth		
p. 255	Yuri Arcurs, Fotolia		
p. 256	Provid, Photocase		
p. 261	Willi Filz		
p. 263	Denys Kuvaiev, Fotolia		
p. 264	Willi Filz		
p. 266	Monika Wisniewska, Fotolia		
p. 269	Yanlev, Fotolia		
p. 273	Peter Atkins, Fotolia		
p. 275	Willi Filz		
p. 279	Willi Filz		
p. 280	vennbahn.eu, Dominik Ketz		
p. 283	Thomas Lehnen		
p. 285	eastbelgium.com, Florian Haymann		
p. 289	eastbelgium.com, Florian Haymann		
p. 290	Gaby Zeimers		
p. 293	Stephan Offermann		
p. 295	Edition Erwin Kirsch		
	Studio ADR - André Drèze		
p. 297	Nosbau, Tanja Wilden		
p. 298	Nosbau, Tanja Wilden		
p. 303	Nosbau, Tanja Wilden		

---

## CONCEPT DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL DE LA COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE

<b>Éditeur responsable</b>	Norbert Heukemes, secrétaire général
<b>Coordination du projet</b>	jusqu'août 2015 : Inga Klawitter, chargée de mission pour le développement régional ; à partir de septembre 2015 : Alexander Krings, chargé de mission pour le développement régional
<b>Chefs de projet</b>	Joël Arens, Rita Bertemes, Michael Cohnen, Michael Fryns, Dieter Gubbels, Ruth de Sy, Sabine Herzet, Alexander Homann, Gudrun Hunold, Inga Klawitter, Manfred Kohlen, Isabelle Maystadt, Cynthia Michels, Pascale Müllender, Sarah Paquet, Anna Quadflieg, Katja Schenk, Christina Schimanski, Corina Senster, Pascal Werner
<b>Graphisme</b>	Margraff Concept Design
<b>Corrections</b>	7Silben, Tanja Jentsch
<b>Traduction/Révision</b>	LisLingua PGmbH/Sprl
<b>Coordination graphisme, correction et impression</b>	Cornelia Neupert, responsable de la communication

---

© Ministère de la Communauté germanophone - mars 2016  
Rue Gospert 1, 4700 Eupen  
N° de référence FbKOM.EV/06.01-01.038/16.78 D/2016/13.694/12  
Vous trouverez davantage d'informations à l'adresse [www.dglive.be/entwicklungskonzept](http://www.dglive.be/entwicklungskonzept).

**WWW.DGLIVE.BE**

---

