

Avis du Comité économique et social sur «La mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi 1999»

(1999/C 209/14)

Le 28 janvier 1999, le Comité économique et social a décidé, conformément à l'article 23, paragraphe 3 de son Règlement intérieur, d'élaborer un avis sur: «La mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi 1999».

La section «Emploi, affaires sociales, citoyenneté», chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 6 mai 1999 (rapporteur: M^{me} Engelen-Kefer).

Lors de sa 364^e session plénière des 26 et 27 mai 1999 (séance du 27 mai), le Comité a adopté par 105 voix pour, 6 voix contre et 11 abstentions l'avis suivant.

1. Introduction

1.1. L'intégration du chapitre «Emploi» dans le Traité d'Amsterdam et le sommet consacré à ce thème, qui s'est tenu à Luxembourg en novembre 1997, ont enclenché un processus irréversible de coordination à l'échelle européenne des politiques en la matière, le but étant de faire baisser notablement un taux de chômage qui, en Europe, reste obstinément à un niveau élevé. Désormais, les États membres s'accordent à considérer la promotion de l'emploi comme une «question d'intérêt commun» (article 126 du Traité d'Amsterdam). Les lignes directrices 1998 et l'élaboration des plans d'action nationaux par les États membres ont constitué la première mise en œuvre des objectifs et mécanismes que le chapitre relatif à l'emploi prévoit pour définir dans ce domaine une stratégie européenne coordonnée.

1.2. Les quatre piliers sur lesquels reposent les lignes directrices adoptées à Luxembourg (améliorer la capacité d'insertion professionnelle, développer l'esprit d'entreprise, encourager la capacité d'adaptation des entreprises et des travailleurs, renforcer les politiques d'égalité des chances) ont tous leur importance pour favoriser la réinsertion des chômeurs dans la vie active et créer de nouveaux emplois. Tous les États membres ont soumis leurs plans d'action nationaux de mise en œuvre des lignes directrices 1998 avec une promptitude qui constitue déjà un progrès en soi. Une approche qui s'est avérée particulièrement efficace a été d'assortir ces lignes directrices, dans certains domaines, d'obligations de résultat concrètes et vérifiables, par exemple le pourcentage de chômeurs qui devront bénéficier de politiques actives du marché de l'emploi. Dans la résolution du Conseil sur les lignes directrices pour l'emploi en 1999, les États membres sont invités «à se fixer des objectifs nationaux qui pourraient être quantifiés, lorsque cela est possible et opportun».

1.3. Le Comité estime néanmoins qu'il est nécessaire de s'entendre sur le sens à donner au concept de «politiques actives du marché de l'emploi». De même, il convient de s'assurer que les statistiques soient comparables et de donner un caractère objectif aux indicateurs correspondants. Le Comité recommande en outre que l'on procède également à la réalisation d'analyses qualitatives ou que l'on demande aux États membres de le faire eux-mêmes, afin de pouvoir mieux évaluer le succès des mesures de promotion de l'emploi.

1.4. Les lignes directrices pour l'emploi en 1999 adoptées par le sommet de Vienne les 11 et 12 décembre 1998 soulignent «l'importance que revêt un dialogue large et intensif entre tous les acteurs concernés, c'est-à-dire le Parlement européen, le Conseil, la Commission, les partenaires sociaux, la Banque centrale européenne et la Banque européenne d'investissement, pour le succès futur du processus de Luxembourg». La présidence allemande a proposé d'inclure le nouveau considérant suivant: «Le Conseil européen de Vienne a chargé le Conseil et la Commission de présenter au futur Conseil européen de Cologne un rapport sur l'élaboration d'un pacte européen pour l'emploi dans le cadre du processus de Luxembourg».

1.5. Dans le cadre de la mission ainsi définie par le sommet de Vienne, le Comité est désireux, en sa qualité de forum de la société civile organisée de l'Union européenne, d'apporter sa pierre à l'intensification du débat sur la stratégie européenne de l'emploi. L'intervention du Comité doit consister à lancer un échange approfondi d'expériences, concernant des exemples de «bonnes pratiques» et à contribuer par ce biais à l'application des lignes directrices pour la politique de l'emploi. Le Comité est un lieu tout indiqué pour pareille rencontre, dans la mesure où il réunit non seulement les parties traditionnellement en présence sur le marché du travail mais aussi d'autres organisations économiques et sociales intéressées. C'est dans ce contexte qu'a été organisée une audition qui a permis d'étudier quelques situations choisies pour leur exemplarité et se rapportant aux quatre piliers de la stratégie européenne de l'emploi. Dans leur rapport conjoint sur la politique européenne de l'emploi, le Conseil «Économie et finances» et le Conseil «Travail et affaires sociales» ont identifié des exemples de «bonnes pratiques» se rapportant à chacun des quatre chapitres des lignes directrices pour l'emploi et dont il a été tenu compte lors de l'audition.

2. Évaluation et mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi en 1999

2.1. Le Comité rattache le présent avis d'initiative à l'article 128 (2) du Traité d'Amsterdam, qui impose au Conseil de consulter le CES avant l'adoption annuelle des lignes directrices pour l'emploi.

2.2. Le Comité salue l'option choisie par la Commission de l'UE de s'en tenir pour l'essentiel, dans ses lignes directrices pour 1999, aux quatre grands piliers et de mettre ainsi l'accent sur la consolidation et la pérennisation de la démarche entamée à Luxembourg. Les estimant judicieuses, le Comité soutient expressément les mesures complémentaires et les dispositions de mise en œuvre prises dans les domaines suivants:

- réforme du régime de la fiscalité et des prélèvements obligatoires,
- exploitation du potentiel d'emploi du secteur des services,
- renforcement des dispositifs de formation permanente, notamment dans la perspective de l'évolution des techniques de l'information,
- intégration des personnes handicapées et des minorités ethniques,
- meilleures possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale.

2.3. Si l'on souhaite développer l'emploi, il est essentiel d'infléchir la tendance actuellement en cours dans l'Union, à un alourdissement de la fiscalité et des prélèvements obligatoires sur le travail⁽¹⁾. Aussi le CES accueille-t-il favorablement les propositions concrètes des lignes directrices pour 1999, par lesquelles les États membres sont invités à vérifier dans quelle mesure, si tant est qu'ils le fassent, leurs systèmes d'imposition et de prestations incitent les chômeurs à retrouver une activité et les employeurs à créer de nouveaux emplois⁽²⁾. Il ne s'agit toutefois pas que cette opération aboutisse à une détérioration des prestations sociales accordées aux chômeurs. Le CES estime également très important à cet égard de prêter davantage attention à la lutte contre le travail non déclaré et illicite.

2.4. L'une des causes des problèmes de l'emploi en Europe tient à ce que le secteur des services, y compris les services sociaux et ceux liés à l'industrie ou axés sur l'environnement, y occupe une part inférieure à la moyenne internationale. Dès lors, il est tout à fait logique que les États membres soient invités dans les lignes directrices à «mettre en place un cadre favorable à la pleine exploitation du potentiel d'emploi du secteur des services et des services liés à l'industrie». Comme le soulignent les lignes directrices, l'exploitation du potentiel d'emploi de la société de l'information et du secteur social et de celui de l'environnement revêt une importance particulière pour la création de nouveaux emplois. De même, il ne faut pas faire l'impasse sur les responsabilités du secteur public vis-à-vis de la politique de l'emploi.

2.5. Parallèlement, il faut fournir aux jeunes dans le cadre de la formation générale et professionnelle des qualifications dans le domaine des technologies de l'information, de manière à leur faciliter le passage à la vie active. Toutefois, l'évolution rapide de ces technologies exige également l'adaptation permanente des qualifications des travailleurs par un apprentissage tout au long de la vie, afin d'entretenir leur aptitude au travail. Le CES estime particulièrement importantes les mesures concrètes proposées à cet égard dans les lignes directrices.

2.6. En conformité avec le renforcement du principe de non-discrimination prévu par le Traité d'Amsterdam, la Commission européenne a introduit dans les lignes directrices 1999

une nouvelle proposition qui prévoit la création d'un marché de l'emploi ouvert à tous, l'accent étant mis sur l'insertion des groupes défavorisés. Le CES se félicite de cet ajout, car ce sont précisément les personnes handicapées, les minorités ethniques et les autres groupes particulièrement défavorisés, comme les chômeurs de longue durée ou les personnes plus âgées, qui sont menacés d'exclusion sociale, en l'absence de mesures d'aide préventives et actives d'intégration leur permettant d'accéder au marché du travail. Il préconise que l'on adopte également en la matière une démarche d'intégration de cette dimension dans toutes les politiques suivies. La Commission européenne est invitée à mettre en œuvre les mesures antidiscriminatoires annoncées par le biais d'un plan d'action annuel, ainsi que par des mesures juridiques appropriées. Ce plan doit tenir compte du fait que les groupes défavorisés comprennent de nombreuses personnes dont l'expérience et la compétence ne sont pas mises à profit et il convient aussi qu'il propose des méthodes permettant de transformer la diversité en facteur positif aussi bien pour les individus concernés que pour la société en général.

2.7. Dans ses lignes directrices pour 1999, la Commission européenne a notamment mis l'accent sur la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Le CES est en particulier favorable à l'approche d'«intégration» suivie, qui vise à l'élimination des discriminations liées au sexe dans chacun des quatre piliers des lignes directrices pour l'emploi. Il appuie notamment la proposition visant à faire bénéficier les femmes des politiques actives du marché de l'emploi dans une proportion en rapport avec la part qu'elles représentent dans le nombre total des sans-emploi, l'objectif étant de faire baisser un taux de chômage féminin qui est supérieur à la moyenne. Le relèvement du taux d'activité des femmes est nécessaire à l'amélioration globale du taux d'emploi en Europe. Pour ce faire, il y a lieu de créer les conditions-cadres appropriées en éliminant les facilités dissuasives en matière de fiscalité et de prestations. En outre, cette action exige que l'on prévoie des services d'accueil suffisants pour les enfants et que l'on autorise une certaine flexibilité en matière de mise en disponibilité et d'horaires de travail pour les femmes comme pour les hommes, de façon à permettre de mieux concilier vie professionnelle et familiale. Le CES juge particulièrement efficaces les mesures complémentaires proposées sous ce chapitre par les lignes directrices 1999, car elles allient aux dispositions directement axées sur l'insertion dans le marché de l'emploi une modification d'un cadre socioéconomique qui s'oppose aujourd'hui encore à une participation accrue des femmes à la vie active.

2.8. Comme il en avait déjà fait état dans son avis sur la communication de la Commission intitulée «Propositions de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 1998»⁽³⁾, le Comité juge en outre qu'il y a lieu de développer une approche globale, qui couvre la politique économique en général mais aussi d'autres champs d'action qui ont une incidence sur l'emploi. À cet effet, il convient de rendre cohérentes entre elles les lignes directrices pour l'emploi et les grandes orientations de politique économique dont l'article 99, paragraphe 2, du Traité d'Amsterdam prévoit l'élaboration annuelle. Pareille démarche suppose une coordination accrue de la politique économique, financière et monétaire ainsi que des réformes structurelles de l'économie.

2.9. Le CES est satisfait de voir que le Conseil européen de Vienne a souligné la nécessité d'une telle approche globale en

(1) Voir également l'avis du CES sur le rapport économique annuel «L'économie de l'Union à l'arrivée de l'euro: promouvoir la croissance, l'emploi et la stabilité».

(2) Voir également l'avis du CES sur la «Proposition de directive du Conseil modifiant la directive 77/388/CEE en ce qui concerne la possibilité d'appliquer à titre expérimental un taux de TVA réduit sur les services à forte intensité de main-d'œuvre».

(3) JO C 19 du 21.1.1998.

faisant valoir que «si l'on veut assurer la réussite de l'UEM et favoriser une croissance durable et créatrice d'emplois, il faut à la fois approfondir et renforcer la coordination des politiques économiques.» Il en résulte que «tant dans les États membres qu'au niveau de l'Union, il faut réagir de façon appropriée et coordonnée ..., en agissant au niveau des politiques budgétaire et monétaire ainsi que des politiques structurelles et en tenant compte de l'évolution des salaires».

2.10. Le CES est également en accord total avec le Conseil lorsque celui-ci déclare qu'il faut renforcer les instruments existants «et les transformer en une stratégie cohérente pour l'emploi, la stabilité et la réforme économique, évoluant vers un Pacte européen pour l'emploi dans le cadre du processus de Luxembourg».

2.11. Le Comité est convaincu qu'une telle stratégie globale, qui embrasse tous les domaines politiques ayant une incidence sur l'emploi et associe les acteurs concernés à la responsabilité commune dans le cadre d'un Pacte européen pour l'emploi, est la seule qui puisse aboutir.

2.12. S'agissant du processus de Luxembourg, le Comité voit dans l'introduction d'une comparaison objective («étalonnage») et l'identification des bonnes pratiques des instruments pouvant jouer un rôle important pour l'instauration d'une utile émulation dans la recherche de mesures performantes en matière d'emploi. Pour ce faire, il faut toutefois, selon le Comité, que les critères d'identification des bonnes pratiques soient transparents et contrôlables et que soit prise en considération la situation variable des États membres en ce qui concerne les politiques actives de l'emploi. Une évaluation qualitative devrait dépasser le cadre étroit d'un contrôle des effets à court terme. Le CES entend rappeler à cet égard le rôle qu'assigne le processus de Luxembourg à la collaboration apportée par les partenaires sociaux. Selon le Conseil européen extraordinaire sur l'emploi, les partenaires sociaux, à tous les niveaux, seront associés à toutes les étapes de cette démarche et apporteront leur contribution à la mise en œuvre des «lignes directrices». Cette association implique notamment, selon le CES, que les partenaires sociaux aient l'occasion de participer à l'élaboration et à l'évaluation des plans d'action nationaux avant la rédaction du rapport conjoint sur l'emploi.

2.13. D'une manière générale, le Comité approuve l'intention du Conseil de renforcer ce processus de comparaison positive et constructive des performances. Aussi est-il parfaitement d'accord avec le Conseil européen en ce qui concerne la nécessité de «définir des objectifs additionnels vérifiables et fixer des échéances, aux niveaux européen et national, ainsi que mettre en place des indicateurs communs de réalisation et de politique et créer une base statistique cohérente. Tels sont les éléments essentiels qui ... mèneront, dans le cadre du processus de Luxembourg, vers un Pacte européen pour l'emploi».

2.14. Pour faire évoluer la stratégie européenne de l'emploi, il convient selon le CES de concrétiser l'importance égale accordée par le traité d'Amsterdam aux politiques de stabilité, de croissance et d'emploi. Il y a lieu de mener une politique économique et structurelle équilibrée pour garantir que l'objectif d'un niveau d'emploi élevé reçoive bien une place équivalente à ceux de la consolidation des budgets publics et de la

lutte contre l'inflation. La politique monétaire a un rôle particulier à jouer à cet égard, sans qu'il faille pour autant remettre en cause l'indépendance de la Banque centrale européenne⁽¹⁾. Il convient donc, d'après le CES, d'assurer une coordination renforcée des politiques économique, financière et monétaire au niveau européen et d'engager des réformes économiques dans le cadre d'un dialogue structuré entre les gouvernements, la Commission, la BCE et les partenaires sociaux.

2.15. Le CES espère que le Conseil européen de Cologne émettra un signal en faveur d'un Pacte européen pour l'emploi, envisagée en tant que processus, et que ce pacte sera pris en considération lors de la définition des lignes directrices pour l'emploi de l'an 2000.

3. Évaluation des «bonnes pratiques»

3.1. En 1998, avec le rapport conjoint sur l'emploi des Conseils «Travail et affaires sociales» et «Économie et finances», la Commission a pour la première fois soumis la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi dans les États membres à une évaluation comparative, au moyen d'indicateurs quantitatifs sélectionnés. L'approche méthodique choisie afin d'identifier, à l'aide de ces indicateurs, la position relative de chaque État membre par rapport à la moyenne des trois meilleurs États, donne de meilleurs résultats que les précédents rapports. Elle est susceptible de déclencher entre les États membres une émulation constructive dans la lutte contre le chômage. La Commission européenne devrait en outre étudier d'un point de vue qualitatif les mesures prises par les États membres eux-mêmes pour améliorer la situation de l'emploi et soumettre ces mesures à une analyse comparative. La Commission a réalisé à cet égard un travail préalable considérable en présentant des rapports par pays dans le cadre du rapport conjoint sur l'emploi. Mais si l'on veut que ce travail s'appuie sur une base solide, acceptée par tous les États membres, il faut s'entendre sur des indicateurs de performance et des indicateurs politiques communs. Il conviendrait en outre d'approfondir les échanges d'expériences entre États membres concernant les mesures ayant prouvé leur efficacité en matière d'emploi, en tenant compte de la stratégie globale suivie par chaque État membre dans ce domaine.

3.2. Des comparaisons internationales font apparaître que les succès remportés sur le marché du travail dépendent de multiples facteurs, et plus particulièrement d'une approche macroéconomique axée sur une croissance durable et sur l'emploi, qui doit aller de pair avec des mesures financières, monétaires et fiscales.

3.3. Dans une analyse réalisée par l'Institut de recherche sur le marché de l'emploi et les professions (IAB) et comparant les expériences⁽²⁾ de trois États membres européens, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et le Danemark, avec celles des États-Unis, les résultats des études par pays ont notamment permis de dégager, comme conditions du succès de la politique de l'emploi, les éléments cités ci-après — et sur lesquels le CES ne porte pas de jugement:

(1) Voir également l'avis du CES sur le rapport économique annuel «L'économie de l'Union à l'arrivée de l'euro: promouvoir la croissance, l'emploi et la stabilité».

(2) Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, Institut de recherche sur le marché de l'emploi et les professions), n° 2, 1998.

- approche macroéconomique globale, orientée vers la croissance durable et l'emploi;
- création d'un cadre général favorable aux investissements et au renforcement de la demande intérieure, par le biais de mesures financières, monétaires et fiscales;
- augmentations salariales modérées et systèmes salariaux différenciés avec maintien de la fonction régulatrice de conventions collectives pour le marché du travail;
- réduction des coûts du facteur travail par l'abaissement des charges sociales légales;
- mesures actives en faveur de l'emploi alliées à des incitations institutionnelles à rechercher un emploi, comme au Danemark et aux Pays-Bas;
- réformes structurelles de l'économie visant à améliorer la compétitivité.

3.4. D'une manière générale, l'analyse de l'IAB fait apparaître que pour lutter efficacement contre le chômage, il ne faut pas agir sur différents aspects pris isolément, mais traiter l'ensemble des secteurs des politiques économique, financière, monétaire et de l'emploi. Seule une politique d'ensemble cohérente, orientée vers le long terme, permettra d'atteindre des résultats. Cette analyse confirme selon le CES, l'approche globale de la politique de l'emploi qui était déjà définie dans le Livre blanc de la Commission européenne «Croissance, compétitivité, emploi» de 1993.

3.5. Lors de l'audition réalisée par le groupe d'étude le 15 avril 1999 à l'Office fédéral du travail de Nuremberg, une sélection d'exemples ayant trait à la politique de l'emploi et du marché du travail a été présentée. L'accent a été mis sur deux aspects des lignes directrices, la promotion de l'employabilité et le développement de l'esprit d'entreprise, tandis que la promotion de l'égalité des chances par une approche d'intégration a été prise en compte à travers le choix des exemples concrets ainsi que dans la présentation des sujets (cf. annexe 2).

3.6. Les exemples cités amènent le CES à formuler les conclusions suivantes:

- les mesures de politique du marché de l'emploi sont d'autant plus efficaces que l'on parvient, dans le cadre national, à associer les partenaires sociaux et les organismes concernés à leur développement et à leur mise en œuvre;
- la réalisation des projets au niveau local, en coopération avec les autorités publiques responsables de l'emploi, est particulièrement prometteuse. La plupart du temps, les initiatives en la matière émanent du niveau local et régional et ne sont relayées que dans un deuxième temps par les institutions officielles;

- l'implication des groupes concernés, par exemple dans des projets du type «Les chômeurs aident les chômeurs», ouvre de nouvelles possibilités d'accroître l'efficacité des mesures d'insertion relevant de la politique de l'emploi;
- la prise de responsabilités par les partenaires sociaux eux-mêmes, via des accords sur des mesures relevant de la politique du marché de l'emploi et de la fixation du temps de travail et l'octroi d'aides financières pouvant venir s'ajouter à des fonds publics, apparaît en particulier comme un exemple à suivre;
- les mesures de formation professionnelle devraient combiner une formation professionnelle de base étendue avec des périodes et éléments de formation axés sur la pratique et les besoins de l'entreprise. La coopération entre les principaux acteurs de la formation professionnelle, à savoir les milieux économiques, les syndicats et l'État, est à cet égard d'une importance déterminante;
- la condition du succès de la promotion des jeunes entreprises est d'accorder des conseils ciblés et une aide financière spécifiques pour la création d'activités indépendantes. De même, il est nécessaire de démanteler les obstacles administratifs qui gênent la création d'entreprises.

4. Perspectives pour une contribution durable à la stratégie européenne pour l'emploi

4.1. Le CES souhaiterait que l'organisation de l'audition sur les «bonnes pratiques» en matière de politique de l'emploi soit perçue comme un premier pas vers l'intensification du débat sur une stratégie européenne pour l'emploi, en préalable à des activités ultérieures. Il est indispensable à cet égard que les tâches faisant double emploi avec les activités de la Commission européenne et des différents comités existant au niveau européen soient évitées et que le CES se concentre sur son rôle spécifique en tant que forum de la société civile organisée. L'objectif du CES est de faire connaître sa position à propos de la stratégie européenne pour l'emploi, conformément à l'article 128, paragraphe 2, du Traité d'Amsterdam, sur la base d'une conciliation des intérêts entre les différentes catégories socioéconomiques représentées en son sein.

4.2. Le rôle particulier que le CES pourrait jouer, grâce à sa composition, dans le développement de la stratégie européenne pour l'emploi, repose sur sa proximité avec les réalités du terrain. Il pourrait donc apporter une contribution spécifique en soumettant les solutions ayant fait leurs preuves dans le domaine de l'emploi à une analyse régulière, ainsi qu'en organisant un échange d'expériences sur les «bonnes pratiques».

4.3. Le CES devrait disposer des conditions nécessaires pour pouvoir mener à bien ces tâches. Ainsi, il faudrait veiller à ce que les travaux accomplis dans les différentes sections concernant la politique européenne de l'emploi soient coordonnés afin de permettre au CES de suivre en permanence la politique européenne de l'emploi et d'apporter sa propre contribution.

Bruxelles, le 27 mai 1999.

La Présidente
du Comité économique et social
Beatrice RANGONI MACHIAVELLI

ANNEXE I

à l'avis du Comité économique et social

L'amendement suivant, ayant recueilli un nombre de voix favorables représentant au moins un quart des suffrages exprimés, a été repoussé au cours des débats sur le texte de l'avis:

Paragraphe 4.3

Supprimer.

Résultat du vote

Voix pour: 38; voix contre: 74; abstentions: 5.

ANNEXE II

à l'avis du Comité économique et social

Exposé synthétique des bonnes pratiques en matière de politique de l'emploi et du marché du travail présentées lors de l'audition de la section «Emploi, affaires sociales, citoyenneté» tenue le 15 avril 1999 à Nuremberg

Pays-Bas: réinsertion des chômeurs de longue durée

L'organisation néerlandaise «Brug- en instroomprojecten» (projets de médiation et d'insertion), fondée en 1987 et soutenue par les deux plus grands syndicats néerlandais, la FNV (Fédération des syndicats néerlandais) et le CNV (Syndicat national chrétien), encourage les mesures actives visant à la réinsertion des chômeurs de longue durée dans le monde du travail. Son action est caractérisée par des petits projets, la prise en charge individuelle des demandeurs d'emploi et la coopération avec les services publics. En 1998, un total de 903 chômeurs de longue durée difficiles à placer, dont certains étaient au chômage depuis plus de trois ans, avaient plus de 40 ans ou étaient d'origine étrangère, ont pu trouver du travail. Les projets reposent en grande partie sur des conventions collectives entre les partenaires sociaux dans différents secteurs ou au sein des entreprises.

Depuis quatre ans, l'organisation est chargée de la mise en œuvre d'une convention collective dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration visant à intégrer des chômeurs de longue durée. Dans le cadre de neuf projets régionaux, en collaboration avec les services de l'emploi, des contacts ont été établis entre des entreprises souhaitant engager du personnel et des chômeurs de longue durée. Les services de l'emploi et le secteur de l'hôtellerie et de la restauration supportent chacun la moitié des frais de mise en œuvre des projets. De cette manière, les allocations des pouvoirs publics sont combinées aux contributions financières des employeurs conformément à la convention collective, ce qui est une condition essentielle du succès des projets. Pour la seule année 1998, 227 chômeurs de longue durée ont ainsi trouvé un emploi dans ce secteur, sur un total de 800 au cours des quatre dernières années.

Depuis quelques années, la convention collective dans le secteur bancaire prévoit de consacrer 0,2 % de la masse salariale au soutien des mesures visant à promouvoir l'emploi en dehors du secteur. L'un des projets financés dans ce contexte, un projet de placement dans la province du Flevoland, se concentre sur la réinsertion dans le monde du travail de personnes ayant des problèmes psychiques. L'accompagnement individuel des personnes concernées consiste à les stabiliser psychologiquement et à surmonter les obstacles, qui dans leur environnement, les empêchent de reprendre le travail. Ce n'est qu'ensuite que le travail de placement peut véritablement commencer. Jusqu'en 1998, 165 bénéficiaires de cette mesure, pour la plupart chômeurs depuis plus de deux ou trois ans, ont pu trouver un emploi et 65 ont suivi une formation. Depuis avril 1999, le projet a été repris par l'Office national de l'emploi, afin d'en assurer la durabilité. Les conditions de succès de ce projet sont, outre le soutien financier des services publics et des employeurs, l'approche basée sur l'expérience et l'accompagnement individuel des chômeurs de longue durée, incluant tout son environnement.

Suède: insertion de jeunes chômeurs

En Suède, des services centraux pour l'emploi sont spécialement destinés aux jeunes chômeurs et leur proposent soit un emploi, soit un programme d'insertion ou de qualification. Différents programmes nationaux de soutien ont été mis en place à cet effet. Des centres informatiques proposent des formations qualifiantes en techniques de

l'information et une aide dans la recherche d'un emploi, 20 % des jeunes ont trouvé un emploi dans les trois mois suivant la fin du programme de formation. Un programme local de soutien pour les jeunes de moins de 20 ans vise à développer des possibilités d'emploi ou de stages adaptées aux individus dans le secteur public ou privé, ou des programmes de formation. Le service communal, qui reçoit à cette fin des subventions de l'État, prend le jeune en charge pendant 12 mois au maximum; pendant cette période, ce dernier doit toutefois accepter également les offres de l'office de l'emploi. En 1998, 40 % des participants à ce programme de soutien ont pu trouver un emploi et 22 % ont bénéficié d'une autre mesure d'aide à l'emploi. Depuis janvier 1998, les 20-24 ans bénéficient d'un programme de «garantie d'épanouissement personnel», grâce auquel ils se voient proposer par le service de l'emploi des mesures d'aide individuelles. Si après 100 jours, le jeune n'a reçu aucune offre lui convenant, il est pris en charge par le programme de soutien communal. Pendant cette période, les jeunes perçoivent soit des allocations de chômage, soit une allocation spéciale de subsistance en cas de formation, soit une allocation sociale.

Espagne: insertion de personnes handicapées

Un comité mixte créé en octobre 1997 et composé de représentants du ministère de l'Emploi et du Conseil des personnes handicapées a conclu un accord visant à promouvoir l'emploi des handicapés. Les mesures prises portent sur l'amélioration de la participation institutionnelle des handicapés, les offres de placement et d'accompagnement, la formation continue et l'insertion ciblée. Le but de ces mesures est d'améliorer les capacités des personnes handicapées, en particulier des jeunes et des femmes, et de leur proposer de nouvelles possibilités d'emploi qui leur sont adaptées. Pour la seule année 1998, les efforts d'intégration ont abouti à 15 000 contrats de travail, pour lesquels l'État rembourse aux employeurs jusqu'à 90 % des cotisations sociales. Dans le cadre de cet accord et du plan d'action national de mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi 1998, l'Association nationale des aveugles (ONCE) a lancé une initiative privée pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées, le «Plan 5000». L'association a promis de créer en 4 ans (de 1997 à 2000) 5 000 emplois et 10 000 actions de formation pour des handicapés. Deux années à peine après son lancement, cette initiative a déjà permis de créer 5 089 emplois pour des handicapés. C'est précisément dans le contexte de la promotion de l'employabilité qu'il convient d'accorder une attention particulière aux offres destinées aux personnes handicapées, afin qu'elles aient une chance de s'intégrer dans un monde du travail en rapide mutation.

Italie: création d'entreprises par des jeunes

L'IG — Società per l'Imprenditorialità Giovanile (société pour la promotion de l'esprit d'entreprise chez les jeunes) — a été créée en 1994, dans le prolongement du programme national d'aide aux jeunes chefs d'entreprise institué en 1986 et dont le but était la création d'entreprises dans les régions défavorisées d'Italie. Cette société mandatée par les pouvoirs publics soutient les processus de restructuration dans les entreprises et la création de nouvelles entreprises en proposant des services de conseil et de formation ainsi que des aides techniques et financières. Au sein de quarante bureaux locaux, l'IG coopère avec les chambres d'industrie et de commerce et les services publics.

Au cours des douze dernières années, les activités de l'IG ont porté sur:

- la promotion de la culture d'entreprise, en particulier dans le sud de l'Italie;
- l'évaluation de 6 000 plans d'entreprise;
- la mise en œuvre de 1 500 projets d'entreprise qui ont mobilisé un investissement total de 2 milliards d'euros et permis la création de 25 000 emplois;
- le financement de 970 nouvelles entreprises (dont 81 % sont toujours en activité).

La clé du succès est la création de partenariats entre entreprises et l'accompagnement de l'entrepreneur, lors de la phase de démarrage, par un tuteur expérimenté dans la gestion d'une entreprise ou dans le conseil en gestion.

Depuis 1986, l'IG apporte également son aide et son soutien financier aux chômeurs souhaitant exercer une activité indépendante. Elle propose des services de conseil lors de la mise en œuvre de plans d'entreprises et des programmes spéciaux de formation et de recyclage pour préparer à l'activité indépendante ou à la gestion d'une entreprise. Le fait que le gouvernement italien ait choisi le programme de création d'entreprises de l'IG comme exemple de bonne pratique prouve son efficacité.

France: nouveaux services/emplois-jeunes

Le programme français «nouveaux services/emplois-jeunes» s'adresse aux jeunes chômeurs de moins de 30 ans. Il prévoit la création de nouveaux emplois d'utilité sociale dans les services publics, ainsi qu'une subvention de l'État, pendant une période de 5 ans, à concurrence de 80 % du salaire minimum légal, pour chaque emploi occupé par un jeune. L'objectif de 150 000 emplois à créer pour fin 1998, soit un peu plus d'un an après la mise en œuvre du programme, a été dépassé. 85 000 emplois ont été créés dans les collectivités et les associations, 65 000 dans les établissements locaux d'enseignement et 8 250 dans les services locaux de police. De nouveaux services ont été créés dans différents domaines: aide familiale, santé, secteur social, environnement, culture, sport et éducation. Il s'agit principalement de tâches de coordination et d'organisation, d'activités d'aide et de prise en charge de personnes

dépendantes telles que les personnes âgées et les handicapés, ou de fonctions d'encadrement dans les écoles. Étant donné que le programme vise avant tout à la création d'emplois au niveau local et régional, la participation des acteurs locaux sur le marché du travail est d'une importance décisive. Les accords-cadres conclus entre les organisations centrales et les pouvoirs publics au niveau national sont mis en œuvre au niveau local. De tels accords existent par exemple à La Poste, dans des associations pour la formation des adultes, dans les secteurs sociaux et de la santé ainsi que dans les services de construction de logements sociaux. Le programme a pour objectif de pérenniser les activités créées et d'assurer aux jeunes un emploi durable dans les institutions respectives, et par la suite, sur le marché régulier du travail.

Suède: services des partenaires sociaux pour l'emploi

L'organisation suédoise Trygghetsrådet SAF/PTK (RESTART), soutenue par des partenaires sociaux, aide les salariés du secteur privé qui ont été licenciés à trouver un nouvel emploi ou à créer une entreprise. Ses activités reposent sur une convention collective signée en 1974 par les organisations de partenaires sociaux SAF et PTK. RESTART propose aux entreprises affiliées ou aux employés licenciés des conseils professionnels et une aide à la recherche d'un nouvel emploi ou à la création d'une activité indépendante. RESTART est financé par les cotisations des 30 000 entreprises membres, qui lui versent actuellement 0,3 % de leur masse salariale. Les services offerts comprennent le plan de carrière individuel, divers programmes de formation et de recyclage adaptés aux besoins individuels, l'aide à la recherche d'un emploi ou à la création d'une entreprise, et même le soutien financier des chômeurs plus âgés dans certaines conditions. La combinaison de l'allocation de chômage et de l'allocation versée par RESTART peut assurer à la personne concernée, selon son âge, un revenu pouvant atteindre 75 % de l'ancien salaire pendant un an et demi à deux ans et demi. La clé de voûte de RESTART est un réseau de 100 conseillers, répartis entre quelque 30 bureaux locaux et régionaux. Parmi les 143 000 personnes ayant eu recours aux services de RESTART dans les années 90, 85 000 ont trouvé un nouvel emploi, 12 000 sont devenues indépendantes et 16 000 cherchent toujours du travail. Les créations d'entreprises, qui représentent environ 10 % des cas, concernent surtout le secteur du commerce et de la vente, le pourcentage de femmes ayant augmenté en 1998, et 80 % des entreprises existent encore aujourd'hui. Le concept de conseils personnalisés de RESTART est basé sur le principe selon lequel tout changement d'emploi peut aussi être l'occasion de commencer une nouvelle carrière s'il s'accompagne de mesures d'aide adéquates.

Finlande: stages en entreprise dans le cadre de la formation initiale

En 1995, le gouvernement finlandais a décidé qu'à partir de l'an 2000, la première formation professionnelle devrait comprendre 6 mois de stage en entreprise afin que le jeune puisse acquérir une expérience professionnelle. Simultanément, la durée de la formation professionnelle initiale a été portée à 3 ans. Cette réforme a pour but de donner aux jeunes la possibilité d'acquérir une expérience pratique en entreprise afin de faciliter le passage de l'école à la vie professionnelle. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu un accord en janvier 1998 afin de mettre en œuvre les objectifs de ces stages en entreprise. Cet accord porte en priorité sur les mesures suivantes:

- création de possibilités de stages en entreprise grâce à la coopération entre les établissements de formation, les partenaires sociaux et les entreprises;
- mise en place des conditions générales adéquates pour la formation en entreprise en tant que lieu d'apprentissage.

Les partenaires sociaux étaient d'accord sur le fait que cette formation en entreprise n'était pas comparable à une activité professionnelle régulière et ont dès lors demandé au gouvernement de modifier la législation du travail en conséquence. Les partenaires sociaux ont également souligné que les stages en entreprise dans le cadre de la formation professionnelle ne devaient pas remplacer les emplois réguliers. Ce nouveau système de formation débutera officiellement en août 1999 dans trois secteurs, à savoir la métallurgie, la plomberie et l'électricité, ainsi que l'arpentage. Les projets pilotes ont été couronnés de succès, en particulier grâce à la bonne collaboration entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Allemagne: accord sur la formation des jeunes en Rhénanie-du-Nord-Westphalie

Le land, les communes, les organisations d'entreprises, les syndicats et l'office de l'emploi allemands sont les partenaires de l'accord sur la formation des jeunes en Rhénanie-du-Nord-Westphalie. Des projets communs sont élaborés dans 16 centres de coordination régionaux au sein des chambres de commerce et d'industrie. L'objectif est de pouvoir proposer un poste de formation qualifiée à toute personne désireuse de se former en Rhénanie-du-Nord-Westphalie. À cette fin, il convient d'inciter les entreprises à créer des postes d'apprentissage supplémentaires et de convaincre de nouvelles entreprises de participer à la formation des jeunes, afin d'exploiter pleinement la totalité des postes d'apprentissage potentiellement disponibles. En outre, des projets pilotes sont mis en place en vue de réformer le système dual de formation. Les partenaires de ces projets mettent surtout l'accent sur les éléments suivants:

- expérimentation de modèles de formations ciblées pour des professions existantes; quatre projets pilotes ont déjà débuté;
- création de nouvelles professions, en particulier dans les secteurs en pleine croissance comme les télécommunications ou les médias;

-
- développement de modèles organisationnels pour une organisation plus souple de l'enseignement dans les écoles professionnelles, afin d'améliorer les périodes de formation en entreprise;
 - exploitation de toutes les possibilités existantes en matière de postes d'apprentissage par la transmission d'informations complètes aux services de l'emploi et une large diffusion par le biais de nouveaux médias tels qu'Internet, afin que le marché des postes d'apprentissage soit aussi transparent que possible.

Les actions menées dans le cadre de l'accord sur la formation des jeunes en Rhénanie-du-Nord-Westphalie portent également sur une intensification de l'information et des conseils aux entreprises pour qu'elles créent des postes d'apprentissage. À cet égard, les groupes cibles sont surtout les entreprises étrangères ainsi que les créateurs d'entreprises en phase de consolidation sur le marché. L'ajout, dans la formation, de qualifications mieux adaptées aux besoins doit en outre permettre de créer un meilleur lien entre la formation et la formation continue, afin d'améliorer les chances d'exercer une activité professionnelle qualifiée. Par ailleurs, l'aide et l'information des candidats aux stages, du personnel enseignant et des parents sont intensifiées afin d'optimiser l'orientation professionnelle, de mieux exploiter l'offre de stages et de faire connaître de nouvelles professions et les secteurs en développement. Ces actions ont permis, pour la seule année 1998, de créer plus de 2 900 postes d'apprentissage supplémentaires. Au total, 122 000 nouveaux contrats ont été signés en 1998 contre 112 000 les années précédentes.
