

Combattre le chômage de longue durée

Exemples de projets FSE

Emploi & Fonds social européen



Emploi & affaires sociales



Commission européenne

Secteur Information Emploi et FSE (V/02), Direction générale pour l'emploi, les relations industrielles et les affaires sociales
Rue de la Loi 200 B-1049 Bruxelles Fax: (+32-2) 295 49 18
Adresse e-mail: esinfo@bxl.dg5.cec.be
Site Web: <http://europa.eu.int/en/comm/dg05/esf>

Photo de couverture © Roy Export Company Establishment

Combattre le chômage de longue durée

Exemples de
projets FSE



Commission européenne

Edition terminée en décembre 1997.

La Commission européenne remercie **toutes les personnes** qui ont aidé à rassembler l'information nécessaire à l'élaboration de cette brochure.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.

ISBN 92-828-2959-6

© Communautés européennes, 1998

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la Direction générale "Emploi, relations industrielles et affaires sociales" de la Commission européenne.

Imprimé en Belgique

Préface de M. Pádraig Flynn, membre de la Commission européenne

Les Etats membres s'accordent désormais sur le fait que la croissance économique ne résoudra pas, à elle seule, le problème du chômage en Europe. 1997 aura cependant été une année clé, car elle a vu l'incorporation d'un Titre sur l'emploi dans le nouveau Traité d'Amsterdam. Le Sommet sur l'emploi du mois de novembre a, quant à lui, permis de mettre sur pied une stratégie européenne devant déboucher sur la création de nouveaux emplois, sur l'amélioration des qualifications, et sur une plus grande capacité de la main-d'oeuvre à s'adapter aux exigences du marché du travail. Ces développements démontrent la volonté des Etats membres d'agir ensemble pour trouver une solution efficace aux problèmes du marché du travail en Europe.

Les Fonds structurels de l'Union européenne sont appelés à jouer un rôle important dans ce domaine. Le Fonds social européen (FSE), unique de par sa vocation au service du développement des ressources humaines, sera le moteur de la nouvelle stratégie pour l'emploi.

Nos ressources les plus précieuses ce sont les êtres humains. C'est pour cela que le FSE s'efforce déjà de développer de nouvelles aptitudes pour chacun et à restaurer la confiance dans le marché du travail. Cette ambition est au coeur même de notre nouvelle stratégie.

Les Etats membres se sont fixé des objectifs en matière d'emploi. La priorité est accordée à l'esprit d'entreprise, à l'adaptation des entreprises et des travailleurs aux mutations industrielles, à l'égalité des chances et à la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes au chômage.

Le succès dépendra entre autres de la capacité des Etats membres à partager leurs expériences réussies et à en tirer profit. Dans le cadre des activités actuelles du FSE, ce ne sont pas les exemples qui manquent de ce genre de coopération novatrice et positive. De précieux enseignements peuvent en être tirés, comme en témoigne cette brochure.



A handwritten signature in black ink, which reads "Pádraig Flynn". The signature is fluid and cursive.

Pádraig Flynn

Membre de la Commission
européenne, chargé de l'emploi
et des affaires sociales

HELP WANTED

WANTED

LABORER

E

EMPLOYMENT
AGENCY

Table des matières

- 6 Qu'est-ce que le Fonds social européen?
- 8 Combattre le chômage et l'exclusion,
promouvoir l'égalité des chances
- 12 Remettre les chômeurs au travail
- 16 Formation, orientation et conseil
- 30 Soutenir l'emploi
- 44 Le FSE en chiffres et points de contact dans l'UE

Qu'est-ce que le Fonds social européen?

Le Fonds social européen (FSE) investit dans les ressources humaines. Son but est d'améliorer les perspectives des personnes qui sont confrontées aux obstacles les plus importants pour chercher, garder ou retrouver un emploi. Ainsi, le FSE permet à des millions de personnes à travers l'Union européenne de trouver la place qui leur revient dans la société et d'améliorer ainsi leur qualité de vie.

Le FSE est une source de financement très importante pour des programmes qui visent à développer ou recréer "l'employabilité" des personnes. Sa tâche essentielle consiste à permettre aux travailleurs d'acquérir des compétences appropriées, renforçant ainsi leur confiance en eux et leur permettant d'être mieux adaptés aux besoins du marché du travail.

Comment cela est-il réalisé concrètement ?

Le FSE en partenariat avec les Etats membres, participe au financement d'un grand nombre d'actions qui comprennent notamment:

- la formation professionnelle
- l'expérience professionnelle et la mise au travail
- le conseil et le soutien dans la recherche d'emploi
- des programmes pour développer et améliorer les systèmes de formation sur le lieu de travail
- des projets qui anticipent et aident à l'élaboration de plans relatifs aux besoins économiques à venir, en termes de mains d'œuvre
- le renforcement des systèmes d'éducation et de formation.

Au cours des six années 1994-1999, le FSE qui intervient dans tous les Etats membres, consacrera un budget de 47 milliards d'euros au cofinancement d'actions entreprises par les Etats membres. Ce budget représente presque dix pour cent du budget total de l'Union européenne.

Des solutions novatrices: les Initiatives communautaires

Le FSE soutient également des projets ayant une dimension transnationale, novatrice et du "bas vers le haut". Ces projets s'inscrivent principalement dans le cadre de deux Initiatives communautaires "ressources humaines", *Adapt* et *Emploi*.

L'Initiative *Adapt* a pour mission d'aider employeurs et travailleurs à anticiper les mutations industrielles et à s'adapter à leurs retombées, ainsi qu'à faciliter la transition vers la société de l'information.

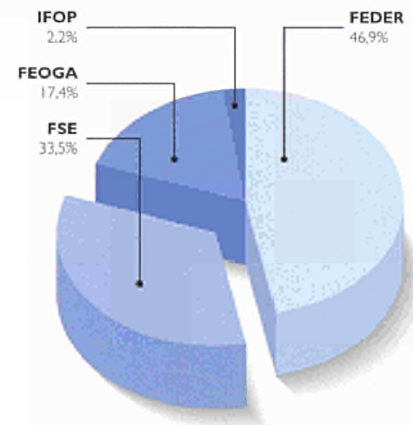
L'Initiative *Emploi* s'adresse à des personnes confrontées à des difficultés sur le marché du travail. Elle comprend quatre volets:

- *Now* défend le principe de l'égalité des chances des femmes sur le marché du travail
- *Horizon* se concentre sur l'aide aux personnes handicapées

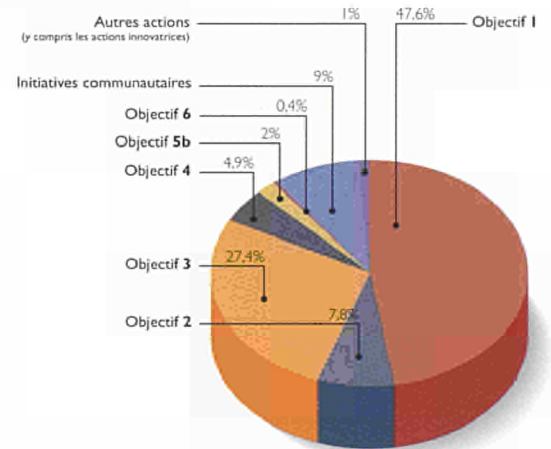
- *Integra* vient en aide aux groupes défavorisés
- *Youthstart* a pour objectif d'améliorer la formation et les possibilités d'emploi des jeunes de moins de 20 ans.

Le FSE s'inscrit dans une stratégie globale

Il constitue avec trois autres Fonds communautaires "les Fonds structurels". Les autres Fonds soutiennent le développement de régions spécifiques, de l'action structurelle de la pêche et de l'agriculture. A eux quatre, les Fonds structurels représentent près d'un tiers du budget de l'Union européenne, soit 156 milliards d'euros. Ensemble, ils poursuivent un but commun: combler le fossé entre les régions les plus riches et les régions les moins développées, afin de créer une cohésion économique et sociale dans l'ensemble de l'Union européenne. Le rôle du FSE est de s'attacher aux aspects liés à l'emploi et aux ressources humaines.



Allocation totale des Fonds structurels (1994-1999) - 157 milliards d'euros



Allocation totale du FSE - 47 milliards d'euros - par Objectif et Initiatives communautaires (1994-1999)

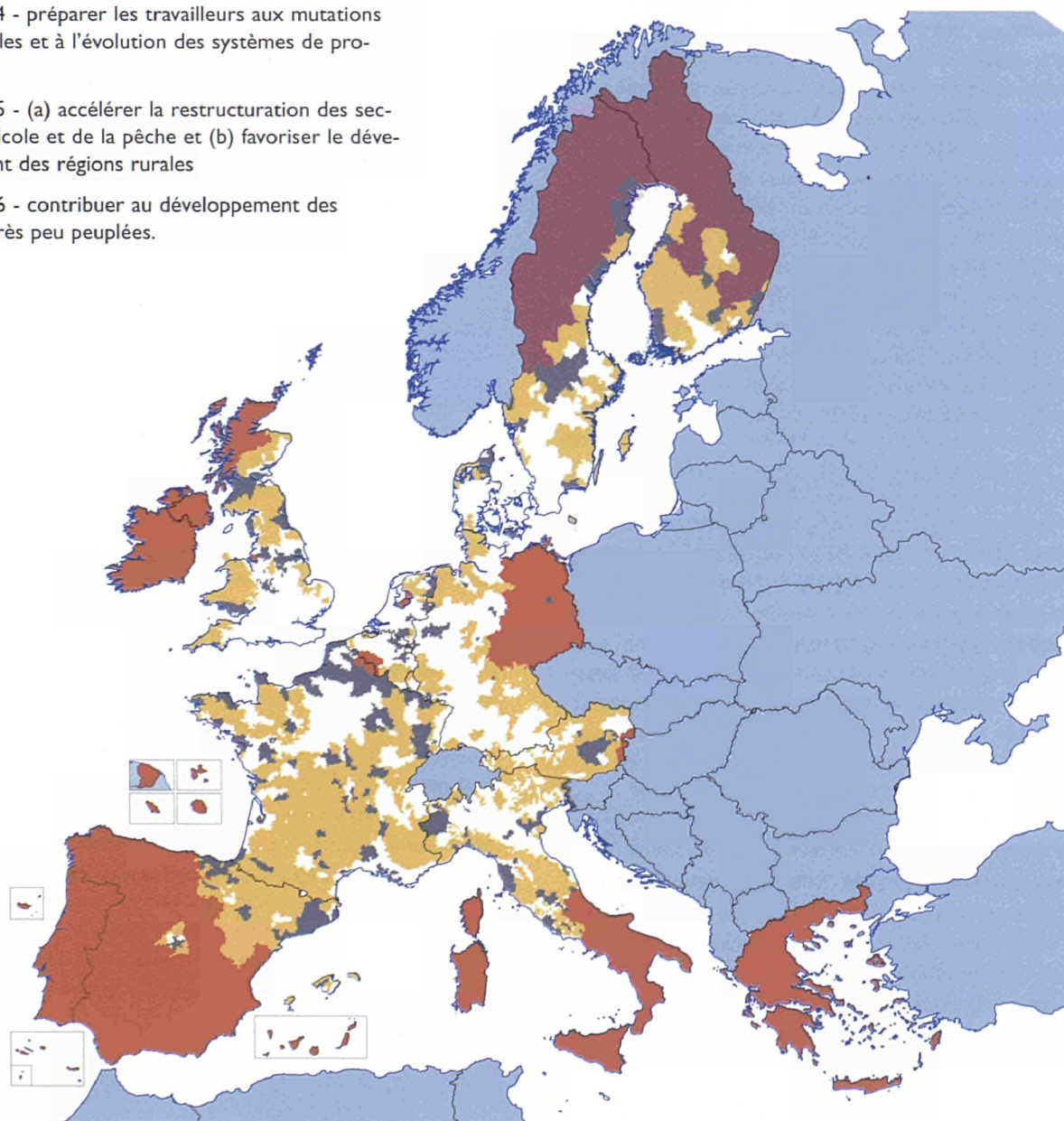
Les Objectifs des Fonds structurels

Le soutien financier accordé par les Fonds structurels vise à atteindre six Objectifs:

- Objectif 1 - aider les régions en retard de développement
- Objectif 2 - restructurer les régions gravement touchées par le déclin industriel
- Objectif 3 - lutter contre le chômage de longue durée, faciliter l'insertion dans la vie active des jeunes et des personnes menacées d'être exclues du marché du travail, et assurer la promotion de l'égalité des chances des hommes et des femmes sur le marché du travail
- Objectif 4 - préparer les travailleurs aux mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production
- Objectif 5 - (a) accélérer la restructuration des secteurs agricole et de la pêche et (b) favoriser le développement des régions rurales
- Objectif 6 - contribuer au développement des régions très peu peuplées.

Le FSE finance des programmes couverts par

- les Objectifs 3 et 4, qui concernent l'ensemble de l'Union européenne. Ces Objectifs sont exclusivement financés par le FSE.
- les Objectifs 1, 2, 5b et 6, en collaboration avec les autres Fonds structurels. Ces Objectifs visent à favoriser la croissance et la stabilité de l'emploi dans les régions concernées.



Combattre le chômage et l'exclusion, promouvoir l'égalité des chances

Problème social crucial, le chômage est considéré, à travers toute l'Europe, comme étant actuellement l'une des préoccupations majeures à inscrire au premier plan des priorités politiques. Le taux de chômage de l'Union européenne a oscillé ces dernières années, autour de 10 à 11 % de la population active. Cela ne représente pas moins de 18 millions de personnes, parmi lesquelles près de la moitié sont sans travail depuis plus d'une année. Certains segments de la population courent davantage le risque que d'autres de venir grossir les rangs des "sans travail". Il s'agit notamment des femmes, des personnes handicapées ou de celles qui doivent faire face à des difficultés sociales importantes. Non seulement ces personnes supportent le fardeau économique induit par leur inactivité professionnelle, mais bien souvent elles ressentent en plus, un sentiment très vif d'isolement. Elles se sentent rejetées ou mises au ban du reste de la société. Le financement rendu disponible par l'Objectif 3 vise à apporter un soutien approprié à ces personnes. Il participe ainsi à la construction d'une Europe plus égalitaire socialement, dans laquelle chacun doit trouver sa place et un certain bien-être.

Parcours vers l'emploi – l'Objectif 3

Lorsqu'en 1993 les Objectifs des Fonds structurels ont été redéfinis, le nouveau Règlement du FSE a réorienté le champ d'action de l'Objectif 3 afin qu'il puisse répondre plus efficacement aux problèmes liés au chômage européen en constante augmentation. Dans la phase de programmation actuelle (1994-1999), l'Objectif 3 apporte un écot important à la lutte contre le chômage. Il vient en aide aux chômeurs de longue durée, aux personnes handicapées ou à celles qui se trouvent confrontées à des obstacles sociaux les empêchant de trouver un travail. Il soutient les jeunes de moins de vingt-cinq ans qui essaient de démarrer dans la vie professionnelle. Enfin, le principe de l'égalité

des chances entre hommes et femmes est aussi l'une des priorités soutenues par l'Objectif 3. Les actions cofinancées au titre de l'Objectif 3 s'inscrivent dans deux grandes catégories de mesures :

- des mesures liées à la formation professionnelle et à la préformation (notamment par une mise à niveau des qualifications), et à l'orientation et au conseil en vue d'aider ces personnes à être mieux préparées à un emploi;
- des mesures liées au développement de programmes de soutien, de formation et d'emploi, au développement de services de garde de personnes dépendantes; des mesures - notamment des aides à l'emploi - pour aider employeurs et entreprises à trouver les personnes dont ils ont besoin et à identifier et développer, pour ces personnes, des nouvelles possibilités d'emplois.

Collaborer avec des partenaires européens: l'Initiative communautaire *Emploi*

L'Initiative *Emploi* - l'une des Initiatives communautaires des Fonds structurels - est principalement financée par le FSE. Son domaine d'action recouvre les objectifs généraux du Fonds social européen: développer et tirer parti au mieux du potentiel énorme que constituent les ressources humaines en Europe et favoriser la création d'emplois. La valeur ajoutée de l'Initiative *Emploi* par rapport aux autres actions soutenues par le FSE réside dans les caractéristiques particulières des projets qu'elle finance. Chaque projet *Emploi* doit être transnational, c'est-à-dire qu'il doit être associé à des projets similaires se déroulant dans d'autres Etats membres. Le projet doit également être novateur : permettre d'introduire de nouvelles méthodologies et pratiques dans son propre secteur ; il doit impliquer une gamme étendue de personnes et d'organisations au niveau local - tant publiques que privées.

Enfin, l'approche suivie par le projet doit pouvoir être utilisée dans d'autres situations nationales ou européennes.

Quatre catégories d'actions peuvent être financées dans le cadre de l'Initiative *Emploi*:

- orientation pilote, conseil et systèmes de formation;
- nouvelles formes de formation, programmes d'appui et de placement;

- soutien à la création d'emplois, notamment en encourageant le travail indépendant et l'esprit d'entreprise;
- actions de sensibilisation envers les bénéficiaires potentiels, les employeurs et finalement, envers la société dans son ensemble pour lui faire prendre conscience des problèmes rencontrés par les groupes cibles.

■ Combattre le chômage de longue durée

Dans le cadre de l'Objectif 3, le FSE cofinance en particulier des actions visant à combattre le chômage de longue durée en aidant les personnes concernées à renouer avec le monde du travail. Ces actions sont destinées aux personnes menacées de chômage de longue durée et à celles qui sont déjà sans emploi depuis au moins une année. Par ailleurs, le volet *Integra* de l'Initiative communautaire *Emploi* offre aussi une possibilité de soutien aux personnes sans travail, aux chômeurs de longue durée et aux catégories de la population plus vulnérables.

■ Promouvoir l'égalité des chances

Bien que les programmes du FSE s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, certaines actions financées par le FSE sont destinées spécifiquement aux femmes. Les actions de ce type sont principalement développées dans des secteurs où les femmes sont sous-représentées par rapport aux hommes. Les actions s'adressent en particulier aux femmes qui n'ont pas de qualifications professionnelles et à celles qui souhaitent réintégrer le monde du travail après une période d'absence. Les actions développées dans le cadre du volet *Now* de l'Initiative *Emploi* viennent s'ajouter aux efforts entrepris pour combattre le chômage des femmes et visent en particulier à développer leur esprit d'entreprise.

■ Lutter contre l'exclusion du marché du travail

Une partie du financement de l'Objectif 3 est consacrée à aider certaines catégories fragilisées de la population qui risquent d'être exclues du monde du travail, à surmonter les problèmes qu'elles rencontrent pour trouver un emploi. Il s'agit notamment de personnes handicapées, de parents élevant seuls leur(s) enfant(s) et de personnes sans domicile fixe. Mais également de personnes itinérantes, tels les gens du voyage, de détenus et ex-détenus, de personnes toxicomanes et de bien d'autres. Une attention particulière est également accordée aux personnes migrantes et immigrées en fonction de leurs besoins spécifiques et des risques qu'elles ont à se retrouver dans une situation discriminatoire vis-à-vis du marché du travail. Deux des volets de l'Initiative *Emploi* sont plus spécialement destinés à l'ensemble de ces catégories: *Integra* s'adresse aux personnes défavorisées, quant au volet *Horizon*, il est tout spécialement destiné aux personnes handicapées.

■ Accompagner les jeunes sur le chemin de l'emploi

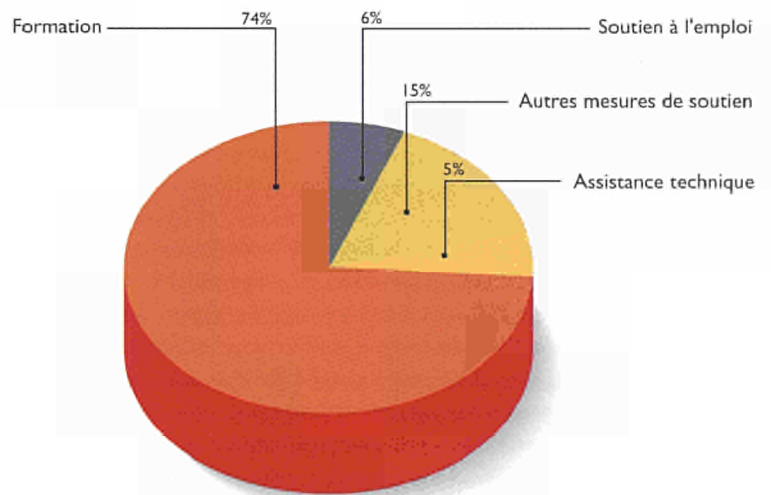
Dans le cadre de l'Objectif 3 et du volet *Youthstart* de l'Initiative communautaire *Emploi*, le FSE cofinance des actions pour combattre le chômage des jeunes. Ce soutien peut prendre la forme d'une incitation à la formation et d'un renforcement de la formation destinée aux jeunes ainsi que de la promotion des possibilités d'emploi. Le but est de permettre au plus grand nombre possible de jeunes de trouver du travail, notamment ceux qui n'ont pas de qualifications de bases et qui n'ont pas suivi de formation.

Combattre le chômage dans toute l'Europe

Opérant tous deux dans toute l'Europe, l'Objectif 3 et l'Initiative *Emploi* cherchent à améliorer les compétences et les qualifications de ceux qui sont sans emploi. Ces programmes viennent renforcer les efforts déjà entrepris par les Etats membres pour combattre le chômage et la marginalisation sociale. Ils agissent en quelque sorte comme des catalyseurs permettant le déblocage de financements nationaux en vue de soutenir la création d'emplois et de développer des programmes de formation, d'orientation et de conseil. Ainsi, le plus grand nombre possible de personnes pourra bénéficier des possibilités existantes grâce à l'adéquation réussie de leurs qualifications avec les demandes du marché du travail.

Un financement à la hauteur de ses ambitions

L'Objectif 3 est exclusivement financé au niveau européen, par le FSE et l'Initiative *Emploi* l'est presque totalement. Le montant consacré par le FSE à l'Objectif 3 pour la période de programmation actuelle (1994-1999) s'élève à près de 12 milliards d'écus, ce qui représente environ le quart du budget total du FSE. Pour la même période, le budget de l'Initiative *Emploi* se monte, quant à lui, à 1,8 milliards d'écus. Pour qu'un projet puisse bénéficier d'un financement dans le cadre de l'Objectif 3 ou de l'Initiative *Emploi*, il doit bénéficier parallèlement d'une contrepartie financière équivalente, d'organismes publics ou privés. Il en résulte que le montant de la contribution financière du FSE à un projet est pratiquement doublé grâce à l'apport de financements publics et privés.



Répartition approximative du budget du FSE par activité

Des partenariats efficaces

La clef du succès pour garantir une utilisation optimale des financements disponibles réside dans une collaboration réelle et efficace entre les nombreux acteurs impliqués dans les programmes de l'Objectif 3 et de l'Initiative *Emploi*. Entreprises, syndicats, organisations patronales, autorités nationales et régionales sont autant d'acteurs impliqués. Par ailleurs, une bonne coopération entre les secteurs publics et privés et les organisations non gouvernementales renforce les chances de succès pour créer des possibilités d'emploi menant à une réintégration des personnes sans emploi.

La stratégie européenne pour l'emploi

Bien qu'il doive encore être ratifié, le Traité d'Amsterdam, et notamment son Titre consacré à l'Emploi, concrétise maintenant l'engagement pris par l'Union de promouvoir l'emploi et de l'inscrire en tête de ses priorités politiques.

Lors du Sommet européen sur l'emploi, à Luxembourg en novembre dernier, les gouvernements européens ont pris la décision historique de définir des orientations, ambitieuses mais réalistes, en faveur de l'emploi en Europe.

Quatre domaines d'actions ont été identifiés afin de répondre aux difficultés existantes. En premier lieu, le manque de qualifications - toute personne insuffisamment qualifiée, pourra avoir accès à la formation et à l'éducation. Deuxièmement, face aux nombreux obstacles qui entravent l'emploi, l'esprit d'entreprise doit être encouragé. Troisièmement, là où les mutations industrielles ont révolutionné le monde du travail, l'adaptabilité est essentielle pour qu'ensemble, entreprises et travailleurs puissent profiter des nouvelles technologies et des nouvelles conditions du marché. Enfin, le respect du principe de l'égalité des chances pour tous - hommes, femmes, personnes handicapées - sera davantage encouragé, afin de permettre une meilleure intégration de tous et ainsi mieux exploiter les potentialités de croissance économique en Europe.

Les quatre piliers de la stratégie européenne pour l'emploi, employabilité, esprit d'entreprise, adaptabilité et égalité des chances ont ouvert un nouveau chapitre de la politique européenne de l'emploi. Les Fonds structurels, quant à eux, continueront à aider les Etats membres à mener à bien les réformes structurelles, essentielles pour garantir aux citoyens européens, à l'aube du vingt et unième siècle, un avenir prospère.

Remettre les chômeurs au travail

Au cours de ces dernières années, le taux de chômage de l'Union européenne a oscillé entre 10 et 11% de la population active, ce qui signifie que le nombre de personnes en âge de travailler mais sans emploi est de 18 millions.

De toutes les statistiques, les plus sombres sont sans doute celles qui concernent le chômage de longue durée. Les chômeurs de longue durée, définis comme étant les personnes sans emploi depuis plus de douze mois, représentent près de la moitié des demandeurs d'emploi de l'Union européenne. Bien que la proportion de chômeurs de longue durée, par rapport à l'ensemble des sans emploi, soit sujette à certaines fluctuations, ce taux n'est jamais descendu sous le seuil de 41%, atteint en 1992. Plus inquiétant encore : parmi ce groupe, 60% sont sans emploi depuis plus de deux ans.

L'expérience acquise au fil des ans révèle que même en période de croissance économique, un tiers seulement des emplois nouvellement créés sont occupés par des chômeurs, les deux autres tiers étant occupés par les nouveaux venus sur le marché du travail. Par conséquent, le taux de chômage de base continue d'augmenter à chaque période de récession économique, processus conduisant à un noyau incompressible et croissant de chômeurs de longue durée. Il est clair que le processus de réinsertion professionnelle de ces chômeurs ne peut pas être laissé aux seules forces du marché. Une intervention directe s'impose, sous la forme d'initiatives financées par le secteur public, visant d'une part, à éliminer les obstacles structurels à l'emploi et, d'autre part, à mieux armer les chômeurs de longue durée afin qu'ils retrouvent un emploi.

Relever le défi du chômage – la réponse de l'Union européenne

L'Union européenne est particulièrement engagée dans la lutte contre le chômage. Le renforcement des dispositions du Traité, adopté à Amsterdam en juin 1997, a ouvert la voie à une série de mesures sans précédent visant à apporter des réponses au problème de l'emploi à l'échelle européenne. Le nouveau Traité stipule sans équivoque que :

“Les politiques et les activités communautaires seront formulées et mises en œuvre avec l'objectif de réaliser un taux d'emploi élevé.”



Pour la première fois, l'emploi a été placé au cœur du programme politique de l'UE. Alors que les Etats membres restent les principaux responsables des décisions et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi, le nouveau Traité met l'accent sur la nécessité d'une action conjointe et coordonnée au niveau de l'Union européenne :

“Les Etats membres [...] considéreront l'emploi comme une question d'intérêt commun et assureront la coordination de leur action dans ce domaine [...]”

Ces déclarations de principe fondamentales ont trouvé une première concrétisation, à l'occasion d'une réunion extraordinaire du Conseil européen à Luxembourg en novembre 1997. Ce “Sommet pour l'emploi” a permis l'adoption d'une série de “Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres”. Ces directives ont introduit des objectifs en matière d'emploi et identifié quatre piliers comme éléments essentiels dans la lutte contre le chômage: l'esprit d'entreprise, l'employabilité (les possibilités d'accès à l'emploi), l'adaptabilité et l'égalité des chances. Chacun des ces volets prioritaires de la politique européenne en matière d'emploi doit se concrétiser, au niveau des Etats membres, par une intégration dans des plans d'action nationaux de lutte contre le chômage.

Les Lignes directrices pour l'emploi stipulent entre autres que “chaque adulte au chômage (devrait) se voir offrir un nouveau départ - sous la forme d'un emploi, d'une formation, d'une reconversion, d'un stage en entreprise ou d'autres mesures visant à améliorer les possibilités d'accès à l'emploi - avant d'atteindre 12 mois de chômage.” Les jeunes ont droit à une aide similaire après 6 mois de chômage.

Le chômage de longue durée – intervenir sur deux fronts

Les Etats membres s'attaquent de plus en plus au double problème de la réinsertion et de la prévention du chômage. En d'autres termes, il s'agit d'aider



les chômeurs de longue durée à retrouver un emploi tout en s'efforçant de créer un système de détection précoce pour éviter aux travailleurs d'être confrontés au chômage de longue durée.

Un certain nombre de points-clés ressortent des récents documents de politique générale et des déclarations de principe de l'UE en matière de lutte contre le chômage de longue durée :

- la nécessité d'adopter des mesures préventives pour assurer la réinsertion professionnelle des chômeurs avant qu'ils n'en arrivent au stade du chômage de longue durée;
- l'importance d'une intervention précoce, sous la forme d'un suivi et d'une identification des groupes à risque, afin que des mesures préventives et correctrices, par exemple sous forme d'orientation et de conseil, puissent être prises à temps;
- la nécessité de mettre en rapport les stratégies de réinsertion professionnelle avec les compétences requises actuellement sur le lieu de travail (par ex. les technologies de l'information) et avec les exigences spécifiques des entreprises et de l'économie locale;
- la nécessité d'encourager les programmes de création d'emploi gérés par des partenariats locaux en vue d'assurer la réinsertion des groupes les plus défavorisés;
- les avantages d'un programme associant expérience professionnelle et formation en vue de permettre aux chômeurs de longue durée de reprendre prise avec le monde du travail, en améliorant leur motivation et en surmontant la résistance des employeurs à les engager;
- la nécessité de mesurer la réussite ultime sur base d'un emploi à long terme et non sur les taux des placements à durée limitée, tout en reconnaissant cependant l'importance du travail de transition (emplois de courte durée permettant aux chômeurs d'acquérir ou de retrouver des possibilités d'accès à l'emploi), en tant que première étape du processus de réinsertion professionnelle;
- le fait que les approches différenciées, tenant compte des circonstances et des besoins individuels et définissant un "parcours d'insertion" personnalisé, ont davantage de chances d'aboutir que des méthodes sommaires "pour tous".

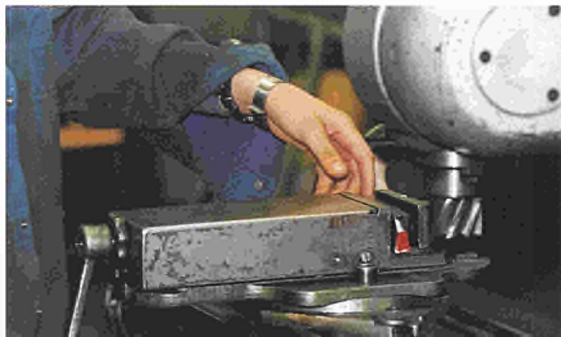
Le Fonds social européen – la concrétisation d'une politique

Nombre de ces priorités ont été intégrées dans le Fonds social européen, la composante ressources humaines des Fonds structurels de l'UE, au moment de sa révision en 1993 pour la période de programmation 1994-1999. L'Objectif 3 des Fonds structurels visant à aider un grand nombre de groupes vulnérables à trouver un emploi, il permet de financer un large éventail de mesures.

Bien que les différents Etats membres et la Commission conviennent ensemble des grandes lignes des dépenses prioritaires du Fonds social, dans la pratique, les approches mises en œuvre peuvent varier considérablement d'un Etat membre à l'autre, essentiellement en raison de facteurs structurels. Par exemple, les Etats membres dont les moyens de formation et les services publics pour l'emploi sont peu développés mettent souvent l'accent sur l'amélioration de l'infrastructure des institutions.

Par contre, au sein des Etats membres dont le niveau global du chômage de longue durée est relativement faible, les programmes se concentrent plus volontiers sur les groupes particulièrement vulnérables, comme les immigrés ou les handicapés.

Ainsi, l'Italie consacre 32% de son budget Objectif 3 au chômage de longue durée et met l'accent sur la formation professionnelle, le conseil, les aides et subventions à l'emploi en vue d'inciter les entreprises à engager davantage de personnel ainsi que sur l'offre de meilleures structures d'appui. En revanche, l'Autriche, qui affecte 34% de son budget Objectif 3 au chômage de longue durée, met davantage l'accent sur les groupes strictement définis comme "groupes à risque", dont font notamment partie les ex-détenus, les toxicomanes, les sans-abri, les travailleurs âgés et les personnes surendettées. En Grèce, où 4% seulement des fonds du FSE sont consacrés à la lutte contre le chômage de longue durée, la priorité est



donnée à l'amélioration de l'infrastructure des institutions, comme les centres de formation et les agences pour l'emploi.

Augmenter les offres d'emploi en faveur des chômeurs – agir sur la demande d'emploi

Il s'agit d'agir sur la demande, en particulier en vue d'augmenter les besoins de main-d'œuvre ou d'orienter la demande d'emploi vers le recrutement des chômeurs de longue durée.

Certaines initiatives s'y attaquent indirectement, par des subventions ou autres mesures visant à encourager les employeurs. Au Luxembourg, un programme offre aux employeurs, proposant des contrats de plus de deux ans, des réductions de charges professionnelles. Cette réduction peut s'étendre sur sept ans, s'il s'agit d'un travailleur de plus de 50 ans (voir page 39).

D'autres initiatives se consacrent à des mesures plus directes en créant des emplois à durée limitée servant de passerelle entre le chômage et le marché du travail, une transition qui peut s'avérer essentielle pour les travailleurs au chômage depuis une longue période. Il s'agit généralement de stage en entreprise où les participants sont associés à des activités non lucratives ou dans le secteur public. En Irlande par exemple, un programme local offre à des chômeurs de longue durée des placements temporaires dans un large éventail de professions en vue de leur faciliter la reprise de contact avec la routine professionnelle (voir page 38).

Cultiver le savoir et les compétences – agir sur l'offre d'emploi

L'objectif est d'accroître les perspectives d'emploi des chômeurs de longue durée en améliorant leurs compétences et/ou leur motivation.

La formation à de nouvelles compétences est ici l'approche la plus habituelle : dans de nombreux Etats membres, la lutte contre le chômage de longue durée passe effectivement par des actions de formation. Ces initiatives reposent sur l'hypothèse qu'une amélioration ou une remise à jour des compétences augmente les possibilités d'accès à l'emploi. Ces mesures sont axées sur la formation et l'expérience professionnelles ainsi que sur la formation aux compétences de base, comme l'écriture et la lecture, le calcul, l'aptitude à communiquer, les techniques de recherche d'emploi, les interviews et l'art de se présenter. Une initiative actuellement en cours dans la région espagnole d'Andalousie, aide les chômeurs à définir leurs plans d'emploi et de formation personnels, et leur prodigue des conseils sur l'exercice d'une activité indépendante et autres activités en entreprises (voir page 24). Un autre projet, lancé à Harlow au Royaume-Uni, a permis à des chômeurs de mettre leurs nouvelles compétences en pratique en construisant leur propre logement (voir page 25).

L'UE parraine également des mesures visant à améliorer le processus d'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Ces mesures visent notamment à améliorer l'information sur les emplois vacants et à éliminer les préjugés des employeurs quant aux aptitudes et à la motivation des chômeurs de longue durée. Un programme mis en œuvre à Pinal Novo, au Portugal, propose aux chômeurs: formation, orientation et conseils en coopération avec 700 entreprises de la région. (voir page 33). Un autre pro-

gramme propose des stages subventionnés en entreprises, à court terme. Il ne s'agit pas tant de mesures de création d'emploi que d'une façon de subventionner la période préliminaire du processus de recrutement. Ces stages permettent aux demandeurs d'emploi et aux employeurs de coopérer pendant une brève période, sans aucune obligation pour l'une ou l'autre partie. L'idée est que ces mesures contribueront, à la fois, à modifier la perception des employeurs, qui risqueraient sinon de pratiquer une discrimination à l'encontre des chômeurs de longue durée, et à offrir aux demandeurs d'emploi une expérience professionnelle utile.

Un autre programme, qui s'avère de plus en plus populaire, notamment au Danemark, est la rotation de l'emploi (voir page 23). Les employeurs sont encouragés, parfois au moyen de subventions, à remplacer les employés absents (en congé de formation ou de maternité par exemple) par des chômeurs. Ce programme s'est avéré si efficace qu'il est à présent utilisé dans d'autres Etats membres. Parmi les variantes de cette méthode, citons encore des mesures visant à permettre à des travailleurs âgés de prendre une retraite anticipée ou une retraite partielle et de les remplacer par des demandeurs d'emploi.

Bien que les composantes pratiques des mesures de formation puissent varier d'un Etat membre à l'autre, le dénominateur commun reste la reconnaissance du fait que la recherche d'un emploi dépasse le cadre du marché de l'emploi. Par exemple, la formation à elle seule ne suffira pas à résoudre les problèmes d'une femme, au chômage de longue durée et qui doit consacrer beaucoup de temps à son enfant en bas âge ou qui doit prendre soin de parents âgés. Pour les personnes marginalisées, les sans abri par exemple ou les ex-toxicomanes, un soutien ciblé est indispensable afin de prendre en compte les nombreux et variés aspects de leurs difficultés. Un soutien de ce type pourra aider ces groupes à relever les défis qu'ils rencontrent sur le marché du travail. Tel est le raisonnement à la base des "parcours d'insertion", soutenus par le FSE et qui tiennent compte des circonstances et des besoins individuels, à travers un soutien et une orientation personnalisés.

Le FSE soutient également des initiatives visant à améliorer l'infrastructure institutionnelle. Il peut par



exemple s'avérer nécessaire de financer la formation de conseillers pour l'emploi, indispensables pour accompagner le chômeur de longue durée dans son parcours vers l'emploi.

De la théorie à la pratique

Un large éventail de projets financés par le FSE a été lancé dans les Etats membres avec pour objectif spécifique d'aider les chômeurs de longue durée à reprendre contact avec la vie active. La section suivante présente quelques exemples de projets en vue d'illustrer comment cette priorité politique du FSE est mise en pratique.



Formation, orientation et conseil

- | | | |
|----|--------------------|--|
| 18 | <u>Suède</u> | Coopération, prélude à l'emploi |
| 19 | <u>Pays-Bas</u> | Les entreprises d'apprentissage de Leerdam |
| 20 | <u>Finlande</u> | Un marieur sachant marier |
| 21 | <u>Allemagne</u> | Une formation énergétique |
| 22 | <u>Italie</u> | Exploiter l'ère de l'information |
| 23 | <u>Danemark</u> | Rotation des postes |
| 24 | <u>Espagne</u> | Entamer une carrière après quarante ans |
| 25 | <u>Royaume-Uni</u> | DIY loge Harlow |
| 26 | <u>Italie</u> | Orchestrer son avenir |
| 27 | <u>Grèce</u> | Faire son chemin dans la publicité |
| 28 | <u>France</u> | Garder le rythme face aux changements |
| 29 | <u>Italie</u> | Pour que restructuration et licenciements ne riment pas avec chômage |



Après de nombreuses visites infructueuses au Service pour l'Emploi, six chômeuses de 45 ans de Järvsö, près de Ljusdal (nord de la Suède), ont compris en décembre 1996 qu'elles ne décrocheraient jamais de travail, malgré une formation complète en informatique. Elles décidèrent alors, de monter leur propre entreprise. Mais comment faire?

Le moment était bien choisi. L'ABF (Association pédagogique des travailleurs) de la province de Gävleborg venait de recevoir une subvention du FSE pour la mise sur pied de programmes de formation sur le thème de la création d'entreprises coopératives. L'une des conditions essentielles était qu'au moins la moitié des participants

soit des femmes, étant donné que des récentes compressions de personnel avaient particulièrement touché le marché féminin du travail.

Amorcer la pompe

Chaque municipalité de la région, s'est vue proposer des places pour deux participantes. Göta Fillman-Sjödén et Lisa Berg, deux des six chômeuses, ont postulé au travers du Service pour l'Emploi, tandis que les quatre autres ont décidé de poursuivre leur formation en informatique.

Admises au cours intitulé 'La voie coopérative vers de nouvelles possibilités d'emploi', Göta et Lisa ont rejoint 18 autres stagiaires (11 femmes et 7 hommes). Le projet s'adressait à la fois aux chômeurs de longue durée et à d'autres catégories de chômeurs, ayant des parcours tout à fait différents et âgés en moyenne d'une quarantaine d'années.

Coopération, prélude à l'emploi

Le projet s'articulait essentiellement autour d'une formation axée sur l'approche coopérative, mais les étudiants avaient aussi des cours d'économie commerciale, de marketing, de pédagogie, d'informatique - une sorte de "panoplie du parfait entrepreneur". La formation était étalée sur 24 semaines, dont 12 au centre de formation de Hälsingland et les 12 autres en stage.

Un des aspects innovateurs du projet a été une visite d'étude dans la région de Mondragón en Espagne, où les participants ont pu profiter de l'expérience d'une région dans laquelle les entreprises sont traditionnellement gérées de manière coopérative.

Du statut de chômeur à celui d'indépendant

Une fois leur formation terminée, Lisa et Göta ont retrouvé leurs quatre collègues et, mettant en pratique ce qu'elles avaient appris, elles ont créé avec succès ConCredia, une société de services pour des entreprises locales, gérée sous forme de coopérative.

Au total, dix des étudiants ont trouvé un emploi, dont sept dans des domaines directement liés au cours. Les étudiants ont même constitué une association au sein de laquelle ils peuvent échanger leurs expériences coopératives et transmettre à d'autres les précieuses compétences qu'ils acquièrent à la tête de leur entreprise. Selon Åke Soderman, l'ombudsman d'ABF à Gävleborg, la structure coopérative permet de générer de nombreuses possibilités et elle cadre bien avec le type de petite entreprise qui prévaut dans de nombreuses régions de Suède. "J'estime qu'il existe de nombreuses possibilités de créer de nouveaux emplois et de promouvoir le développement local grâce à des coopératives", affirme-t-il.

Une évaluation finale du projet sera effectuée en 1998, mais pour ABF et ses heureux participants, le vrai travail ne fait que commencer.

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Arbetarnas Bildningsförbund (ABF)
Gävle
M. Åke Söderman
Fax : +46 8 65 33 11

Partenaires du projet

Départements ABF de la province de Gävleborg (10 bureaux)
Offices de l'emploi de la province de Gävleborg (10 bureaux)
Conseil régional de Gävleborg
Développement coopératif de Gävleborg

Durée du projet

1997

Financement (écus)

Total	285.327
FSE	119.159
Public	166.168

Résultats

20 chômeurs ont été formés avec succès et 10 d'entre eux sont désormais employés

Les entreprises d'apprentissage de Leerdam

En dépit du nombre important de chômeurs sur le marché, bon nombre d'employeurs n'arrivent pas facilement à trouver le personnel qui leur convient. Les entreprises perdent souvent beaucoup de temps et d'argent pour combler les postes vacants et elles doivent ensuite compter avec une longue période d'initiation durant laquelle le nouvel employé apprend les ficelles du métier et se familiarise avec ses nouvelles

responsabilités. Par ailleurs, sur l'autre plateau de la balance du marché de l'emploi, l'inadéquation des qualifications fait que de nombreuses personnes sont désireuses de commencer à travailler immédiatement, mais en sont empêchées car elles ne possèdent pas les compétences requises pour occuper les postes vacants.

Les "Praktijkbedrijven Leerdam" – les entreprises d'apprentissage de Leerdam – ont été créées récemment pour concilier ces deux tendances. Ce groupe tente de développer une série de formations courtes, destinées à former les sans-emploi pour des postes bien spécifiques dans des firmes de Leerdam et des environs. Les entreprises d'apprentissage simulent les conditions réelles de travail et tentent de fournir aux entreprises les candidats qualifiés qu'elles recherchent, à un coût minimal.

Un large éventail d'entreprises

Plusieurs entreprises d'apprentissage ont été mises en place dans divers domaines : travail du bois, menuiserie et placement de boiserie, vente au détail, services, nettoyage et hôtellerie-restauration. Des dizaines de sans-emploi suivent des programmes de formation de six à douze mois à l'issue desquels ils deviennent menuisier, réparateur, caissier ou vendeur.

La procédure de sélection des stagiaires est rigoureuse : parmi les 100 personnes interviewées, 30 seulement seront retenues et pourront participer à un programme de formation individuelle et personnalisée qui les guidera vers leur futur emploi.

Théorie et pratique

La formation s'effectue au sein de l'entreprise d'apprentissage et par

le biais de placements dans de véritables entreprises. Les participants continuent à percevoir leurs allocations de chômage pendant la durée de la formation. Dans un premier temps, les participants suivent des cours théoriques un jour par semaine; les autres jours, ils travaillent sous contrôle dans l'entreprise d'apprentissage.

Dès qu'ils possèdent les qualifications requises, les participants entament un stage de formation de trois mois dans une véritable entreprise où ils apprennent à mettre la théorie en pratique. Ainsi, les participants à la formation de vente au détail pourront se familiariser avec différents aspects du métier : la passation de commandes, la gestion du stock, la fixation des prix, la législation commerciale, les relations avec la concurrence, les formalités administratives simples, le contact commercial et les transactions financières. A l'issue de leur stage, les candidats sont généralement engagés par l'entreprise.

Le FSE est une des principales sources de financement de ce projet; il cofinance plus d'un tiers des coûts annuels totaux. "Au cours des cinq premières années, le projet n'aurait pas pu survivre sans l'intervention du FSE", explique M. J.C.B. van den Berg, directeur de Berg Consultants, l'organisation qui gère les entreprises d'apprentissage. Selon lui, le soutien du FSE fait également effet de catalyseur financier. "Grâce à l'apport du FSE, des tiers sont également disposés à nous subventionner", explique-t-il.

le biais de placements dans de véritables entreprises. Les participants continuent à percevoir leurs allocations de chômage pendant la durée de la formation. Dans un premier temps, les participants suivent des cours théoriques un jour par semaine; les autres jours, ils travaillent sous contrôle dans l'entreprise d'apprentissage.



Projet Objectif 3

Coordinateurs du projet
RBA Rijnmond
Coordinateur régional FSE
Drechtsteden
Rotterdam
M. H. Bouten
Fax : +31 10 413 9150

Berg Consultants
Asperen
M. J.C.B. van den Berg
Fax : +31 345 61 39 50

Durée du projet
1994-1999

Financement (écus)

Total	450.450 (par an)
FSE	183.783
Public	266.667

Résultats

Près de 75 % des participants trouvent un emploi ou entament une formation professionnelle complémentaire



Le secteur métallurgique et électronique représente actuellement 50% des exportations finlandaises. Cette expansion rapide fait que ce secteur risque d'être menacé par un manque important de main-d'oeuvre qualifiée. Le nombre d'étudiants récemment diplômés des instituts de formation répond à peine aux besoins immédiats du secteur. D'après une enquête récente, 800 postes de travailleurs qualifiés étaient vacants dans une région industrielle du pays, fin 1997. Simultanément, 2.600 personnes de cette région, ayant une formation en ingénierie mécanique, étaient au chômage.

“encourager des formations alternatives et inciter les employeurs à former leurs futurs employés”

Avec l'aide du FSE, un programme a été lancé en vue de rééquilibrer le marché régional du travail. Dirigé conjointement par le Centre pour le Développement Economique de Pirkanmaa et l'industrie locale, le projet Tammermet a pour objectif de cerner les besoins des entreprises participantes en matière d'embauche, de former au moins 600 demandeurs d'emploi et de trouver du travail pour 80% d'entre eux avant la fin de 1997.

Les présentations

Le projet Tammermet a recours à des campagnes de marketing pour attirer les demandeurs d'emploi et encourager les entreprises à parrainer des stagiaires. Les candidats sont sélectionnés par ces sponsors. La formation dispensée est ensuite adaptée aux capacités de chacun et aux besoins spécifiques d'une entreprise. Ces périodes d'apprentissage comprennent un stage en entreprise et les coûts de formation sont financés

Un marieur sachant marier

à 30% par les entreprises. Le programme est accessible aux chômeurs de plus de 25 ans, qu'ils aient ou non des connaissances en métallurgie.

A ce jour, 60 des 700 entreprises métallurgiques de la région participent au programme. En septembre 1997, 80 personnes avaient obtenu leur diplôme à l'issue de la formation dispensée par les établissements, tandis que 120 poursuivaient leur formation. Parmi celles qui ont terminé les cours, 80% ont toujours un emploi.

Développer un modèle d'embauche

Bien que “décrocher un travail” soit au cœur de l'initiative, Tammermet vise plus largement à forger des liens à long terme entre les employeurs, les demandeurs d'emploi et les agences pour l'emploi. Tammermet s'efforce d'instaurer un modèle d'embauche plus flexible, proposant une approche sur mesure, applicable à tous les secteurs. “La tâche consiste à encourager des formations alternatives et à inciter les employeurs à former leurs futurs employés”, explique le responsable du projet, Urpo Salkoaho. “De ce fait, les stagiaires sont beaucoup plus motivés puisqu'ils sont presque certains de décrocher un emploi une fois qu'ils ont été sélectionnés.”

C'est sans aucun doute le cas de Jorma Makinen, qui a rejoint le programme Tammermet après avoir perdu son emploi de menuisier. Il travaille à présent comme mécanicien. “J'avais surtout besoin d'être formé aux aspects mécaniques de ce nouveau travail, car la métallurgie exige nettement plus de précision que la menuiserie” explique-t-il. Jorma a été apprenti pendant quatre mois, sous la supervision d'un instructeur fourni par Tammermet, dans les locaux de l'entreprise qui l'emploie aujourd'hui.

Devant la réussite de ce programme, les employeurs de la région ont développé un pool d'ouvriers ayant les compétences requises, ce qui rétablira l'équilibre de ce secteur sur le marché du travail et contribuera à préserver l'avenir de l'industrie.

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Centre pour l'Emploi et le Développement Economique de Pirkanmaa
M. Urpo Salkoaho
Fax : +358 31 256 51 44

Partenaires du projet

Fédération des métallurgistes finlandais
Fédération de l'industrie métallurgique finlandaise
Entreprises métallurgiques

Durée du projet
1995-1999

Financement (écus)

Total	6.413.560
FSE	1.369.314
Public	2.543.568
Privé	2.500.678

Résultats

80% des participants qui suivent la formation complète trouvent un emploi

Une formation énergétique

Le FSE apporte son soutien à des initiatives de formation dans la région de Stuttgart en faveur des chômeurs de longue durée et des personnes risquant de perdre leur emploi. Une formation est dispensée par un centre d'électrotechnique, en collaboration avec des associations régionales représentant 1.000 entreprises qui emploient au total plus de 10.000 personnes.

L'évolution technologique et structurelle récente requiert, de plus en plus, pour les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les petites entreprises, la maîtrise de l'électrotechnique. Elektro-Innung Stuttgart, une association d'entreprises d'ingénierie électrique, l'a très vite compris. Elle vient de créer l'Elektro-Technologie-Zentrum (ETZ), un centre moderne d'électrotechnique qui assure une formation de base en technologie énergétique de pointe. Les personnes souhaitant parfaire leurs connaissances ou acquérir de nouvelles compétences peuvent également bénéficier de la formation proposée par ETZ ainsi que d'autres programmes débouchant sur des qualifications reconnues.

Un assortiment interdisciplinaire

"Une gestion technologique interdisciplinaire englobant les services multimédias" : voilà comment le directeur commercial de ETZ, Armin Zachert, décrit le contenu des diverses séries de cours et mesures cofinancées par le ministère des Affaires économiques du Baden-Württemberg et le FSE. Le FSE a notamment financé les frais d'inscription et de subsistance ce qui a permis de couvrir la totalité des coûts de formation de 160 étudiants en chômage de longue durée ou menacés de l'être.

En plus des cours pour futurs électriciens et informaticiens professionnels, le centre organise des formations plus poussées. Ainsi, il propose un cours destiné aux personnes désirant se spécialiser en "technologie énergétique décentralisée", où les étudiants apprennent à développer et à mettre en oeuvre des plans énergétiques

complexes destinés aux entreprises et aux logements des particuliers. D'autres cours portent sur des technologies relatives aux énergies renouvelables, telles que l'énergie solaire, éolienne et la biomasse. Les participants sont sensibilisés à l'importance de l'utilisation rationnelle de l'énergie, dans la construction, lors du développement des stratégies de gestion énergétique et du calcul des coûts.

Parés pour l'avenir

Le centre ETZ tente d'intégrer, en permanence, de nouvelles technologies dans ses programmes de formation et les stagiaires font la preuve de leurs nouvelles aptitudes et des avantages de cette évolution dans les entreprises. Pour Armin Zachert, "ce sont les liens étroits que le centre ETZ entretient avec les entreprises au sein des associations qui lui permettent d'adapter rapidement et constamment le contenu de ses programmes aux besoins de l'industrie." En conséquence, et toujours avec l'appui de l'UE, le centre planifie et teste actuellement de nouveaux programmes de formation de "conseillers en construction énergétique" et "d'experts en énergie solaire".

Les ateliers ETZ s'articulent autour "d'îlots de production" où les participants réalisent certaines activités et apprennent à travailler en équipe, à acquérir certaines compétences sociales et à assumer des responsabilités. Pour illustrer le travail de haut niveau réalisé au sein de ces groupes, citons le développement par des techniciens stagiaires en réseaux et en médias d'un CD-ROM conçu pour fournir des informations interactives sur le cours. Comme la plupart des activités de formation organisées au centre ETZ, ce projet peut s'appliquer à divers domaines industriels, ce qui permet à un grand nombre de diplômés de l'enseignement secondaire et de professionnels de bénéficier des activités du centre.



Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Elektro-Technologie-Zentrum
(ETZ)
Stuttgart
M. Armin Zachert
Fax : +49 711 955 91 655

Partenaires du projet
Elektro-Innung (Stuttgart, Backnang, Esslingen, Göppingen, Nörtingen, Waiblingen)
Radio-und Fernsehtechniker-Innung (Göppingen, Stuttgart/Böblingen)
Offices régionaux de l'emploi
Firma projects, Erlangen
Ministère des Affaires économiques du Baden-Württemberg
Ministère des Affaires sociales du Baden-Württemberg

Durée du projet
1996-1998

Financement (écus)

Total	4.944.000
FSE	837.500
Public	4.095.300
Privé	11.200

Résultats

160 étudiants, chômeurs de longue durée ou risquant de perdre leur emploi, ont reçu une formation en électrotechnique de pointe



La Basilicate est l'une des régions du sud de l'Italie où le revenu par habitant est inférieur à la moyenne communautaire et où le taux de chômage est actuellement de 20%.

Près d'un quart de la population active travaille dans l'agriculture et 30% seulement dans l'industrie. La plupart des jeunes ont très peu d'espoir de trouver du travail, même après leurs études secondaires.

La principale ville de la région, Potenza, est extrêmement isolée.

Naples ou Bari sont à trois ou quatre heures de route et il n'y a aucune liaison aérienne. Cet isolement géographique, conjugué à la piètre infrastructure de transports, rend extrêmement difficile toute connexion entre la région et les économies plus dynamiques d'autres régions italiennes, sans parler du reste de l'Europe.

Comblant le fossé

Via le volet Integra de l'Initiative Communautaire Emploi, le FSE finance un projet-pilote de deux ans destiné à s'attaquer à ces problèmes. Baptisée "Telework/Teleserv", cette initiative vise à développer un système-pilote de conseil, de formation, d'évaluation des aptitudes et de suivi dans le domaine du télétravail. Le but est d'aider les chômeurs à réaliser leur potentiel et à devenir autonomes sur le plan économique, soit comme employés, grâce au "télétravail", soit comme indépendants fournissant un "téléservice" à des entreprises ou des coopératives.

"L'introduction de nouveaux outils et méthodologies de communication multimédias sera primordiale pour cette région défavorisée", explique Giampaolo Rossetti, responsable du projet (Daemetra). "La technologie de l'information peut rapprocher les villages isolés des principaux centres commer-

Exploiter l'ère de l'information

ciaux. Elle contribue également à faire évoluer le comportement des populations locales, qui restent très dépendantes de la famille et des amis pour trouver du travail."

Le projet "Telework/Teleserv" organise une session de formation de 1.200 heures, entre septembre 1997 et mai 1998, en vue d'apprendre aux formateurs à utiliser des ordinateurs, envoyer ou recevoir des dossiers par fax, par modem, par courrier électronique et par Internet, et gérer d'autres outils tels que la vidéoconférence. Une initiation à la comptabilité, au marketing, à la publicité et à la gestion des salaires est également dispensée. Les participants apprennent à s'auto-évaluer pour pouvoir cerner leur propre profil professionnel. "Bientôt, chacun devra devenir un véritable entrepreneur dans son approche du travail", ajoute M. Rossetti.

De bonnes pratiques collectives

Le projet a débuté en mai 1996 par l'évaluation des besoins et des bénéficiaires potentiels de la région. L'implication des autorités locales joue un rôle très important pour le succès du projet. Le suivi est assuré par un comité spécial, composé d'autorités régionales et provinciales, d'organisations syndicales et patronales, de l'office régional pour l'emploi et de l'Union des Coopératives.

Le projet fait partie d'un réseau transnational qui inclut deux programmes similaires en France et deux en Allemagne. "Nous échangeons des informations et des suggestions concernant les meilleures pratiques", explique M. Rossetti. "Nous échangeons aussi des professeurs et des formateurs. Nous pouvons également comparer les différentes législations nationales en matière de télétravail et de technologies de l'information. Notre objectif est de reproduire ce modèle ailleurs en Italie et en Europe."

Projet Emploi-Integra

Coordinateur du projet
Daemetra di Giampaolo
Rossetti & SAS
Porto Mantovano
M. Giampaolo Rossetti
Fax : +39 376 396 276

Partenaires du projet

Elektro-Innung Stuttgart
Elektro-technologiezentrum,
Allemagne
Greta de Nice et de la Côte
d'Azur, France
Landratsamt Konstanz
Geschäftsstelle Förderkreis
Wirtschaft, Allemagne
Extras for Information Technology
Ltd., Royaume-Uni
Greta Maures et Esterel Verdon,
France

Durée du projet

mai 1996 - mai 1998

Financement (écus)

Total	320.872
FSE	240.654
Public et privé	80.218

Résultats

Une méthodologie d'enseignement conçue pour les téléservices et le télétravail est élaborée en vue de promouvoir l'emploi en Basilicate. Elle sera ensuite "exportée" vers d'autres pays. Un projet-pilote est en cours pour former 14 chômeurs comme formateurs

"chacun devra devenir un véritable entrepreneur dans son approche du travail"

Rotation des postes

La population active danoise devrait se modifier radicalement durant les 15 prochaines années, sous l'effet d'un vieillissement prononcé et d'une diminution du nombre de jeunes entrant dans la vie active. Dans ce contexte, une double action a été envisagée : inciter les entreprises et les travailleurs à améliorer les qualifications de la main d'oeuvre actuelle; augmenter les chances des chômeurs de trouver un emploi permanent grâce à l'acquisition de nouvelles compétences, dans le cadre de programmes alternés de formation et d'expérience professionnelle. Cette double approche devient la "marque" de la politique danoise pour l'emploi.

Qu'est-ce que la rotation ?

Dans la région de Høje-Taastrup, un projet baptisé "Planification, formation et rotation des postes" est parrainé par le FSE et appuyé par le Conseil du développement industriel et le Conseil municipal de Høje-Taastrup. Ce projet, qui s'achèvera en octobre 1998, comporte deux volets. Le premier consiste à démontrer aux entreprises l'intérêt de former leurs employés et à leur fournir ensuite le savoir-faire nécessaire pour mener des programmes de formation. Le projet concerne à présent une vingtaine de PME, où des modules et des stages de formation ont été aménagés pour les employés. La plupart des entreprises appartient au secteur manufacturier et emploie de la main-d'oeuvre non-qualifiée.

Le deuxième volet consiste à former douze personnes dépendant de l'aide sociale et ne possédant aucune qualification particulière. Le cours préparatoire de six mois porte sur le danois, l'informatique

et les mathématiques mais aussi sur les besoins des entreprises où ces personnes vont être affectées pour remplacer provisoirement des employés à temps plein, eux-mêmes en formation. Les avantages sont évidents : les employés acquièrent de nouvelles aptitudes tandis que les chômeurs obtiennent une formation de base et une expérience professionnelle leur permettant d'augmenter leurs chances de trouver un emploi à temps plein.

Investir dans les ressources humaines

Le projet est destiné à renforcer les compétences et à développer le potentiel des ressources humaines dans la région de Høje-Taastrup. "Le programme de rotation des postes vise à garantir la disponibilité de remplaçants qualifiés", explique le responsable du projet, Claus Hansen. "En sensibilisant les entreprises aux avantages du développement des compétences et de la formation, nous aidons de nombreuses PME, qui pourraient manquer de ressources, à planifier la formation pour leurs employés."

Mia Bendtsen, présidente de la Confédération danoise des syndicats à Taastrup acquiesce : "Grâce à la formation et à l'expérience professionnelle, de nombreux chômeurs sont mieux armés sur le marché du travail. Par ailleurs, nos membres ont aussi besoin de se recycler."

Cette double approche illustre la complémentarité d'une approche préventive et d'une approche corrective. Grâce à ce système, trois chômeurs sur quatre trouvent un emploi permanent. Ce succès explique que le modèle de rotation des postes soit adopté et appliqué dans d'autres pays de l'UE, dans le cadre de l'Initiative communautaire Adapt, soutenue par le FSE.

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Conseil du développement industriel de Høje-Taastrup
Taastrup
M. Claus Hansen
Fax : +45 4371 4555

Partenaire du projet
Municipalité de Høje-Taastrup

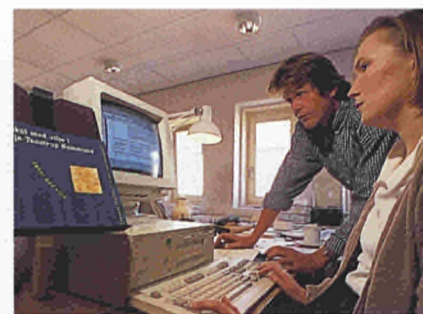
Durée du projet
1997-1998

Financement (écus)

Total	440.000
FSE	210.000
Public	230.000

Résultats

Trois chômeurs sur quatre trouvent un emploi permanent grâce au programme danois de rotation des postes





Entamer une carrière après quarante ans

Vient ensuite le "Développement des aptitudes personnelles à l'emploi" (DAPO) qui s'adresse aux demandeurs d'emploi ne trouvant pas de travail en raison de problèmes personnels. Il s'agit principalement d'aider le candidat à reprendre confiance en lui et à développer ses capacités.

"L'information professionnelle pour l'emploi" (IPE) constitue le troisième volet et présente l'environnement des différentes possibilités de travail.

Puis vient l'étape de la "Recherche active d'un emploi" (BAE) : elle apprend aux personnes à acquérir, utiliser et appliquer les compétences et techniques qui simplifient la recherche d'un emploi.

La dernière étape, qui s'adresse à ceux qui ont le courage de créer leur propre entreprise, s'intitule "Information et conseil sur l'emploi indépendant et d'autres activités d'entrepreneurs".

Une formation personnalisée
Grâce à l'approche personnalisée, la formation répond aux besoins spécifiques de chacun. Comme l'expliquent deux participantes, María Antonia Abril et Asunción Fernández, "le programme nous a vraiment appris à planifier notre carrière et à améliorer nos méthodes de recherche d'emploi". Les participants accordent également beaucoup d'importance aux contacts qu'ils peuvent avoir avec d'autres personnes dans la même situation, comme le confirme le stagiaire Rafael Bueno : "A mon sens, le volet DAPO nous a aidés à surmonter nos énormes problèmes de démotivation et de dévalorisation."

Pour la Fédération, ce programme est le véritable catalyseur d'une coopération efficace entre les autorités centrales et locales dans la lutte contre le chômage de longue durée. Selon le président de la Fédération, Manuel Acosta Montaña : "...Il est très intéressant de voir comment les sans-emploi mettent à profit les possibilités qui leur sont offertes, comment ils partagent leurs expériences et échangent leurs stratégies de recherche d'un emploi et comment ils parviennent finalement à surmonter leurs difficultés."

Le chômage de longue durée est un problème grave en Espagne, surtout chez les plus de 40 ans car il s'accompagne parfois de conflits familiaux et d'un sentiment de dévalorisation personnelle. C'est pourquoi la Fédération espagnole des sans-emploi (PM40) et l'Institut national de l'Emploi (INEM) ont mis sur pied plusieurs initiatives.

L'union fait la force

Une des ces initiatives se déroule en Andalousie, ainsi qu'à Valencia, régions où le taux de chômage est très élevé et les possibilités d'emploi peu nombreuses. Au début de 1996,

avec l'aide du FSE, un accord a été signé entre l'INEM et la Fédération, afin d'organiser des initiatives pour développer des programmes "étapes par étapes", destinées à aider les 22 à 33% de chômeurs de la région ayant plus de 40 ans.

L'INEM a d'abord désigné des experts chargés d'enseigner les techniques de recherche d'emploi aux membres de la Fédération. Il leur a ensuite fourni l'information nécessaire, l'orientation professionnelle et le conseil utiles en matière de création d'entreprises et a mis à leur disposition l'équipement technique nécessaire.

Un outil capital pour le développement

Les participants ont des horaires très chargés. Le programme, qui varie selon les besoins spécifiques de chacun, se présente généralement comme suit :

La première étape est un "Plan personnel d'emploi et de formation" (PPEF) qui aide les stagiaires à élaborer une stratégie précise pour la recherche d'un emploi.

"le programme nous a vraiment appris à planifier notre carrière et à améliorer nos méthodes de recherche d'emploi"

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Instituto Nacional de Empleo:
Subdirección General de Promoción de Empleo
(Institut National de l'Emploi)
Madrid
Fax : +34 1 585 97 53

Partenaire du projet
Federación Española de Desempleados (PM40)
(Fédération espagnole des sans-emploi)

Durée du projet
Juillet 1996 - décembre 1997

Financement (écus)

Total (1996)	155.314
FSE	116.486
Public	38.828

Résultats

19.000 personnes ont participé à ce programme en 1996; 74% d'entre elles étaient des chômeurs de longue durée



DIY loge Harlow

En 1992, Harlow Cooperative Development Agency (CDA) a lancé une initiative de formation unique. Grâce au FSE, un partenariat a été conclu avec une association de logement, des promoteurs immobiliers et les autorités locales. Le projet visait à aider les jeunes chômeurs de longue durée à trouver un emploi et un logement permanent, en leur permettant de construire eux-mêmes leur logement. A l'issue de la formation, les étudiants possédaient les compétences nécessaires pour trouver du travail mais aussi un logement bon marché.

Une formation constructive

Le projet, d'une durée de deux ans, a formé 15 jeunes chômeurs de longue durée à la construction, dans un collège local. Les participants ont été sélectionnés au terme d'une procédure très rigoureuse, au cours de laquelle ils ont prouvé leur motivation. Finalement, quinze candidats (dix hommes et cinq femmes), de tous âges, ont été retenus.

Ils ont d'abord suivi des cours d'initiation au Harlow College. Pendant ces cours, ils ont acquis les connaissances de base dans les différents domaines de la construction avant de se spécialiser dans le secteur de leur choix. Certains ont également suivi des cours de gestion commerciale et d'informatique. Les participants pouvaient ainsi acquérir les qualifications en construction, sanctionnées par un diplôme officiel, mais aussi une expérience pratique. De plus, Harlow CDA a mis au point une formation qui visait tant à développer les compétences en gestion dans le domaine de l'immobilier que les compétences individuelles.

Petit à petit, l'oiseau fait son nid

Les étudiants ont été invités, dès le début, à participer à la prise de décision, comme au sein d'une coopérative, élisant leurs propres représentants et fixant les procédures disciplinaires nécessaires sur place.

L'entrepreneur a élaboré la structure principale des maisons, tandis que les participants, grâce à leurs compétences récemment acquises, devaient en assurer la finition, sous la houlette du promoteur et de l'association du logement. Harlow CDA a désigné un conseiller chargé de la supervision, du suivi et de l'assistance dans les relations avec les organisations partenaires et d'aider les participants à résoudre les difficultés pratiques se posant sur le chantier, grâce à la théorie apprise au collège.

Home sweet home

Le coût de chaque maison (au total huit maisons de deux chambres et sept maisons de trois chambres) variait entre 44.776 et 67.164 écus, le Harlow District Council ayant fourni le terrain et financé partiellement les coûts de construction du projet. Les constructions terminées font aujourd'hui partie intégrante d'une coopérative de logement que les participants gèrent en tant que locataires. Grâce à leur formation, ces derniers peuvent assurer l'entretien et les réparations qui sont financés par l'association de logement, propriétaire des constructions. Pour remercier les participants de leur contribution au projet, les nouveaux locataires paient un loyer inférieur au niveau du marché. Ces conditions avantageuses sont bien sûr possibles grâce aux accords pour la gestion et l'entretien passés entre la coopérative et l'association de logement.

Selon Harlow CDA, le projet est un succès, à double titre. Tous les participants disposent d'un nouveau logement permanent, à un prix abordable, et qui plus est, la majorité d'entre eux ont également pu trouver un emploi.

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet

Harlow - Société coopérative pour le développement
Harlow
M. Les Bayliss
Fax : +44 127 9434681

Partenaires du projet

Conseil du district de Harlow
Association pour le logement de Londres-Est
Countryside Properties PLC

Durée du projet

1992-1994

Financement (écus)

Total	884.754
FSE	224.832
Public	275.146
Privé	344.776

Résultats

10 hommes et 5 femmes ont été initiés au métier de la construction pendant deux ans et ont construit leur propre maison. A la fin du programme, la majorité des participants ont réussi à trouver du travail



Dans le nord de l'Italie, une étude a mis en lumière les difficultés rencontrées par les musiciens à trouver un emploi permanent. Un système de soutien a dès lors été mis en place pour les musiciens qualifiés ayant eu des difficultés à trouver un emploi pendant une période de 12 mois.

Dans le cadre d'une initiative de la Fondation Arthur Toscanini et du Scier Consortium de Bologne, soutenue par le Fonds social européen (FSE) et la région d'Emilie-Romagne, différentes techniques leur sont présentées.

Le projet "Afos" rassemble 80 musiciens qui forment un orchestre indépendant. Il leur enseigne

"en plus d'apprendre la musique, nous devenons nous-mêmes entrepreneurs"

notamment comment se réunir en plus petits groupes - tels que des orchestres de chambre - pour répondre à toute demande. Les musiciens apprennent surtout à se considérer eux-mêmes comme des "directeurs artistiques". Cela implique

un équipement approprié pour maîtriser les aspects commerciaux auxquels sont confrontés les musiciens sans travail permanent.

Le projet Afos propose aussi des cours généraux, comme des cours d'anglais. Il couvre également les domaines juridique, fiscal et syndical du travail des musiciens.

Une période de formation avec les membres permanents de l'orchestre symphonique Arthur Toscanini fait partie intégrante du cours, ce qui déjà en soi constitue une bonne carte de visite sur le curriculum vitae d'un candidat.

Orchestrer son avenir

Le professeur Gianni Baratta, directeur du projet, explique qu'une partie importante du programme vise à encourager la "flexibilité mentale". Le cours "est donc avant tout conçu pour sensibiliser les musiciens - à la manière d'entrepreneurs - à leur rôle de travailleurs culturels. Ce n'est qu'en développant ce comportement qu'il sera possible de leur apprendre à se considérer eux-mêmes sous un nouveau jour comme directeurs artistiques."

Le projet devrait durer trois ans. Il est divisé en trois sous-projets : les instruments à cordes, les instruments à vent en bois et les cuivres. Un candidat flûtiste, Cristian Tassinari, 22 ans, résume sa réaction face au projet Afos. "Quand j'ai terminé le conservatoire, je ne savais que faire. Je ne savais pas vers qui me tourner ni où chercher pour trouver du travail. Maintenant, grâce au projet Afos, j'ai retrouvé toute la motivation souhaitée. Je ne savais pas comment gérer un contrat ou une relation de travail. C'est pourquoi les cours d'auto-organisation sont si importants. En plus d'apprendre la musique, nous devenons nous-mêmes entrepreneurs. Des professeurs d'économie de l'université de Bologne nous donnent des cours et si, comme nous l'espérons, nous constituons à la fin un orchestre, nous le ferons fonctionner comme une entreprise... notre entreprise."

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Fondazione Arturo Toscanini
Parme
Professeur Gianni Baratta
Fax : +39 521 78 52 57

Partenaires du projet
Région d'Emilie-Romagne
Région du Latium

Durée du projet
1997-1999

Financement (écus)

Total	1.914.585
FSE	861.563
Public	1.001.128
Privé	51.894

Participants

En 1997, 80 participants ont commencé le programme de trois ans

Faire son chemin dans la publicité

Dans son ouvrage satirique "The Perfect Salesman" ("manuel du parfait vendeur"), Stephen Leacock décrivait la publicité comme "l'art de paralyser l'intelligence d'un être humain suffisamment longtemps pour lui soutirer de l'argent". En fait, l'art de la publicité consiste à attirer l'attention et à commercialiser efficacement un produit – et, il en va de même pour décrocher un emploi dans l'industrie publicitaire. Il s'avère difficile de trouver du travail dans ce monde séduisant, mais extrêmement compétitif, pour ceux qui n'ont pas les qualités requises.

Promouvoir une gestion de qualité

Pour contrer ce problème, la Hellenic Management Association (HMA), une organisation non gouvernementale, qui dispense un enseignement dans différentes matières relatives à la gestion d'entreprise, dirige un programme de formation destiné à des diplômés au chômage, désireux d'occuper des postes de cadres dans le secteur de la publicité. Ce programme est cofinancé par le FSE et dispensé à Athènes. L'objectif fondamental de la HMA est d'appliquer des méthodes modernes à la gestion d'entreprise en vue d'atteindre un niveau de qualité supérieur. Plus de 300 stagiaires venus des quatre coins du pays participent au programme de la HMA, ce qui témoigne de l'importance qu'accordent les jeunes Grecs à l'amélioration de leurs aptitudes commerciales. L'établissement travaille aussi en association avec un grand nombre d'entreprises privées et d'organisations gouvernementales pour promouvoir ses objectifs.

Cap sur l'industrie publicitaire

Le Programme de formation pour cadres en publicité a été mené par le Centre de Gestion, d'Enseignement et de Recherche de la HMA.

Pour s'assurer que ce programme répond aux besoins réels de l'industrie publicitaire, il a été conduit en étroite collaboration avec l'Association grecque des Agences de publicité. A l'issue d'une procédure de sélection très stricte, trente places ont été proposées à des chômeurs diplômés de 28 ans maximum. Après une première sélection sur base du curriculum vitae, les candidats ont passé un test de connaissance de la langue anglaise. Ils ont ensuite passé des entretiens avec la HMA avant de se voir attribuer finalement une place de stagiaire.

Le programme était étalé sur quatre mois, les deux premiers étant consacrés à une formation générale en gestion. Ensuite, les stagiaires ont été scindés en trois groupes spécifiques en fonction de leurs intérêts et de leurs capacités. Différents domaines de qualification leur ont été proposés, dans le département créatif, l'achat d'espaces publicitaires ou le département clientèle.

Etude et travail

Un des atouts de ce programme était de jeter des ponts entre la formation et le monde du travail, en impliquant des entreprises publicitaires dans le programme. "La plupart des formateurs étaient eux-mêmes des directeurs de la publicité", explique Roula Beltious de la HMA. "Les entreprises publicitaires ont également fourni aux participants une expérience de travail à l'issue de la formation théorique, en s'engageant à les employer pendant au moins un mois. Plus de 60 % des participants ont été intégrés aux effectifs permanents et ont poursuivi une carrière dans la publicité."



hellenic management association

Type d'action Objectif 3 financé par l'Objectif 1

Coordinateur du projet

Association hellénique pour le management
Athènes
M. Athanasios Roulias
Fax : +30 1 211 2028

Durée du projet

1990-1996

Financement (écus)

Total	59.016
FSE	38.360
Public	20.656

Résultats

Sur les 30 diplômés au chômage, 60 % ont trouvé un emploi permanent dans l'industrie publicitaire



En France, comme ailleurs dans l'UE, de nombreux chômeurs ont du mal à trouver un emploi car leur formation ne correspond plus aux besoins ni aux exigences des employeurs. D'autre part, nombre de travailleurs sont amenés à changer d'emploi afin de profiter de la croissance changeante d'un secteur de l'économie à l'autre. Depuis 1970, un programme national dirigé par l'Institut de promotion commerciale (IPC) tente de répondre à ces changements structurels en offrant une formation pratique adaptée aux besoins des entreprises des secteurs en rapide expansion.

Le programme de l'IPC s'articule autour de 56 cours distincts, organisés dans différentes régions de France. Deux tiers des cours se focalisent sur des secteurs particuliers tels que la vente en gros et au détail dans les domaines allant de la vente de fruits et légumes à celle de la parfumerie ou des livres. Dans chaque région, un cours de base est donné dans le secteur économique dominant de la région. Ces cours de base sont complétés par des cours "interdisciplinaires" proposant une formation générale en gestion d'entreprise. Les chômeurs représentent environ 30% des participants. Pour être admis à cette formation, ils doivent avoir terminé leurs études secondaires et avoir au moins 2 ans d'expérience professionnelle. Ces critères d'éligibilité sont destinés à garantir la motivation et des stagiaires et à permettre qu'ils tirent profit de la formation par rapport à une expérience de travail suffisante.

Garder le rythme face aux changements

La formation de chaque stagiaire comprend au total 1.200 heures de cours, dont 300 heures de stage dans une entreprise du secteur concerné par la formation. La formation est sanctionnée par un diplôme. 80% des stagiaires trouvent ensuite du travail, ce qui démontre l'efficacité du programme.

Co-financé par le ministère du Travail et le Fonds social européen, l'IPC reçoit plus de 2,5 millions d'écus chaque année.

Priorité à l'emploi

Les activités de l'IPC situé à Nancy, dans le nord-est de la France, sont essentiellement axées sur le tourisme, la restauration et l'hôtellerie. Chaque année, des stagiaires, âgés en moyenne de 28 ans et dont la majorité sont sans emploi, y participent. Tous sont attirés par la perspective d'obtenir, en 8 mois, une qualification facilement "vendable". Catherine Leclerc, directrice de la branche nancéienne de l'IPC, explique clairement l'objectif du programme. "Tous nos cours visent à réduire le taux de chômage. Les stagiaires espèrent que nous allons leur trouver un emploi. Nos rapports avec les employeurs locaux sont très bons et 80% de nos stagiaires sont embauchés par les entreprises dans lesquelles ils ont fait leur stage. Les autres trouvent du travail plus tard. De plus, nous suivons nos stagiaires pendant encore deux mois après leur formation."

Le programme de l'IPC est intensif et les cours sont dispensés par des professionnels du secteur. Chaque stagiaire est suivi par un directeur de stage au cours de son stage. Le travail est exigeant mais c'est justement ce qui fait l'excellente réputation de la formation. En fait, les employeurs s'adressent souvent de leur propre initiative à l'IPC lorsqu'ils cherchent du personnel. Le concept de l'IPC sert d'ailleurs de modèle dans d'autres pays. Les autorités belges et portugaises ont incorporé certains éléments du programme dans des projets nationaux semblables et des institutions grecques ont également manifesté leur intérêt.

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet

Ministère du Commerce
Direction du commerce intérieur
Paris
Mme Drure-Recoing
Fax : +33 1 44 87 19 57

Partenaires du projet

Institut de promotion commerciale
Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Les chambres régionales du commerce et de l'industrie

Durée du projet

1994-1999

Financement (écus)

Total	2.579.185 (par an)
FSE	20-40%

Résultats

80% des personnes qui ont suivi les cours de l'IPC trouvent un emploi

Pour que restructuration et licenciements ne riment pas avec chômage

“Officine Galileo” est une entreprise high-tech de Florence spécialisée dans les composants électriques et mécaniques destinés aux secteurs militaire et aérospatial. Lorsque vers le milieu des années 90, l'industrie de la défense a commencé à décliner, entraînant une vague de licenciements chez les fabricants de composants, “Officine Galileo” a lancé un programme visant à faciliter la réinsertion de ses employés en surnombre, le plus rapidement possible. Un accord bilatéral entre les syndicats et la direction, a débouché sur un programme de réinsertion à deux volets, soutenu financièrement par le FSE.

L'approche retenue par Galileo consistait à réintégrer, dans la mesure du possible, les travailleurs dans d'autres services de l'entreprise, après un recyclage approprié. Ce fut le cas de 41 des 120 travailleurs qui devaient être licenciés. Les 79 autres ont pu suivre une formation intensive et un soutien dans leur recherche de nouvel emploi. “Nous faisons office à la fois, d'agence de placement et de bureau de formation professionnelle”, explique la responsable du projet, Maria Possi.

Les 41 travailleurs sélectionnés pour une réaffectation interne ont suivi un programme de recyclage en deux phases. La première visait à les familiariser avec la nouvelle structure de l'entreprise et comprenait une formation en techniques de gestion. La seconde consistait en une formation technique plus spécialisée afin que les travailleurs se sentent tout à fait compétents et à l'aise dans leurs nouvelles fonctions. Parallèlement, les 79 personnes licenciées ont suivi une formation en traitement de texte pour faciliter leur prospection sur le marché du travail. Cette formation a été complétée par un soutien intensif dans la recherche d'un emploi, notamment sous la forme de conseils pour la rédaction de CV et entraînement aux tech-

niques d'entretien. Enfin et surtout, Galileo a mis sur pied un service complet de prospection du marché de l'emploi. Tous les postes vacants étaient signalés aux intéressés et Galileo se chargeait de faire parvenir le dossier des 79 personnes auprès des autres entreprises électroniques de la région et des agences régionales de placement.

Les deux stratégies du projet Galileo se sont démontrées particulièrement efficaces. Les 41 collaborateurs réaffectés se sont tous adaptés rapidement à leur nouveau poste. 31 des 79 travailleurs licenciés ont trouvé un emploi ailleurs. 10 autres se sont installés comme entrepreneurs indépendants avec le soutien d'un programme gouvernemental destiné à favoriser la création de nouvelles entreprises.

Une stratégie efficace

Le parcours de Roberto Danesin, 47 ans, est une bonne illustration de la réussite du projet. Lorsqu'il a été licencié en 1995, après 20 années passées au service des

“l'aide a été précieuse. Nous avons appris à nous vendre aux autres firmes et nous avons acquis des compétences très utiles”

achats, en tant que cadre, Galileo n'a pu le réaffecter dans un autre service. Il a donc été contraint de se lancer dans le parcours frustrant de “rédaction de CV – recherche d'emploi – entretiens”, “un peu comme un jeune étudiant fraî-

chement diplômé”, dit-il. M. Danesin explique comment les cours de Galileo l'ont guidé dans ce véritable parcours du combattant : “L'aide a été précieuse. Nous avons appris à nous vendre aux autres firmes et nous avons acquis des compétences très utiles.” Il s'est rapidement vu proposer un nouvel emploi dans le service technique d'une très grande usine locale, Nuova Pignone.



Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Officine Galileo SpA
Florence
Mme Marina Possi
Fax : +39 55 8950610

Partenaire du projet
Istituto Nazionale della
Previdenza Sociale (Inps)

Durée du projet
1995-1996

Financement (écus)

Total	855.063
FSE	384.778
Public	185.417
Privé	284.868

Résultats

Parmi les 120 personnes licenciées, 68% ont trouvé un nouvel emploi au sein de l'entreprise même ou ailleurs



Soutenir l'emploi

HELP WANTED

WANTED

LABORER

- 32 [Pays-Bas](#) Une banque de la formation et du travail
- 33 [Portugal](#) Formation sur le tas
- 34 [Suède](#) Avec l'aide de la prosodie
- 35 [Belgique](#) Le centre de Banalbois : refuge contre l'exclusion sociale
- 36 [Autriche](#) Ouvrir la voie à la réinsertion professionnelle
- 37 [Pays-Bas](#) Les personnes handicapées mises en situation de travail
- 38 [Irlande](#) L'emploi pour la collectivité sociale : tout le monde y trouve son compte
- 39 [Luxembourg](#) A mal endémique, solution économique
- 40 [Finlande](#) Développer l'esprit d'entreprise
- 41 [Espagne](#) Un avenir plus souriant et plus "vert"
- 42 [Danemark](#) Une formation active dans un second chez-soi
- 43 [Belgique](#) Bâtisseurs d'avenir



La Haye compte 29.000 chômeurs, dont 14.000 sont sans travail depuis plus d'un an. Beaucoup sont des immigrés ou des demandeurs d'emploi ayant peu d'expérience professionnelle et une éducation très limitée et qui, bien souvent, n'ont pas les qualifications requises pour les emplois proposés. Mais les autorités municipales estiment que ces disparités entre l'offre et la demande peuvent être surmontées grâce à des programmes de formation et de placement bien ciblés. Simultanément, ces programmes peuvent redynamiser les chômeurs de longue durée, souvent désabusés quant à leurs perspectives d'emploi.

La tâche peut sembler titanesque, mais les autorités locales n'en ont pas moins décidé de monter un bureau, où une vingtaine de personnes tentent de trouver du travail pour quelque 22.000 demandeurs d'emploi. Cette initiative a débouché sur le programme "Leerwerkbank", qui intègre les sans-emploi dans des programmes de formation et de placement afin de les aider à retrouver un travail.

Des cours de motivation

La "Leerwerkbank" (banque d'apprentissage et de travail) comporte un ensemble de cours de langues, de recyclage et de stages sur le terrain, personnalisé en fonction des compétences et des ambitions individuelles. Son objectif majeur est de redonner confiance aux sans-emploi, souvent découragés par de longues périodes de chômage. Dans de nombreux cas, les individus s'installent dans un mode de vie inactif, et le processus de réadaptation exige beaucoup d'efforts et de motivation.

Une banque de la formation et du travail

Les participants sont soigneusement évalués, afin de déterminer leurs atouts et leurs faiblesses et d'identifier les qualifications à développer. Plusieurs cours sont proposés : ferronnerie, horticulture, soins de proximité, vente au détail, hôtellerie et restauration, ainsi que de nombreux domaines où interviennent les nouvelles technologies informatiques. Bien qu'ils ne soient nullement obligés de participer au programme, les demandeurs d'emploi risquent de perdre le bénéfice des allocations de chômage s'ils refusent.

La plupart des participants trouvent du travail; dans le cas contraire, ils se voient proposer de nouveaux stages et sont temporairement affectés à des travaux d'utilité sociale en échange d'un salaire minimum.

Succès

Le responsable des projets Formation et Emploi est optimiste. "Les gens trouveront très certainement du travail mais ils ont souvent des attentes dépassant leurs propres capacités. Il faut commencer au bas de l'échelle : travailler dans un supermarché est aussi important et peut être aussi agréable que de travailler dans une boutique branchée du centre-ville." Un des directeurs de la "Leerwerkbank" affirme que les cours modifient les perspectives des personnes depuis longtemps sans emploi. "Pour beaucoup d'entre elles, c'est formidable de pouvoir gagner sa vie et de cesser d'être 'assistées', après tant d'années", explique-t-il.

Un des participants au cours de soins de proximité aux personnes âgées a le sentiment d'avoir appris un vrai métier. "Le cours nous apprend toutes sortes de choses utiles : comment faire convenablement un lit et comment soulever un patient pour le sortir du lit ou l'y remettre. Peu m'importe l'endroit où je travaille, que ce soit dans un hôpital ou dans une maison de repos", dit-il. "J'apprécie le fait de pouvoir travailler avec d'autres gens dans le cadre de ce cours. L'ambiance est excellente à la "Leerwerkbank" et on y apprend vraiment beaucoup."

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Municipalité de La Haye
La Haye
M. G. Kroon
Fax : +31 70 353 4820

Partenaire du projet
Ministère des Affaires sociales
et de l'Emploi

Durée du projet
1994-1999

Financement (écus)

Total	4.284.056
FSE	1.927.825
Public	2.356.231

Résultats

La "Leerwerkbank" aide chaque année entre 2.500 et 3.000 personnes à trouver du travail

Formation sur le tas

Ana Paula Gonçalves, mère célibataire de 25 ans, travaille dans une entreprise d'intermédiaires en assurances établie à Pinhal Novo, près de Lisbonne. Après avoir exercé plusieurs emplois non qualifiés, elle est restée longtemps sans travail. Elle participe aujourd'hui, avec 29 autres personnes, à un programme de formation sur le tas, visant à aider des jeunes défavorisés à trouver du travail. Organisé par la "Cooperativa de Educação Rumo" (Coopérative pour l'Éducation de Rumo), le programme a obtenu un financement d'environ 250.000 écus du FSE pour 1997, soit 75% de son budget total.

La coopérative s'occupe des jeunes, à l'image d'Ana Paula Gonçalves, délaissés par les systèmes habituels. Beaucoup de stagiaires proviennent de minorités ethniques et souffrent de marginalisation et d'exclusion sociale. Certains vivent dans des ghettos; la plupart ont une vie familiale difficile. D'autres n'ont pas terminé leur scolarité.

Augusto Sousa Santos, président de la Coopérative Rumo, explique la philosophie qui sous-tend le programme, lequel recourt à une méthode "d'emploi assisté" pour former les participants : "La majorité des initiatives de formation pour les chômeurs de longue durée se déroule dans l'entreprise. La seule façon de modifier leurs attitudes et leurs attentes est de les mettre en situation réelle". Pour faciliter cette formation, M. Santos collabore avec 700 entreprises de la région et est partenaire de l'Associação de Empresários da Região de Setúbal (l'Association des entrepreneurs de la région de Setúbal).

Des contrats de formation individuels

Parmi les 41 travailleurs de la coopération, 16 sont des experts en formation sur le terrain. Amélia

Mendonça a une vaste expérience de la formation et de l'emploi dans la région de Setúbal. C'est elle qui s'occupe notamment d'Ana Paula Gonçalves.

Le processus de formation commence par l'élaboration de dossiers individuels sur les participants, qui apprennent ensuite les techniques de communication (technologies de l'information, pratiques commerciales et compétences sociales). Amélia examine alors la candidature des entreprises postulant au projet Rumo et elle sélectionne ensuite les candidats appropriés, en fonction de leurs aptitudes. Enfin, l'expert passe un contrat de formation individuel avec chaque stagiaire. Pendant le stage, ceux-ci sont

"c'est un excellent moyen pour les entreprises de recruter du personnel non qualifié"

payés environ 150 écus par mois; ils reçoivent aussi une prime de ponctualité et de rendement (environ 45 écus) ainsi que des coupons-repas. Cette initiative fructueuse débouche sur un

emploi permanent pour beaucoup de participants.

Les entreprises ne reçoivent aucune rétribution financière pour leur participation au programme. Elles s'empressent cependant de souligner que leurs motivations ne sont pas purement altruistes! Comme l'explique M. Santos, le projet Rumo profite autant aux employeurs qu'aux employés. "C'est un excellent moyen pour les entreprises de recruter du personnel non qualifié", note-t-il.

Le succès du projet est tel qu'il sera bientôt étendu. La Coopérative Rumo prévoit désormais de faire bénéficier les chômeurs de longue durée se trouvant dans des régions plus éloignées, de sa formidable expérience de "l'emploi assisté" ainsi que de ses multiples contacts avec les entreprises, les agences pour l'emploi et les autorités locales.



Type d'action Objectif 3 financé par l'Objectif 1

Coordinateur du projet
Rumo - Société coopérative pour l'éducation
Moita
M. Augusto Sousa Santos
Fax : + 351 | 236 32 86

Partenaires du projet
Association pour l'emploi de la région de Setúbal
Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (Barreiro)
Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (Montijo)

Durée du projet
1997

Financement (écus)

Total	312.500
FSE	250.000
Public	62.500

Résultats
30 personnes socialement défavorisées ont bénéficié du programme de formation sur le tas



Les immigrés fraîchement arrivés en Suède trouvent difficilement un emploi à cause de la complexité de la langue de leur pays d'adoption. Pour les aider à surmonter cet obstacle linguistique et à s'intégrer, la maison d'édition Hallgren & Fallgren d'Uppsala a mis au point, avec le soutien du FSE, une toute nouvelle technique d'enseignement informatisé.

S'inspirant du travail de l'orthophoniste suédois Olle Kjellin, le projet Hallgren est basé sur la 'prosodie', autrement dit les rythmes et intonations du discours, partant du principe que les erreurs grammaticales gênent souvent moins la compréhension qu'une mauvaise prononciation. Les cours se donnent dans les locaux d'un institut de formation local, nommé à juste titre 'Le Professeur' (Läromästaren). A partir d'un CD-ROM, les étudiants enregistrent des exercices de prononciation. Le programme traduit les formes d'expression en graphiques pouvant ensuite être comparés à la courbe de prononciation 'idéale' du professeur. Cette méthode permet à chaque étudiant de détecter les sons qui posent problème et de faire de rapides progrès.

Avec l'aide de la prosodie

Orientation pratique

Axé sur neuf dialogues typiques dans la recherche d'emploi, le cours est résolument tourné vers un objectif précis : trouver un emploi. Les exercices de prononciation sont complétés par une série de conseils pratiques donnés par l'Office de l'emploi (impôt sur le revenu, assurance-maladie, préparation en vue d'une interview, formulaires de candidature). Un lexique très complet est également fourni pour chacun de ces domaines.

L'Office suédois pour l'Emploi recrute les participants parmi les immigrés arrivés au cours des trois dernières années et toujours sans emploi. La motivation est un autre critère de base. Les candidats recrutés sont d'horizon, d'âge, d'origine ethnique et de niveau d'éducation les plus divers. Les 20 étudiants actuels proviennent d'Afrique, d'Asie, du Moyen Orient et d'ex-Yougoslavie.

Le projet Hallgren n'en est qu'à ses débuts. Les résultats seront évalués et le programme modifié ultérieurement. Finalement, on espère pouvoir adapter le projet à d'autres domaines de l'apprentissage des langues et de la formation linguistique.

Quoi qu'il en soit, les premiers résultats sont plus qu'encourageants. Layla Talani, 23 ans, est originaire du Kurdistan irakien. Quand elle a commencé, elle avait beaucoup de mal à prononcer le son 'sj' typique du suédois et bien connu pour sa difficulté. Après deux jours, elle le prononçait comme une vraie Suédoise. De plus, Layla et ses 19 compagnons débordent d'enthousiasme. Les heures qu'ils passent devant l'écran de l'ordinateur sont, de toute évidence, bien plus qu'un passe-temps. Les étudiants ont saisi la valeur d'une communication effective ainsi que le rôle crucial qu'elle est appelée à jouer dans leur recherche d'un emploi à temps plein et d'un avenir plus souriant.

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Hallgren & Fallgren Studieförlag AB
Uppsala
M. Björn Björklund
Fax : + 46 18 12 72 70

Partenaires du projet
Läromästaren (Le Professeur)
Office de l'Emploi d'Uppsala

Durée du projet
mai 1996 - décembre 1997

Financement (écus)

Total	268.571
FSE	136.929
Public	131.642

Résultats

20 immigrés arrivés récemment suivent un cours intensif de suédois et bénéficient de tout l'encadrement nécessaire pour trouver un emploi

Le centre de Banalbois : refuge contre l'exclusion sociale

Le "Centre d'accueil pour adultes en difficulté" est situé dans la petite province du Luxembourg belge. Là, une équipe dynamique de six personnes aide des adultes confrontés à des problèmes sociaux, en marge de la société et incapables de s'en sortir seuls. Créé par un magistrat, Pierre Ghislain, le centre fonctionne depuis 1976. "Mais ce n'est que depuis que nous bénéficions d'une aide du FSE, c'est-à-dire depuis 1994, que nous sommes de vrais professionnels", précise Léon Pirot, directeur du centre.

Ce projet touche chaque année entre 40 et 50 adultes, principalement des sans-abri, qui ont des problèmes de santé ou psychologiques. La moitié des participants ne dispose d'aucun revenu, les autres perçoivent l'allocation minimale de chômage. Beaucoup n'ont jamais travaillé ou sont chômeurs depuis si longtemps qu'ils doivent impérativement se recycler pour avoir une quelconque chance de retrouver un emploi. Le principal objectif du projet est d'aider ces adultes exclus à se réinsérer.

Une attention individualisée

Dans un premier temps, l'équipe règle les questions administratives élémentaires de chaque personne. Elle aide les participants à obtenir leurs papiers légaux et à se mettre en règle avec la sécurité sociale. Des professionnels assurent aussi un accompagnement psychologique.

On passe ensuite à un enseignement théorique et pratique. Certains apprennent à lire et à écrire. D'autres apprennent à conduire. D'autres encore participent à des activités au sein même du centre, telles que l'horticulture et l'élevage. Le produit de leur travail est utilisé

dans le centre mais aussi vendu à l'extérieur, ce qui permet aux stagiaires de constater la valeur de leur travail. En plus de cette formation pratique, on incite les travailleurs à s'informer sur l'activité commerciale en général.

"notre but est d'accompagner au maximum chaque individu"

Les participants ont également l'occasion de mettre en pratique leurs compétences nouvellement acquises au cours d'un stage qui se déroule

généralement dans le centre. Dans le cadre du projet Banalbois, les travailleurs sont payés un peu moins d'un écu de l'heure, grâce à des fonds fournis par le FSE. Ils peuvent travailler à leur propre rythme pour autant qu'ils progressent. La durée du séjour varie en fonction des besoins spécifiques et des activités particulières entamées par chaque stagiaire. Lorsque leur première tentative de réinsertion échoue, les personnes peuvent revenir au centre, à condition de proposer un projet spécifique qu'elles souhaitent poursuivre.

Bien que 20% des participants peuvent espérer trouver un emploi à l'issue de leur formation, la réinsertion totale pose problème pour certains. "Nous avons affaire à des personnes ayant des difficultés à sortir du cercle de l'exclusion", note M. Pirot.

Il n'en reste pas moins que le projet apporte beaucoup aux participants qui, sans cela, seraient inactifs et isolés. Les résultats doivent être évalués dans ce contexte, et au cas par cas. M. Pirot rappelle les objectifs du centre : "Notre but est d'accompagner au maximum chaque individu. Dans ce sens, notre travail ne finit jamais. Chaque fois que nous avons atteint un objectif, nous nous efforçons de faire mieux encore."

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Centre d'accueil pour adultes en difficulté
Banalbois
M. Léon Pirot
Fax : +32 61 61 39 05

Partenaires du projet
Région Wallonne
Province de Luxembourg
FOREM
CPAS
Lire et Ecrire
Alcooliques Anonymes
Centre de Guidance
Psychologique

Durée du projet
En cours depuis 1994

Financement (écus)

Total	entre 172.032 et 196.608 par an
FSE	34.406 par an depuis 1994

Résultats

Ce projet s'adresse à des personnes âgées de 18 à 25 ans, qui rencontrent de graves problèmes sociaux et qui sont au chômage depuis longtemps. Jusqu'à 20% des participants peuvent espérer trouver du travail. Pour les autres, le programme constitue un premier pas positif sur la voie de la réinsertion



Information über
AUFLEB

AUFLEB
Ausbildung von Arbeitslosen aus der
Lebensmittelbranche GmbH
Parzellergasse 34/3/17, A-1090 Wien
Tel. 0 222/219 31 01, Fax: 0 222/219 39 41



Les récents changements économiques et politiques qui ont secoué l'Europe centrale et orientale ont poussé l'Autriche à réaliser des ajustements structurels dans de nombreux secteurs industriels. Cela a été notamment le cas dans l'Etat fédéral de Vorarlberg où l'industrie textile est traditionnellement l'activité économique principale. Une concurrence accrue a obligé de nombreuses sociétés de ce secteur à fermer ou à délocaliser la production. Le FSE soutient divers projets de promotion de l'emploi visant à amortir les incidences de cette évolution sur le marché de l'emploi. L'un de ces projets est mené par la Fondation pour l'Emploi Vorarlberg et vise à aider à la réinsertion professionnelle des chômeurs. La Fondation est une organisation sans but lucratif et apolitique, composée d'associations de travailleurs et d'employeurs, de syndicats, de services sociaux et de représentants des principales organisations de formation.

Le programme s'adresse à tous ceux ayant travaillé au moins six mois et qui se sont retrouvés au chômage suite à des restructurations. 250 à 300 personnes s'inscrivent chaque année à ce programme et peuvent y participer pendant quatre années maximum.

Au cours de cette période, elles sont rémunérées à hauteur des indemnités de chômage et bénéficient en plus, d'une bourse de 36 à 145 écus. Le projet est soutenu par le FSE depuis janvier 1995 et le sera jusqu'en fin 1999.

"les personnes qui ont monté leur propre affaire deviennent souvent elles-mêmes des employeurs"

Ouvrir la voie à la réinsertion professionnelle

Des bases solides : conditions indispensables du succès

Pour commencer, les participants suivent un stage d'orientation de 8 à 12 semaines, accompagné d'informations et de conseils professionnels pratiques. Karl Lamprecht, chef de projet, explique : "il s'agit d'abord, de leur redonner confiance et de leur apprendre à évaluer leurs aptitudes professionnelles afin d'exploiter au mieux leurs compétences sur le marché du travail". Le stage d'orientation est organisé par des spécialistes - assistants sociaux et psychologues - et comprend une formation informatique de base et des cours de langues facultatifs.

Le projet s'efforce de faciliter la réinsertion professionnelle des participants grâce à une série d'initiatives en matière de formation et de conseil pratiques. Parmi celles-ci, citons des programmes de formation traditionnelle, visant à élargir le champ de compétences "vendables" des candidats, une assistance pratique en matière de recherche d'emploi et des stages en entreprise permettant aux demandeurs d'emploi de se familiariser aux nouveaux environnements de travail. Les personnes qui souhaitent monter leur propre entreprise peuvent également bénéficier d'une formation et de conseils appropriés. "Notre équipe de consultants spécialisés soumet les idées des candidats à des études de faisabilité et les aide à élaborer et à mettre en œuvre leur plan d'entreprise", explique Karl Lamprecht. Et d'ajouter : "cela favorise la création de nouveaux emplois dans la mesure où les personnes qui ont monté leur propre affaire, deviennent souvent elles-mêmes des employeurs". Le projet Vorarlberg met également l'accent sur les programmes de stage en entreprise, car ils débouchent souvent sur un emploi permanent pour le stagiaire. De plus, si les participants obtiennent un travail à plein temps, ils peuvent poursuivre leur formation en assistant à des cours du soir.

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Beschäftigungs- und Ausbildungsinitiative Vorarlberg (BAV)
Bregenz
M. Karl Lamprecht
Fax : +43 5574 47 2004

Partenaires du projet
AUFLEB (Formation pour les chômeurs de l'industrie alimentaire)
AUSPED (Organisme de formation et de soutien dans le secteur du transport routier)

Durée du projet
Décembre 1995 - décembre 1999

Financement (écus)

Total	325.335
FSE	110.614
Public	214.721

Participants
Formation pour 250 à 300 personnes qui ont été licenciées

Les personnes handicapées mises en situation de travail

Plus que d'autres, les personnes handicapées, aux Pays-Bas comme ailleurs en Europe, ont des difficultés à trouver un emploi. Le FSE supporte donc le projet Detapool mené dans tout le pays, dans le cadre du volet Horizon de l'Initiative Communautaire Emploi. L'objectif du projet est de donner aux personnes handicapées et à celles atteintes d'une maladie chronique, la possibilité de réintégrer le marché de l'emploi.

Detapool s'intègre dans l'initiative Start Diensten, dont le but est de créer des possibilités d'emploi flexibles pour les chômeurs et les personnes défavorisées. Start Diensten collabore avec des organisations telles que GAK Nederland, responsable de l'administration des assurances industrielles collectives du pays. Detapool organise le placement des candidats dans 28 des agences du GAK.

Les candidats sont enregistrés par Detapool via le GAK ou l'un des comités d'assurances industrielles néerlandais. Le fait d'utiliser les locaux du GAK, permet aux collaborateurs de Start et aux experts de l'emploi du GAK de travailler ensemble pour mieux concilier aptitudes physiques des candidats et possibilité d'emplois soigneusement identifiées. Après avoir trouvé des employeurs potentiels, Detapool choisit les candidats possédant le profil requis. Cette procédure de ciblage précis rend superflues les autres formes de sélection avant le placement. Près de la moitié des entreprises associées à Detapool optent pour une période d'affectation provisoire en raison des avantages de ce système, tant pour eux que pour les employés.

Affectation

La période initiale d'affectation ne fait pas l'objet d'un contrat direct entre l'employeur et l'employé. Deux contrats distincts sont établis, entre d'une part Detapool et l'employeur et d'autre part Deta-

pool et l'employé. L'employé est lié à Detapool pour une période minimale de six mois et un minimum de 15 heures par semaine. Il peut en outre, s'il le souhaite, bénéficier d'une assistance et d'un accompagnement pendant la période d'affectation. Les indemnités sociales sont par ailleurs maintenues pendant cette période de transition, même si le stage est interrompu. Les employés ont ainsi le temps de s'adapter à leur nouvel emploi et à leur nouvel environnement de travail dans des conditions qui ne soient pas trop stressantes.

Selon les termes du contrat passé avec Detapool, les employeurs s'engagent en principe, à garder les candidats à l'issue de la période initiale d'affectation. La décision relative à la proposition d'un emploi permanent est prise trois mois avant la fin de l'affectation initiale. Au cours de cette phase initiale, les employeurs sont dispensés des obligations administratives telles que primes salariales, formations gouvernementales ou aides financières. Ils bénéficient ainsi de plus de temps pour évaluer si l'employé répond aux exigences du poste. Il faut enfin noter que, grâce au soutien du FSE, Detapool peut offrir ces services à un prix relativement bas.

Lorsqu'aucune affectation initiale n'est conclue, Detapool demande aux employeurs d'adhérer au principe d'emploi continu et de travailler dans ce sens avec le candidat.

L'objectif fixé initialement - offrir un emploi à 150 personnes handicapées chaque année - a été facilement atteint dès la première année, en 1995, grâce aux 500 placements qui ont eu lieu. La réussite de ce projet se manifeste par l'intérêt qu'il suscite : des échanges et programmes de formation (ainsi qu'une étude sur les meilleurs modes de placement) sont organisés en partenariat avec des organisations allemandes, espagnoles et suédoises.



Projet Emploi-Horizon

Coordinateur du projet

Start Diensten/Detapool
Gouda

Mme Anastasia Goedbloed
Fax : +31 | 82 545 469

Partenaires du projet

Ville de Offenbach am Main,
Allemagne

Gouvernement de la province de
Salamanque, Espagne

Commune de Upplands-Bro, Suède

Durée du projet

1995-1997

Financement (écus)

Total	5.042.160
FSE	1.994.505
Privé	3.047.655

Résultats

L'objectif initial était de placer 800 personnes en 3 ans. Fin octobre 1997, 1.740 placements avaient été effectués



“les projets ont servi de catalyseurs, incitant les chômeurs à chercher du travail”

Malgré les bons résultats de ces dernières années, le taux de chômage en Irlande est supérieur à la moyenne européenne. Une des principales initiatives destinée à encourager la réinsertion professionnelle s'appelle Community Employment (CE). Fin 1996, on dénombrait 40.400 participants dans plus de 3.000 projets CE disséminés aux quatre coins du pays. Ces projets sont gérés par le FÁS, l'organisme public de formation, et cofinancés par le FSE. Les projets individuels sont parrainés par des associations bénévoles et les autorités locales.

“CE est un programme de travail temporaire d'un an qui s'adresse aux chômeurs de longue durée”, explique Patricia Curtin, directrice du développement du programme au sein du FÁS. La flexibilité étant un facteur essentiel, les participants sont payés pour 19 heures de travail sur deux semaines. Ils sont libres d'accepter d'autres travaux ou de suivre une formation pendant leur temps “libre”.

Au service des collectivités locales

“L'initiative CE se concentre sur des activités qui seraient impossibles autrement”, explique Patricia. “Nous ne cherchons pas à concurrencer le travail existant. Les projets sont dirigés par des groupes qui identifient les besoins locaux, qu'il s'agisse de services aux handicapés, de la couverture médiatique de l'action collective, de s'occuper

L'emploi pour la collectivité sociale: tout le monde y trouve son compte

des enfants ou d'organiser des projets ‘ville propre’”. Les projets CE appuient aussi des stratégies de développement local dans des régions défavorisées du pays.

CE a réussi à inciter des chômeurs plus âgés à suivre une formation. Selon Patricia, “... ces personnes associent souvent formation et école, mais avec CE, elles rendent service à la collectivité. Ce qui éveille un sentiment de fierté et de dignité.”

“L'initiative profite aux deux parties”, explique Pat O'Toole, directeur des affaires européennes au FÁS. “Les projets ont des répercussions durables sur la collectivité. Les services de garderie ont eu un formidable impact, car ils ont permis à beaucoup de femmes de retravailler. Les projets ont servi de catalyseurs, incitant les chômeurs à chercher du travail.”

Représentations publiques

Derval Byrne, administratrice de la troupe Macnas à Galway, estime que sans l'appui financier de CE, Macnas n'aurait pas pu mettre en scène autant de productions à grande échelle ni offrir autant de possibilités de formation. “Un extravaleur de CE se produit à présent sur scène à New York, tandis qu'un autre étudie à la célèbre école de mime Jacques le Coq à Paris”, annonce-t-elle fièrement.

Services de garderie

Le Waterford Child Care Centre est une des rares crèches spécialisées en Irlande et employant plusieurs travailleurs de CE, comme Paula Ryan, 24 ans, chef puéricultrice.

Paula explique qu'elle s'est occupée d'enfants pendant les 19 heures et demie hebdomadaires prévues et qu'elle a étudié la puériculture. “Pendant mon temps libre, je suis un cours sur le développement de l'enfant et le jeu créatif, au Waterford Institute of Technology, qui est soutenu par le programme CE. Je suis certaine qu'au terme du cours et de mes études, j'aurai toutes les qualifications nécessaires pour trouver un emploi à temps plein.”

Type d'action Objectif 3 financé par l'Objectif 1

Coordinateur du projet
FÁS
Dublin
M. Pat O'Toole
Fax : +353 1 272 0317

Durée du projet
1994-1999

Financement (écus)

Total	384,5 millions
FSE	15,3 millions
Public	369,2 millions

Résultats

Des enquêtes réalisées par la suite montrent que 36 % des ex-participants CE ont été embauchés

A mal endémique, solution économique

Le taux de chômage est particulièrement bas au Luxembourg – 3,4 % actuellement – et plus de 60% des 6.000 chômeurs retrouvent un emploi dans les 6 mois. C'est pour-quoi, l'inactivité professionnelle est très pénible à supporter pour les personnes qui restent sans emploi pour une période plus longue. C'est surtout le cas des travailleurs qui perdent leur emploi après l'âge de cinquante ans. Ces personnes manquent souvent de formation aux techniques et technologies actuelles et par ailleurs, elles coûtent cher à leur employeur en raison de leur longue expérience. En juillet 1996, 8,6% des chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi (Adem) étaient âgés de plus de 50 ans.

Le gouvernement luxembourgeois a manifesté sa volonté de réintégrer ces demandeurs d'emploi plus âgés qui, pour la plupart, sont au chômage pour la première fois, en encourageant financièrement les employeurs à les engager. Concrètement, avec le soutien du FSE, les autorités ont fait en sorte qu'une partie des cotisations de sécurité sociale payées par l'employeur et l'employé soit reversée à la société qui engage un chômeur âgé ou de longue durée.

Une législation qui ouvre la voie

Ce régime instauré par une loi votée en juillet 1993, qui a par ailleurs établi les critères d'éligibilité, reflète les priorités de la politique d'emploi du gouvernement : l'employeur doit offrir au demandeur d'emploi un contrat d'une durée minimum de 24 mois. L'emploi en question doit assurer une occupation hebdomadaire de 20 heures minimum. L'employeur doit

introduire sa demande de participation au programme au plus tard deux mois après l'embauche. La période pendant laquelle les employeurs peuvent profiter de ce programme dépend du type de contrat qu'ils proposent et du profil de l'employé qu'ils recherchent. La durée de reversement des charges sociales est très variable. Elle est de 18 mois, dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, de deux ans pour un chômeur âgé de trente ans et inscrit à l'Adem depuis plus d'un an et qui signe un contrat à durée indéterminée, et enfin de sept ans lorsque le demandeur d'emploi est âgé de plus de cinquante ans, quel que soit le temps passé au chômage. Entre juillet 1993 et juin 1997, l'Adem a reçu 274 demandes et procède actuellement au remboursement de 188 d'entre elles.

Une mesure administrative

Il s'agit ici d'une mesure strictement financière et administrative. L'Administration de l'emploi couvre l'aide financière en collaboration avec le ministère du Travail et le Fonds social européen (qui paie 45% des frais). Les demandes sont acceptées sur la base de critères purement administratifs. Les conditions doivent donc obligatoirement être remplies.

Selon Claude Heinen, qui gère les dossiers auprès de l'Adem, il a fallu un certain temps avant que cette mesure en faveur de l'embauche de chômeurs âgés ou de longue durée soit connue. Mais depuis les efforts de communication entrepris par l'administration ces derniers mois, elle intéresse de plus en plus d'employeurs et l'initiative rencontre un succès croissant.

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Administration de l'emploi (Adem)
Luxembourg
M. Claude Heinen
Fax : +352 40 61 40

Partenaire du projet
Ministère du travail

Durée du projet
1993-1999 (première phase)

Financement (écus)

Total (1994-1996)	811.700
FSE	365.068
Public	446.432

Résultats

Au 20 juin 1997, 188 demandeurs d'emploi ont obtenu un emploi grâce au programme, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée. 70 dossiers concernaient des personnes de plus de 50 ans





Tampere est une vieille cité industrielle au cœur de la Finlande. Actuellement, un habitant sur cinq y est sans travail. Vu le petit nombre d'entreprises locales pouvant proposer des emplois à la population, une alternative consiste à encourager les chômeurs à créer leur propre entreprise.

"Ensimetri" a été fondé en 1996 avec l'aide du FSE et d'autres partenaires. Comme l'explique Jari

"nous avons désormais de nombreux contacts et des plans détaillés de production et de vente"

Jokilampi, le responsable du projet, "... c'est un centre qui propose aux chômeurs une formation et des conseils d'experts, afin de les aider à devenir des entrepreneurs. Toute per-

sonne souhaitant monter sa propre entreprise pourra y trouver les informations nécessaires."

Dans l'ensemble, le projet s'adresse à des chômeurs âgés de 25 ans au moins. Son objectif pour 1996-1997 était de contribuer à la création de 600 nouvelles entreprises et de veiller à ce qu'au moins 90% d'entre elles soient toujours en activité après deux ans.

Sur le chemin des bénéficiaires
L'initiative attire des clients grâce à des réunions, de la publicité dans les médias et des manifestations locales. Grâce à une approche très individualisée, le centre évalue soigneusement le projet des clients. Ceux-ci sont interrogés et conseillés par des experts. A la fin de ce processus rigoureux, destiné à faire le tri entre les projets peu rentables et ceux qui sont viables, la plupart des participants abandonnent leur projet.

Développer l'esprit d'entreprise

Les clients qui renoncent à leur projet sont orientés vers d'autres possibilités, on leur propose par exemple de soumettre le projet à une coopérative. Il arrive aussi qu'on les aiguille vers une formation ou qu'on les aide à trouver du travail.

"Ensimetri" ne se limite pas à aider les candidats admis à monter leur entreprise; il organise aussi des sessions de formation et développe des réseaux de coopération. "Au cours des six premiers mois, nous entretenons des contacts avec tous les nouveaux entrepreneurs et avant la fin de l'année, nous visitons leur entreprise et discutons de leurs besoins en matière de formation et d'information. Ce suivi peut durer jusqu'à la fin de la deuxième année d'activité", note Jari Jokilampi. Jusqu'ici, 40% des nouveaux entrepreneurs sont des femmes et la grande majorité des nouvelles entreprises appartiennent au secteur des services.

Une entreprise prospère

En octobre 1996, Pauli Lagerstedt et Mauri Virta ont eu l'idée de fabriquer une porte "moustiquaire" spéciale pour empêcher les mouches et autres insectes d'entrer dans les maisons. En position fermée, un dispositif magnétique fixe la porte à l'encadrement.

Après avoir fabriqué un prototype et obtenu un brevet, Lagerstedt et Virta devaient se procurer des fonds pour lancer leur produit le plus rapidement possible. Grâce aux conseils financiers et de marketing prodigués par Ensimetri, ils ont pu commercialiser les premières portes l'année suivante. Comme l'explique Virta, "nous avons désormais de nombreux contacts et des plans détaillés de production et de vente. Sans l'aide d'Ensimetri, nous n'aurions pas pu commercialiser notre produit aussi vite et avec autant de succès."

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Le Centre Nouvelle Entreprise de la région de Tampere
Tampere
M. Jari Jokilampi
Fax : +358 31 516 609

Partenaires du projet

La ville de Tampere
Le ministère des Services aux entreprises commerciales et industrielles
Le Centre Nouvelle Entreprise de la région de Tampere
L'agence pour l'emploi de Häme
Le Centre Technologique de Tampere
Hernia
Finn-Mail Research
L'Association des Entrepreneurs de Pirkanmaa
Fonds de développement régional
Les municipalités de la région

Durée du projet
1996-1997

Financement (écus)

Total	3.038.983
FSE	1.092.881
Public	1.783.051
Privé	163.051

Résultats

En 1996, 786 chômeurs ont soumis des idées de nouvelles entreprises au centre Ensimetri. Parmi eux, 285 ont créé leur propre entreprise, dont 97% sont encore en activité un an plus tard. Entre janvier et août 1997, 210 personnes sont devenues entrepreneurs

Un avenir plus souriant et plus "vert"

L'île espagnole de Majorque est une destination de voyage très prisée. Pourtant, une partie de sa population, très défavorisée, ne profite pas des retombées touristiques. En raison de la nature saisonnière et morcelée du tourisme, les débouchés à Majorque peuvent être à la fois précaires et imprévisibles. De plus, l'afflux de touristes a eu, au fil des ans, un impact dévastateur sur les ressources naturelles de l'île, à tel point que l'on peut craindre que Majorque cesse un jour d'être l'une des villégiatures favorites en Europe.

La Fondation Deixalles a mis au point, avec le FSE, un programme pour combattre ces problèmes sociaux et environnementaux liés à ce modèle d'industrie touristique et pour en développer un autre plus soutenable à long terme. Ce projet, baptisé "the Prometheus New Life", poursuit deux objectifs : améliorer l'environnement et créer de l'emploi.

Cinq volets

Le programme coordonne des actions de développement local et des initiatives environnementales en vue de promouvoir la réinsertion sociale et laborale.

Il comporte cinq grands volets :

Premièrement, des cours de formation professionnelle dans des domaines tels que l'aménagement et l'entretien d'espaces verts, la conservation de l'énergie et des ressources et d'autres domaines connexes.

Deuxièmement, un soutien aux travailleurs indépendants en vue de les aider à créer de nouvelles entreprises dans des domaines comme la "bioconstruction", la restauration de meubles, le recyclage des métaux, les services de courrier express, etc.

Troisièmement, la mise en place d'un bureau proposant une série de services d'orientation professionnelle et de conseil pour les demandeurs d'emploi.

Quatrièmement, une aide, sur le lieu de travail, aux personnes se lançant dans de nouvelles initiatives.

Enfin, le développement d'initiatives transfrontalières et transrégionales facilitant l'échange d'expériences positives dans ce domaine.

Comme l'explique Jordi López, le coordinateur du projet, "nous parlons du principe que l'accès à l'emploi fait partie du processus d'intégration des personnes rencontrant des problèmes dans la société. L'avantage essentiel réside dans le fait que les gens sont réintégrés sur le marché du travail à travers la création d'emplois réels, qui vont profiter de façon durable à la collectivité. Les participants en retirent un grand sentiment de fierté."

De nouvelles aptitudes

Alfonso Machado, qui a suivi une formation en "aménagement et entretien d'espaces verts", est enthousiaste : "le cours m'a permis de consolider mes compétences. J'ai appris de nouvelles techniques de jardinage et de construction et j'ai pu échanger des informations utiles avec les autres stagiaires."

"on peut combattre la marginalisation sociale lorsque l'on a les moyens et la volonté de le faire"

Juan Carlos Bauzá, directeur de Escapats, un service de courrier express à vélo, explique que le programme a mis en valeur les qualités des participants. "Mon expérience m'a montré que les gens ayant rencontré des problèmes

sociaux travaillent plus dur. Ils font plus confiance à l'entreprise et la soutiennent davantage, parce qu'ils savent ce que c'est que d'être sans travail."

Antonio Pons, directeur du projet, est convaincu que le programme a permis de façonner un avenir plus égalitaire et plus durable sur le plan environnemental pour Majorque. "On peut combattre la marginalisation sociale lorsque l'on a les moyens et la volonté de le faire", dit-il.

Projet Emploi-Integra

Coordinateur du projet
Fondation Deixalles
Palma de Majorque
M. Antonio Pons
Fax : +34 71 47 32 24

Partenaires du projet
Le Gouvernement des îles Baléares, Espagne
GIEPP, France
Hefboom, Belgique

Durée du projet
1995-1997

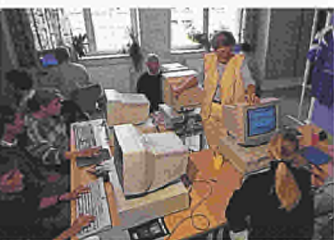
Financement (écus)

Total	480.392
FSE	240.196
Public	240.196

Résultats

215 participants ont trouvé du travail. Quatre entreprises ont été créées dans les domaines de livraison par bicyclette, la construction, la menuiserie et le recyclage. 47 hommes et femmes ont été formés





A l'instar de nombreuses autres villes d'Europe, Copenhague a un important problème de chômage. Entre 1985 et 1994, la capitale a perdu quelques 60.000 emplois. Simultanément, des études ont montré qu'un nombre très élevé de jeunes chômeurs n'avaient aucune formation professionnelle. Une initiative ciblée s'imposait donc pour inciter les chômeurs à suivre une formation et pour les accompagner durant leurs études, afin qu'ils soient bien armés pour entrer sur le marché du travail. Le FSE a donc soutenu le projet de préparation active à la formation (ou AUF).

Une deuxième chance

Durant l'été 1996, 27 personnes, dont 17 parents célibataires, ont suivi un programme à Østerbro, Copenhague. Leurs motivations étaient diverses : études obliga-

"bon nombre d'entre nous ont juste besoin d'aide et d'encouragement. Nous sommes motivés par le fait de devoir participer à des réunions et quand nous avons des devoirs à faire, nous pouvons les faire ici"

toires inachevées ou piètres résultats obtenus aux examens. Certaines de ces personnes avaient abandonné les cours ou il leur manquait une ou deux matières pour pouvoir participer à une session de formation.

Le but de l'initiative était de préparer ces jeunes à l'emploi en leur ouvrant les

portes d'un centre qui leur proposerait conseil, assistance ou orientation générale. Certains étudiants avaient besoin d'aide pour faire leurs devoirs ou pour apprendre à mieux lire; d'autres de cours supplémentaires, d'aide pour préparer un examen ou simplement d'un endroit calme où étudier.

Une formation active dans un second chez-soi

La responsable du projet, Birgitta Rosén, expose la philosophie de l'initiative : "Ce groupe cible a particulièrement besoin d'une approche qualitative, de l'éducation et de la formation, afin d'être bien préparé pour accéder au marché du travail."

Le programme offre aux jeunes une base sociale, en plus d'une assistance et d'une orientation individuelles. Des rencontres et des manifestations culturelles sont organisées au centre, ainsi que des ateliers et des cercles d'étude. Un accès à Internet est également mis à la disposition des étudiants, tout comme une bibliothèque bien fournie en dictionnaires et ouvrages de référence. Louise, l'une des participantes, explique que "bon nombre d'entre nous ont juste besoin d'aide et d'encouragement. Nous sommes motivés par le fait de devoir participer à des réunions et quand nous avons des devoirs à faire, nous pouvons les faire ici. Bien entendu, nous avons aussi accès aux ordinateurs, ce qui nous permet de travailler de façon moderne et professionnelle."

D'excellents résultats

Au bout d'un an, les résultats du projet sont éloquentes. Sur 27 participants, un seul a abandonné, un étudiant a poursuivi ses études et un autre a trouvé un emploi permanent. Les 24 autres candidats ont poursuivi le programme conformément au plan d'action initial et réussi haut la main leurs divers examens en 1997.

Le FSE a appuyé le projet pendant les six premiers mois de son fonctionnement. Le programme a ensuite été prolongé, compte tenu des résultats satisfaisants obtenus au niveau des activités d'étude et de la participation. Depuis lors, cette excellente initiative est financée par la municipalité de Copenhague.

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
Municipalité de Copenhague
Copenhague
Mme Birgitta Rosén
Fax : + 45 35431701

Partenaires du projet

Centre d'Education pour Adultes (VUC) Copenhague
Municipalités du Fredriksberg

Durée du projet

août 1996-décembre 1997

Financement (écus)

Total	172.049
FSE	57.156
Public	114.893

Résultats

Sur les 27 étudiants ayant participé au programme, un seul a abandonné, un autre a poursuivi des études, un étudiant a trouvé du travail et les autres ont tous réussi leurs examens

Bâisseurs d'avenir

Autrefois, le VDAB, l'Office flamand pour l'emploi et la formation a établi de nombreux contacts tant avec les employeurs qu'avec les demandeurs d'emploi. A ce jour, le VDAB en Flandre a formé plus de 2.000 personnes, pour le seul secteur du bâtiment pour répondre à la demande de travailleurs qualifiés dans ce domaine.

Des chefs d'entreprise et des syndicats (les partenaires sociaux) se réunissent chaque mois dans les agences locales du VDAB pour établir leurs programmes d'action. "Les partenaires sociaux travaillent avec nous, mettant à profit les connaissances que nous avons du marché du travail, afin de déterminer les secteurs à cibler", explique le coordinateur du projet, Hubert Driesen.

Sortir du cercle vicieux

C'est au travers des agences locales pour l'emploi que l'on repère les candidats convenant au projet, dans le secteur du bâtiment, financé par le FSE. Si la plupart des candidats masculins ont déjà certaines compétences en matière de construction, les femmes en revanche n'ont pratiquement aucune expérience dans ce domaine. "Notre objectif essentiel est de sortir ces chômeurs et ces chômeuses du cercle vicieux dans lequel ils se retrouvent prisonniers faute d'expérience professionnelle", note M. Driesen.

Au terme de la procédure de sélection, les participants entament leur formation. Ils sont encadrés par 110 professeurs chevronnés, triés sur le volet. La plupart des candidats terminent la formation après six ou huit mois et effectuent un stage de six semaines dans une PME locale, où ils acquièrent une expérience "réellement" pratique.

L'offre et la demande

Les stagiaires sont évalués pendant le stage pratique et le rapport final est un élément déterminant dans la quête d'un emploi. "Dans 70% des cas, les candidats se voient proposer un travail avant même d'avoir terminé leur formation", indique M. Driesen. Selon lui, ce taux de réussite remarquable s'explique par le fait que les agences locales pour l'emploi comprennent parfaitement les besoins des employeurs. Dans certains cas, les centres de formation professionnelle préparent eux-mêmes les candidats pour un contrat spécifique. Parfois, ces projets particuliers impliquent plusieurs entreprises. Néanmoins, ce sont habituellement des entreprises individuelles que l'on cible car le taux de réussite du programme est nettement plus élevé lorsqu'une seule entreprise est concernée.

Les employeurs qui proposent un stage apportent généralement un complément aux indemnités mensuelles du stagiaire. De ce fait, pendant son stage, ce dernier reçoit pratiquement le même salaire que les employés permanents travaillant sur le chantier.

De plus, 20% du budget total du projet est fourni par le biais d'organisations sans but lucratif, qui proposent une expérience professionnelle à des personnes, généralement des chômeurs de longue durée, qui ne sont pas admises directement à la formation. Ces stages sont destinés à préparer les candidats à la discipline et au travail habituel qui leur seront demandés dans le cadre du programme.

Comme en témoigne le taux de réussite remarquable, cette initiative permet avant tout d'apporter des solutions à long terme aux chômeurs.

Projet Objectif 3

Coordinateur du projet
VDAB (Service flamand pour l'emploi et la formation professionnelle)
Bruxelles
M. Hubert Driesen
Fax : +32 2 506 04 28

Durée du projet
En cours

Financement (écus)

Total (1996)	9.437.742
ESF	3.162.996
Public	6.031.248
Autres	243.498

Résultats

Après deux ans de formation, 10 hommes et 5 femmes avaient acquis suffisamment de compétences dans le domaine de la construction pour bâtir leur propre habitation. A la fin du programme, 80% des participants avaient trouvé un emploi permanent



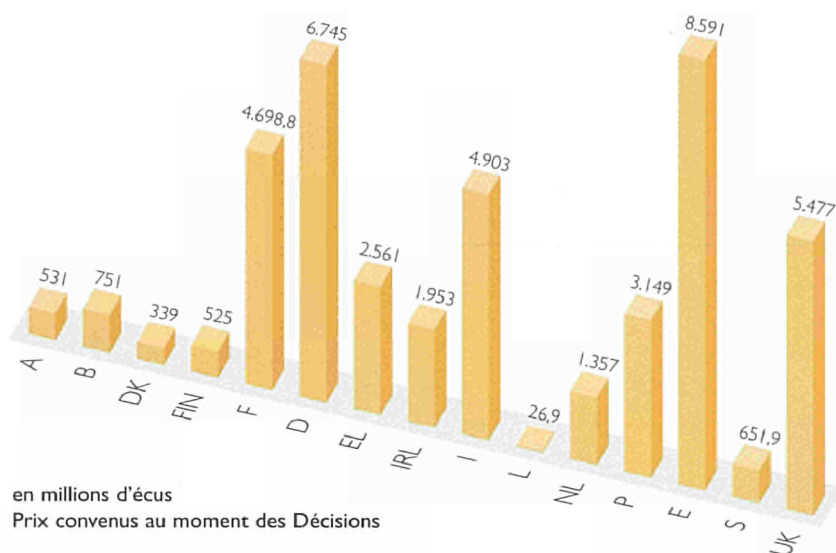
"notre objectif essentiel est de sortir ces chômeurs et ces chômeuses du cercle vicieux dans lequel ils se retrouvent prisonniers faute d'expérience professionnelle"



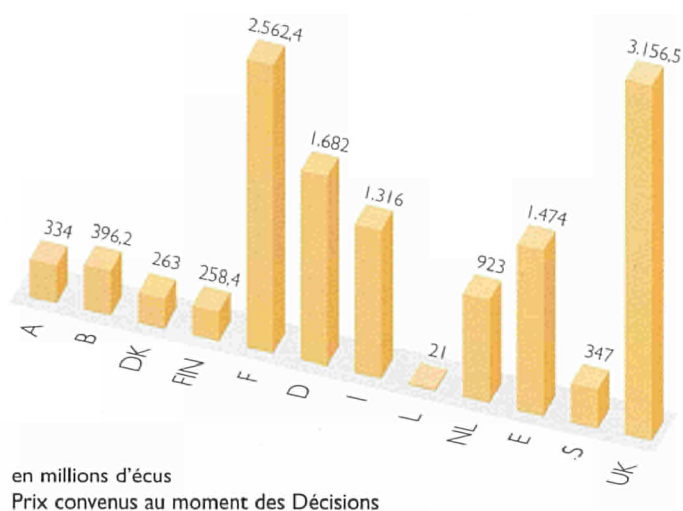


Le FSE en chiffres et points de contact dans l'UE

Allocation du FSE par Etat membre pour la période 1994-1999 à l'exclusion des Initiatives communautaires

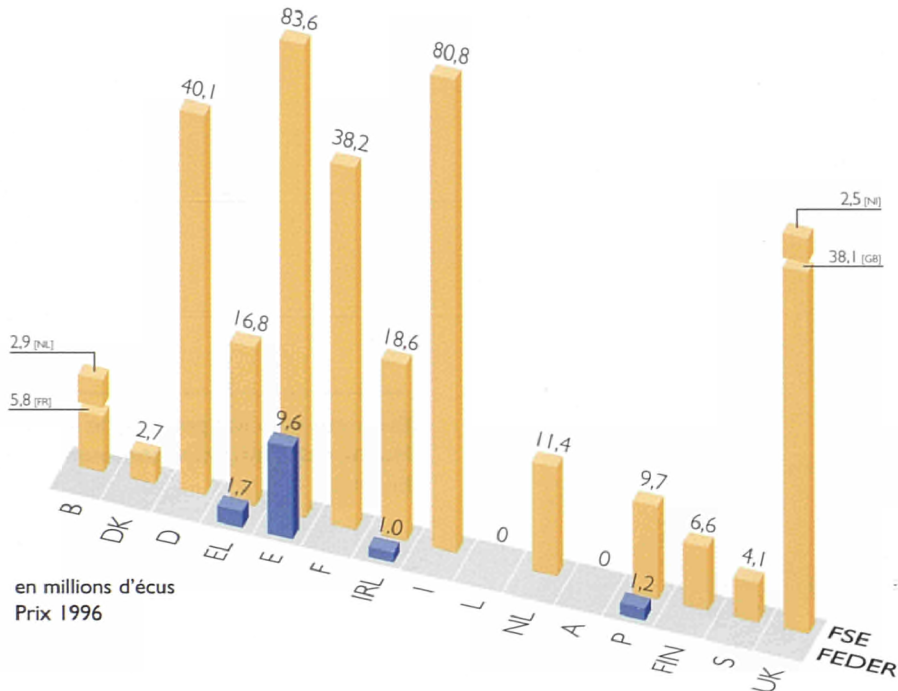


Allocation du FSE par Etat membre au titre de l'Objectif 3 pour la période 1994-1999

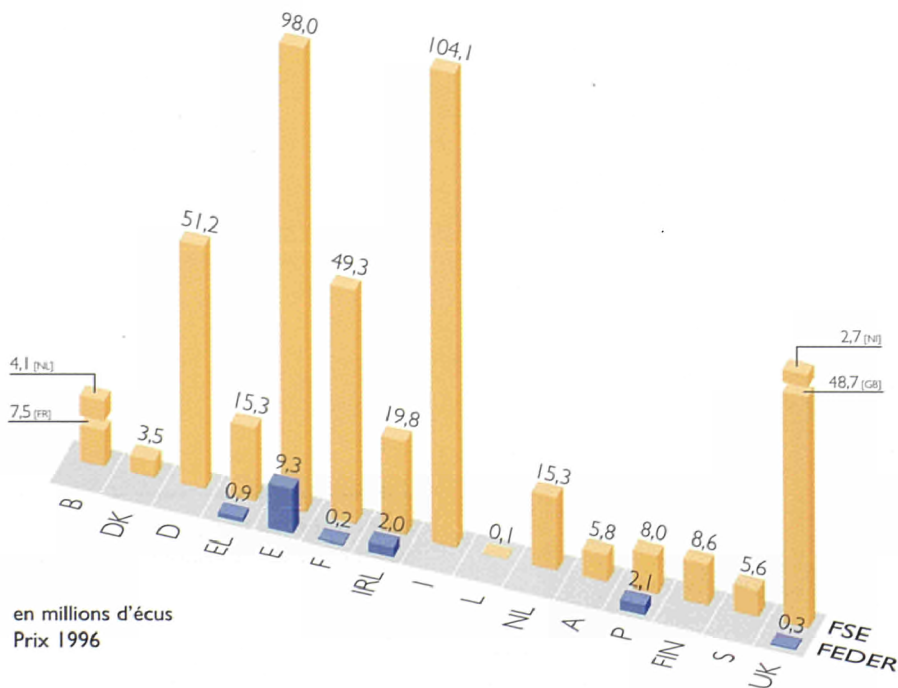


Aucune dotation spécifique au titre de l'Objectif 3 n'est prévue pour les pays entièrement couverts par l'Objectif I (Irlande, Grèce et Portugal) qui mènent néanmoins des types d'actions Objectif 3 dans le cadre de l'Objectif I.

Estimation du budget de l'Initiative communautaire Emploi par Etat membre 1994-1999

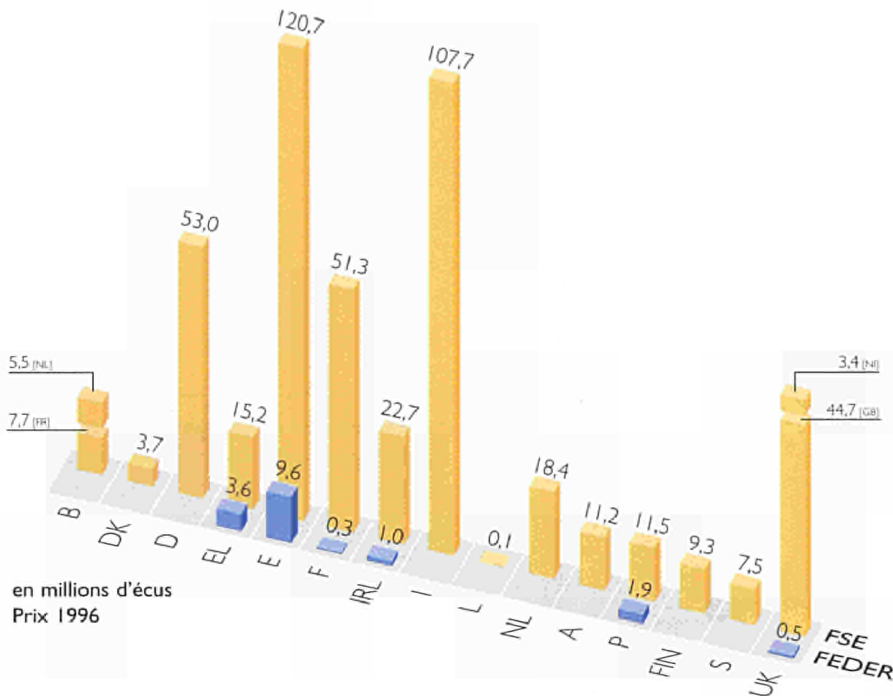


Estimation du budget pour le volet
Integra de l'Initiative communautaire
Emploi

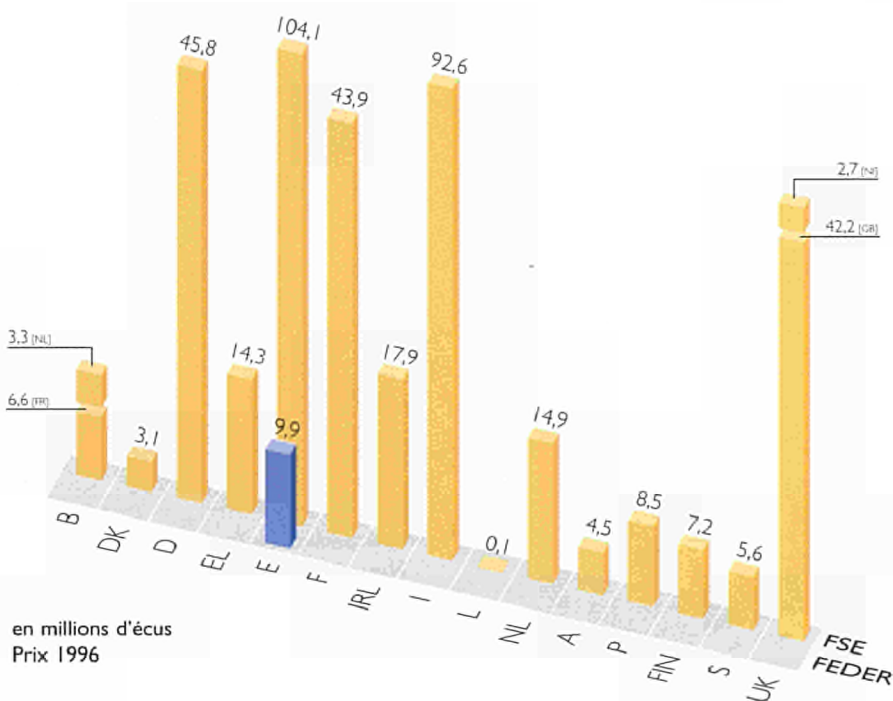


Estimation du budget pour le volet
Now de l'Initiative communautaire
Emploi

Estimation du budget de l'Initiative communautaire Emploi par Etat membre 1994-1999



Estimation du budget pour le volet
Horizon de l'Initiative communautaire
Emploi



Estimation du budget pour le volet
Youthstart de l'Initiative communautaire
Emploi

Points de contact FSE

Missions du FSE – points de contact dans l'Union européenne

België/Belgique

Administration fédérale

Ministère de l'Emploi et du Travail/Ministerie van

Tewerkstelling en Arbeid

Rue Belliard 53 / Belliardstraat 53

B-1040 Bruxelles - 1040 Brussel

Tel.: +(32-2) 233 46 91

Fax: +(32-2) 233 47 38

Communauté française

Cellule FSE

WTC Tour I, 14^e étage

Bld. E. Jacqmain, 162, Bte 16

B-1210 Bruxelles

Tel.: +(32-2) 207 75 38 / 40 / 16 / 17

Fax: +(32-2) 203 03 45

Communauté flamande

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

Europese Sociale Zaken

Markiesstraat 1

B-1000 Brussel

Tel.: +(32-2) 507 44 24

Fax: +(32-2) 507 44 25

Communauté germanophone

FOREM

Deutschsprachige Gemeinschaft

Klötzerbahn, 32

B-4700 Eupen

Tel.: +(32-87) 74 21 80

Fax: +(32-87) 55 70 85

Bruxelles

ORBEM

Bld Anspach, 65 / Anspachlaan 65

B-1000 Bruxelles / Brussel

Tel.: +(32-2) 505 14 11

Fax: +(32-2) 511 30 52

Danmark

Arbejdsministeriet

Socialfondssektionen

Holmens Kanal 20

DK-1060 Denmark

Tel.: +(45-33) 92 59 00

Fax: +(45-33) 12 13 78

Deutschland

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Referat VIIa 3

Rochusstraße 1

D-53123 Bonn

Tel.: +(49-228) 527 27 16

Fax: +(49-228) 527 12 09

Ellada

ESF Mission

Ministry of Labour

Peiraioi 40

GR-10182 Athens

Tel.: +(30-1) 524 98 63

Fax: +(30-1) 524 19 77

España

U.A.F.S.E.

Pío Baroja 6

E-28071 Madrid

Tel.: +(34-1) 574 69 03

Fax: +(34-1) 574 16 01

France

Département FSE et programmes communautaires

Ministère de l'emploi et de la

solidarité

Square Marc Hymans

F-75741 Paris Cedex 15

Tel.: +(33-1) 44 38 30 01

Fax: +(33-1) 44 38 34 13

Ireland

Department of Enterprise and Employment

ESF Mission

Adelaide Road 65a

IRL-Dublin 2

Tel.: +(353-1) 664 44 44

Fax: +(353-1) 676 48 52

Italia

Ministero del Lavoro e della

Previdenza Sociale

Missione FSE

Ufficio Centrale OFPL

Vicolo d'Aste 12 -

I-00159 Roma

Tel.: +(39-6) 46 831

Fax: +(39-6) 43 58 85 45

Luxembourg

Ministère du Travail et de l'emploi

Mission FSE

rue Zithe 26

L-2939 Luxembourg

Tel.: +(352) 478 61 12

Fax: +(352) 478 63 25

Nederland

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheit

Directie Arbeidsmarkt

Afdeling AAB

Postbus 90801

Anna van Hannoverstraat 4

NL-2505 LV Den Haag

Tel.: +(31-70) 333 48 69

Fax: +(31-70) 333 40 07

Österreich

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Abteilung III - ESF

Stubenring 1

A-1010 Wien

Tel.: +(43-1) 711 00 64 34

Fax: +(43-1) 711 00 60 49

Portugal

Comité de Coordenação do FSE

Avda. da República 90-2^oE

P-1050 Lisboa

Tel.: +(351-1) 795 70 81/4

Fax: +(351-1) 795 76 48

Suomi

Ministry of Labour

ESR-toiminnasta vastaava johtaja

PO BOX 524

FIN-00101 Helsinki

Tel.: +(358-9) 18 56 79 34

Fax: +(358-9) 18 56 89 98

Sverige

Arbetsmarknadsnadsenheten

Arbetsmarknadsdepartementet

S-10333 Stockholm

Tel.: +(46-8) 405 10 00

Fax: +(46-8) 209 859

United Kingdom

Department of Employment

European Communities Branch -

Level 1

ESF Unit

Caxton House

Tothill Street

UK-London SW1H 9NF

Tel.: +(44-171) 273 30 00

Fax: +(44-171) 278 33 09

Northern Ireland

Training & Employment Agency

Clarendon House

Adelaide Street 9-21

UK-Belfast BT2 8DJ

Tel.: +(44-1232) 54 16 48

Fax: +(44-1232) 54 15 47

Structures nationales d'appui – points de contact pour le volet Now de l'Initiative communautaire Emploi

België

Ms. Katty DE LOOF
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap - EWBL / Afdeling Europa
Werkgelegenheid
Markiesstraat 1
B-1000 BRUSSEL
Tel.: +(32 2) 507 44 24
Fax: +(32 2) 507 44 25
Email: ludwig.fonck@vlaanderen.be

Belgique

Ms. Jenny CHARLIER
Cellule FSE
WTC Tour 1, 14^e étage, Bld. E. Jacquemain 162, Bte. 16
B-1210 BRUXELLES
Tel.: +(32.2) 207.76.41
Fax: +(32.2) 203.03.45
Email: fse@mail.interpac.be

Danmark

Ms. Karin NORRIS
AMS - National Labour Market Authority
Blegdamsvej 56
DK-2100 KØBENHAVN Ø
Tel.: +(45) 35.28.81.00
Fax: +(45) 33.14.71.76
Email: kno@ams.dk

Deutschland

Ms. Sibylle HONNEF
Tel.: +(49.228) 985.99.10
Ms. Kirsten FROHNERT
Tel.: +(49.228) 985.99.22
Europabüro für Projektbegleitung
Endenicher Strasse 125
D-53115 BONN
Fax: +(49.228) 985.99.80

Ellada

Ms. Chryssa TAMBAKAKOU
Ethniko Instituto Ergasias - EIE
6-8 Kosti Palama and Galatsiou Avenue
GR-11141 ATHINAI
Tel.: +(30.1) 228.51.33
Fax: +(30.1) 228.51.22
Email: nli@itel.gr
Internet: www.eie.org.gr

España

Ms. Lourdes GARCIA
Instituto de la Mujer
Almagro 36
E-28010 MADRID
Tel.: +(34.1) 347.79.75
Fax: +(34.1) 347.80.73
Email: Ngomariz@mtas.es

France

Ms. Vicki DONLEVY
RACINE
73-77, rue Pascal
FR-75013 PARIS
Tel.: +(33.1) 44.08.65.10
Fax: +(33.1) 44.08.65.11
Email: info@racine.asso.fr
Internet: www.racine.asso.fr

Ireland

Ms. Patricia LEE
National Women's Council of Ireland
Lower Ground Floor, 16/20
Cumberland St South
IRL-2 DUBLIN
Tel.: +(353.1) 661.52.68
Fax: +(353.1) 676.08.60
Email: now@iol.ie

Italia

Mr. Giovanni VERNA
CONSEDIN
Via del Tritone 169
I-00187 ROMA
Tel.: +(39.6) 69.20.03.03
Fax: +(39.6) 678.69.10
Email: consedin@iol.it

Ms. Claude CATTAN
ISFOL
Via G.B. Morgagni 30/E
I-00161 ROMA
Tel.: +(39.6) 44.59.04.36
Fax: +(39.6) 44.59.04.42
Email: isfol.now@iol.it
Internet: www.isfol.it

Ms. Olga TURRINI
ISFOL
Via G.B. Morgagni 30/E
I-00161 ROMA
Tel.: +(39.6) 44.59.04.16
Fax: +(39.6) 44.59.04.21
Email: isfol.now@iol.it
Internet: www.isfol.it

Luxembourg

Ms. Anne Marie KAISER
ACORD International s.a.
10, Av. de la Faïencerie
L-1510 LUXEMBOURG
Tel.: +(352) 333.35.57
Fax: +(352) 33.28.88

Nederland

Mr. Dik KARSTEN
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid - BUESI
Anna van Hannoverstraat 4
NL-2509 LV DEN HAAG
Tel.: +(31.70) 333.43.56
Fax: +(31.70) 333.40.48
Email: T.W.C.M.KARSTEN@minszw.unisource.nl

Österreich

Ms. Elke BENEKE
G.I.P. - Gemeinschaftsinitiativen und
Programme der EU
Karl Schweighofergasse 1/5
A-1070 WIEN
Tel.: +(43.1) 524.73.70.11
Fax: +(43.1) 524.73.70.20
Email: ademploi@ping.at

Portugal

Ms. Ana VALE
Ms. Eduarda KAIZELER
GICEA
Av. da República 62 - 7^o
P-1050 LISBOA
Tel.: +(351.1) 796.93.61
Fax: +(351.1) 793.39.20
Internet: www.gicea.min-qemp.pt

Suomi

Ms. Varpu WEIJOLA
Ministry of Labour
PO Box 524
FIN-00101 HELSINKI
Tel.: +(358.9) 18.56.90.81
Fax: +(358.9) 18.56.90.50

Sverige

Ms. Ulla-Karin KINELL
Tel.: +(46.8) 453.72.20
Ms. Eva LOFTSSON
Tel.: +(46.8) 453.72.25
Mr. Christian RÅBERGH
Tel.: +(46.8) 453.72.19
The Swedish EU Programme Office
Kungsgatan 8, 3rd floor - BOX 7785
S-10396 STOCKHOLM
Fax: +(46.8) 453.72.01
Internet: www.eupro.se

United Kingdom

Ms. Rachel BRACKWELL
ECOTEC
Priestley House, 28-34 Albert Street
GB-B4 7UD BIRMINGHAM
Tel.: +(44.121) 616.36.60
Fax: +(44.121) 616.36.80
Email: employment@ecotec.co.uk
UK Northern Ireland
Mr. Michael HEGARTY
PROTEUS
Edgewater Office Road,
8 Edgewater Road
GB-BT3 9JQ BELFAST
Tel.: +(44.1232) 37.10.23
Fax: +(44.1232) 37.10.24
Email: cini@proteus-ni.org
Internet: www.proteus-ni.org

Assistance technique au niveau communautaire

Gerhard WELBERS
EUROPS
2/3 Place du Luxembourg
B - 1050 Brussels
Tel.: + (32.2) 511.15.10
Fax: + (32.2) 511.19.60
Email: adapt@europs.be

Structures nationales d'appui – points de contact pour le volet Integra de l'Initiative communautaire Emploi

België

Mr. Ludwig FONCK
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap - EWBL / Afdeling Europa
Werkgelegenheid
Markiesstraat 1
B-1000 BRUSSEL
Tel. : +(32 2) 507.44.28
Fax : +(32 2) 507.44.25
Email : ludwig.fonck@vlaanderen.be

Belgique

Ms. Jenny CHARLIER
Cellule FSE
WTC Tour 1, 14^e étage,
Bld. E. Jacqmain 162, Bte. 16
B-1210 BRUXELLES
Tel. : +(32.2) 207.76.41
Fax : +(32.2) 203.03.45
Email : fse@mail.interpac.be

Danmark

Mr. Peter SANDERHOFF
Socialministeriet
Holmens Kanal 22
DK-1060 KØBENHAVN Ø
Tel. : +(45) 33.92.93.00
Fax : +(45) 33.93.25.18
Email : DPPSA@SM.DK

Deutschland

Ms. Sibylle HONNEF
Tel. : +(49.228) 985.99.10
Mr. Ulrich FÖRSTER
Tel. : +(49.228) 985.99.21
Europabüro für Projektbegleitung
Endericher Strasse 125
D-53115 BONN
Fax : +(49.228) 985.99.80

Ellada

Ms. Athanasie PIPERGIA
Ethniko Instituto Ergasias - EIE
6-8 Kosti Palama and Galatsiou Avenue
GR-11141 ATHINAI
Tel. : +(30.1) 228.51.33
Fax : +(30.1) 228.51.22
Email : nli@itel.gr
Internet : www.eie.org.gr

España

Mr. José DE SANTIAGO
INSERSO
Jinzo De Limia 58
E-28034 MADRID
Tel. : +(34.1) 347.86.32
Fax : +(34.1) 347.85.95

France

Ms. Marie Christine PALICOT
RACINE
73-77, rue Pascal
FR-75013 PARIS
Tel. : +(33.1) 44.08.65.10
Fax : +(33.1) 44.08.65.11
Email : info@racine.asso.fr
Internet : www.racine.asso.fr

Ireland

Mr. Tom RONAYNE
Work Research Co-Operative
4 Lower Ormond Quay
IRL-1 DUBLIN
Tel. : +(353.1) 872.31.00
Fax : +(353.1) 872.38.40
Email : Wrc@iol.ie

Italia

Mr. Giovanni VERNA
CONSEDIN
Via del Tritone 169
I-00187 ROMA
Tel. : +(39.6) 69.20.03.03
Fax : +(39.6) 678.69.10
Email : consedin@iol.it

Ms. Alessandra FELICE
ISFOL
Via G.B. Morgagni 30/E
I-00161 ROMA
Tel. : +(39.6) 44.59.04.20
Fax : +(39.6) 44.59.04.21
Email : isfol.horizon@iol.it
Internet : www.isfol.it

Ms. Olga TURRINI
ISFOL
Via G.B. Morgagni 30/E
I-00161 ROMA
Tel. : +(39.6) 44.59.04.16
Fax : +(39.6) 44.59.04.21
Email : isfol.horizon@iol.it
Internet : www.isfol.it

Luxembourg

Ms. Anne Marie KAISER
ACORD International s.a.
10, Av. de la Faiencerie
L-1510 LUXEMBOURG
Tel. : +(352) 333.35.57
Fax : +(352) 33.28.88

Nederland

Mr. Dik KARSTEN
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid - BUESI
Anna van Hannoverstraat 4
NL-2509 LV DEN HAAG
Tel. : +(31.70) 333.43.56
Fax : +(31.70) 333.40.48
Email : T.W.C.M.KARSTEN@minszw.unisource.nl

Österreich

Ms. Elke BENEKE
G.I.P. - Gemeinschaftsinitiativen und
Programme der EU
Karl Schweighofergasse 1/5
A-1070 WIEN
Tel. : +(43.1) 524.73.70.11
Fax : +(43.1) 524.73.70.20
Email : ademploi@ping.at

Portugal

Ms. Aurora FARINHA
Ms. Ana VALE
GICEA
Av. da República 62 - 7^o
P-1050 LISBOA
Tel. : +(351.1) 796.93.61
Fax : +(351.1) 793.39.20
Internet : www.gicea.min-qemp.pt

Suomi

Mr. Antti HUMMASTI
Ministry of Labour
PO Box 524
FIN-00101 HELSINKI
Tel. : +(358.9) 18.56.90.85
Fax : +(358.9) 18.56.90.50

Sverige

Ms. Ulla-Karin KINELL
Tel. : +(46.8) 453.72.20
Ms. Eva LOFTSSON
Tel. : +(46.8) 453.72.25
Mr. Christian RÅBERGH
Tel. : +(46.8) 453.72.19
The Swedish EU Programme Office
Kungsgatan 8, 3rd floor - BOX 7785
S-10396 STOCKHOLM
Fax : +(46.8) 453.72.01
Internet : www.eupro.se

United Kingdom

Ms. Fiona BATES
ECOTEC
Priestley House, 28-34 Albert Street
UK-B4 7UD BIRMINGHAM
Tel. : +(44.121) 616.36.60
Fax : +(44.121) 616.36.80
Email : employment@ecotec.co.uk
UK Northern Ireland
Mr. Michael HEGARTY
PROTEUS
Edgewater Office Road,
8 Edgewater Road
UK-BT3 9JQ BELFAST
Tel. : +(44.1232) 37.10.23
Fax : +(44.1232) 37.10.24
Email : cini@proteus-ni.org
Internet : www.proteus-ni.org

Assistance technique au niveau communautaire

Gerhard WELBERS
EUROPS
2/3 Place du Luxembourg
B - 1050 Brussels
Tel. : + (32.2) 511.15.10
Fax : + (32.2) 511.19.60
Email : adapt@europs.be

Structures nationales d'appui – points de contact pour le volet Youthstart de l'Initiative communautaire Emploi

België

Mr. Ludwig FONCK
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap - EWBL / Afdeling Europa
Werkgelegenheid
Markiesstraat 1
B-1000 BRUSSEL
Tel.: +(32 2) 507.44.28
Fax : +(32 2) 507.44.25
Email : ludwig.fonck@vlaanderen.be

Belgique

Ms. Jenny CHARLIER
Cellule FSE
WTC Tour 1, 14^e étage,
Bld. E. Jacqmain 162, Bte. 16
B-1210 BRUXELLES
Tel.: +(32.2) 207.76.41
Fax : +(32.2) 203.03.45
Email : fse@mail.interpac.be

Danmark

Mr. Benny DYLANDER
Ms. Lone KAPLAN
ACIU
Hesseløgade 16
DK-2100 KØBENHAVN Ø
Tel.: +(45) 39.27.19.22
Fax : +(45) 39.27.22.17
Email : aciudk@inet.uni-c.dk
Internet : www.aciudk

Deutschland

Ms. Sibylle HONNEF
Tel.: +(49.228) 985.99.10
Mr. Ekkehard HÖLLEIN
Tel.: +(49.228) 985.99.51
Europabüro für Projektbegleitung
Endenicher Strasse 125
D-53115 BONN
Fax : +(49.228) 985.99.80

Ellada

Ms. Anna YANNOPOULOU
Ethniko Instituto Ergasias - EIE
6-8 Kosti Palama and Galatsiou Avenue
GR-11141 ATHINAI
Tel.: +(30.1) 228.51.33
Fax : +(30.1) 228.51.22
Email : nli@itel.gr
Internet : www.eie.org.gr

España

Ms. Luisa NÚÑEZ
U.A.F.S.E. - Estructura de Apoyo
Youthstart
C/ Pio Baroja 6
E-28009 MADRID
Tel.: +(34.1) 409.09.41
Fax : +(34.1) 574.96.02

France

Mr. Philippe LE GUEN
RACINE
73-77, rue Pascal
FR-75013 PARIS
Tel.: +(33.1) 44.08.65.10
Fax : +(33.1) 44.08.65.11
Email : info@racine.asso.fr
Internet : www.racine.asso.fr

Ireland

Ms. Bernie McDONNELL
Technical Support Unit Employment
Youthstart
Dominick Court 41
Dominick Street Lower
IRL-1 DUBLIN
Tel.: +(353.1) 873.31.99
Fax : +(353.1) 878.22.53
Email : nyci@aonad.iol.ie

Italia

Mr. Giovanni VERNA
CONSEDIN
Via del Tritone 169
I-00187 ROMA
Tel.: +(39.6) 69.20.03.03
Fax : +(39.6) 678.69.10
Email : consedin@iol.it

Ms. Patricia PAGOTO
ISFOL
Via G.B. Morgagni 30/E
I-001611 ROMA
Tel.: +(39.6) 44.59.04.06
Fax : +(39.6) 44.59.04.21
Email : isfol.youthstart@iol.it
Internet : www.isfol.it

Ms. Olga TURRINI
ISFOL
Via G.B. Morgagni 30/E
I-001611 ROMA
Tel.: +(39.6) 44.59.04.16
Fax : +(39.6) 44.59.04.21
Email : isfol.youthstart@iol.it
Internet : www.isfol.it

Luxembourg

Ms. Anne Marie KAISER
ACORD International s.a.
10, Av. de la Faïencerie
L-1510 LUXEMBOURG
Tel.: +(352) 333.35.57
Fax : +(352) 33.28.88

Nederland

Mr. Dik KARSTEN
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid - BUESI
Anna van Hannoverstraat 4
NL-2509 LV DEN HAAG
Tel.: +(31.70) 333.43.56
Fax : +(31.70) 333.40.48
Email : T.W.C.M.KARSTEN@minszw.unisource.nl

Österreich

Ms. Elke BENEKE
G.I.P.- Gemeinschaftsinitiativen und
Programme der EU
Karl Schweighofergasse 1/5
A-1070 WIEN
Tel.: +(43.1) 524.73.70.11
Fax : +(43.1) 524.73.70.20
Email : ademploi@ping.at

Portugal

Ms. Ana VALE
Ms. Teresa SABIDO COSTA
GICEA
Av. da República 62 - 7^o
P-1050 LISBOA
Tel.: +(351.1) 796.93.61
Fax : +(351.1) 793.39.20
Internet : www.gicea.min-qemp.pt

Suomi

Ms. Riitta KANGASHARJU
Ministry of Labour
PO Box 524
FIN-00101 HELSINKI
Tel.: +(358.9) 18.56.90.82
Fax : +(358.9) 18.56.90.50

Sverige

Ms. Ulla-Karin KINELL
Tel.: +(46.8) 453.72.20
Ms. Eva LOFTSSON
Tel.: +(46.8) 453.72.25
Mr. Christian RÅBERGH
Tel.: +(46.8) 453.72.19
The Swedish EU Programme Office
Kungsgatan 8, 3rd floor - BOX 7785
S-10396 STOCKHOLM
Fax : +(46.8) 453.72.01
Internet : www.eupro.se

United Kingdom

Ms. Joanne MOORE
ECOTEC
Priestley House, 28-34 Albert Street
UK-B4 7UD BIRMINGHAM
Tel.: +(44.121) 616.36.60
Fax : +(44.121) 616.36.80
Email : employment@ecotec.co.uk
UK Northern Ireland
Mr. Michael HEGARTY
PROTEUS
Edgewater Office Road,
8 Edgewater Road
UK-BT3 9JQ BELFAST
Tel.: +(44.1232) 37.10.23
Fax : +(44.1232) 37.10.24
Email : cini@proteus-ni.org
Internet : www.proteus-ni.org

Assistance technique au niveau communautaire

Gerhard WELBERS
EUROPS
2/3 Place du Luxembourg
B - 1050 Brussels
Tel.: + (32.2) 511.15.10
Fax : + (32.2) 511.19.60
Email : adapt@europs.be

Structures nationales d'appui – points de contact pour le volet Horizon de l'Initiative communautaire Emploi

België

Mr. Ludwig FONCK
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap - EWBL / Afdeling Europa
Werkgelegenheid
Markiesstraat 1
B-1000 BRUSSEL
Tel. : +(32 2) 507.44.28
Fax : +(32 2) 507.44.25
Email : ludwig.fonck@vlaanderen.be

Belgique

Ms. Jenny CHARLIER
Cellule FSE
WTC Tour 1, 14^e étage,
Bld. E. Jacqmain 162, Bte. 16
B-1210 BRUXELLES
Tel. : +(32.2) 207.76.41
Fax : +(32.2) 203.03.45
Email : fse@mail.interpac.be

Danmark

Mr. Peter SANDERHOFF
Socialministeriet
Holmens Kanal 22
DK-1060 KØBENHAVN Ø
Tel. : +(45) 33.92.93.00
Fax : +(45) 33.93.25.18
Email : DPPSA@SM.DK

Deutschland

Ms. Sibylle HONNEF
Tel. : +(49.228) 985.99.10
Mr. Matthias MOZDZANOWSKI
Tel. : +(49.228) 985.99.53
Europabüro für Projektbegleitung
Endenicher Strasse 125
D-53115 BONN
Fax : +(49.228) 985.99.80

Ellada

Ms. Athanasie PIPERGIA
Ethniko Instituto Ergasias - EIE
6-8 Kosti Palama and Galatsiou Avenue
GR-11141 ATHINAI
Tel. : +(30.1) 228.51.33
Fax : +(30.1) 228.51.22
Email : nli@itel.gr
Internet : www.eie.org.gr

España

Mr. José DE SANTIAGO
INSERSO
Jinzo De Limia 58
E-28034 MADRID
Tel. : +(34.1) 347.86.32
Fax : +(34.1) 347.85.95

France

Ms. Fernanda MORA
RACINE
73-77, rue Pascal
FR-75013 PARIS
Tel. : +(33.1) 44.08.65.10
Fax : +(33.1) 44.08.65.11
Email : info@racine.asso.fr
Internet : www.racine.asso.fr

Ireland

Mr. John PHELAN
National Rehabilitation Board
25 Clyde Road
IRL-4 DUBLIN
Tel. : +(353.1) 668.41.81
Fax : +(353.1) 660.04.21
Email : nrbhds@aonad.iol.ie

Italia

Mr. Giovanni VERNA
CONSEDIN
Via del Tritone 169
I-00187 ROMA
Tel. : +(39.6) 69.20.03.03
Fax : +(39.6) 678.69.10
Email : consedin@iol.it

Ms. Claudia MONTEODORO
ISFOL
Via G.B. Morgagni 30/E
I-00161 ROMA
Tel. : +(39.6) 44.59.04.31
Fax : +(39.6) 44.59.04.21
Email : isfol.horizon@iol.it
Internet : www.isfol.it

Ms. Olga TURRINI
ISFOL
Via G.B. Morgagni 30/E
I-00161 ROMA
Tel. : +(39.6) 44.59.04.16
Fax : +(39.6) 44.59.04.21
Email : isfol.horizon@iol.it
Internet : www.isfol.it

Luxembourg

Ms. Anne Marie KAISER
ACORD International s.a.
10, Av. de la Faiencerie
L-1510 LUXEMBOURG
Tel. : +(352) 333.35.57
Fax : +(352) 33.28.88

Nederland

Mr. Dik KARSTEN
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid - BUESI
Anna van Hannoverstraat 4
NL-2509 LV DEN HAAG
Tel. : +(31.70) 333.43.56
Fax : +(31.70) 333.40.48
Email : T.W.C.M.KARSTEN@minszw.unisource.nl

Österreich

Ms. Elke BENEKE
G.I.P. - Gemeinschaftsinitiativen und
Programme der EU
Karl Schweighofergasse 1/5
A-1070 WIEN
Tel. : +(43.1) 524.73.70.11
Fax : +(43.1) 524.73.70.20
Email : ademploi@ping.at

Portugal

Ms. Ana VALE
Mr. Carlos NUNES
GICEA
Av. da República 62 - 7^o
P-1050 LISBOA
Tel. : +(351.1) 796.93.61
Fax : +(351.1) 793.39.20
Internet : www.gicea.min-qemp.pt

Suomi

Mr. Antti HUMMASTI
Ministry of Labour
PO Box 524
FIN-00101 HELSINKI
Tel. : +(358.9) 18.56.90.85
Fax : +(358.9) 18.56.90.50

Sverige

Ms. Ulla-Karin KINEL
Tel. : + (46.8) 453.72.20
Ms. Eva LOFTSSON
Tel. : +(46.8) 453.72.25
Mr. Christian RÅBERGH
Tel. : +(46.8) 453.72.19
The Swedish EU Programme Office
Kungsgatan 8, 3rd floor - BOX 7785
S-10396 STOCKHOLM
Fax : +(46.8) 453.72.01
Internet : www.eupro.se

United Kingdom

Ms. Jane SIDAWAY
ECOTEC
Priestley House, 28-34 Albert Street
UK-B4 7UD BIRMINGHAM
Tel. : +(44.121) 616.36.60
Fax : +(44.121) 616.36.80
Email : employment@ecotec.co.uk
UK Northern Ireland
Mr. Michael HEGARTY
PROTEUS
Edgewater Office Road,
8 Edgewater Road
UK-BT3 9JQ BELFAST
Tel. : +(44.1232) 37.10.23
Fax : +(44.1232) 37.10.24
Email : cini@proteus-ni.org
Internet : www.proteus-ni.org

Assistance technique au niveau communautaire

Gerhard WELBERS
EUROPS
2/3 Place du Luxembourg
B - 1050 Brussels
Tel. : + (32.2) 511.15.10
Fax : + (32.2) 511.19.60
Email : adapt@europs.be

Commission européenne

Combattre le chômage de longue durée – exemples de projets FSE

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

1998 – 56 pp. – 21,0 x 29,7 cm

ISBN 92-828-2959-6

Prix au Luxembourg (TVA exclue): ECU 15

Emploi & affaires sociales

	Prix au Luxembourg (TVA exclue)	ECU
Prix par numéro		15
Abonnement annuel		
• Emploi et marché du travail (2 publications)		24
• Égalité des chances et politique familiale (3 publications)		36
• Santé publique (3 publications)		36
• Santé et sécurité au travail (3 publications)		36
• Protection sociale et actions sociales (3 publications)		36
• Dialogue social et droits sociaux (3 publications)		36
• Fonds social européen (4 publications)		48
Abonnement aux sept thèmes		210



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-828-2959-6



9 789282 829592 >