

PROGRAMME POUR L'APPRENTISSAGE MUTUEL:

SÉMINAIRE DU PRINTEMPS 2010

**ALLER DE L'AVANT - LES STRATÉGIES DE SORTIE DE
MESURES DE CRISE DANS LE CONTEXTE DE LA
STRATÉGIE EUROPE 2020**

Bruxelles, 29 juin 2010

Compte-rendu de séminaire préparé par GHK

en collaboration avec CERGE-EI

Date: Juillet 2010



Ce document bénéficie d'un soutien au titre de PROGRESS, le Programme Communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013) de l'UE. Ce programme est géré par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne. Il a été créé en vue de financer la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, tels que les fixe l'Agenda social, et de contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la Stratégie de Lisbonne en la matière.

Le programme septennal cible tous les intervenants pouvant contribuer à l'élaboration d'une législation et de politiques de l'emploi et sociales appropriées et efficaces à travers l'UE-27, l'AELE-EEE et les pays candidats et pré-candidats à l'UE.

La mission de PROGRESS est de consolider la contribution de l'UE en soutenant les engagements et les efforts faits par les Etats membres pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et renforcer la cohésion de la société. A ces fins, le rôle de PROGRESS sera de:

- fournir des analyses et des conseils sur les domaines politiques couverts par PROGRESS;*
- assurer le suivi et préparer des rapports sur la mise en œuvre de la législation et des politiques dans les domaines couverts par PROGRESS;*
- promouvoir le transfert des politiques, l'apprentissage mutuel et l'entraide entre les Etats membres en ce qui concerne les objectifs et les priorités de l'UE;*
- relayer les points de vue des parties prenantes et de l'ensemble de la société.*

Pour plus de précisions, consulter:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327>

<i>Les informations contenues dans ce document ne reflètent pas nécessairement la position ou les points de vue de la Commission européenne.</i>
--

TABLE DES MATIÈRES

1 INTRODUCTION DU SÉMINAIRE	1
2 UNE PLUS GRANDE COHÉRENCE ENTRE LES MESURES À LONG TERME ET LES RÉFORMES STRUCTURELLES	1
2.1 Les réponses à la récession: de la « priorité au travail » à la « priorité à la formation et à la sauvegarde de l'emploi	2
2.2 Que peut-on faire pour parvenir à plus de cohérence entre les mesures à court terme et les réformes structurelles à long terme?	2
3 LES LEÇONS TIRÉES DES BONNES PRATIQUES AU NIVEAU NATIONAL ET LOCAL ...	4
3.1 Les stratégies de sortie de crise au niveau local: l'implication des partenaires sociaux.....	4
3.1.1 La politique viennoise du marché du travail face à la crise.....	4
3.1.2 Le Conseil pour la sécurité de l'emploi en Suède - aider les employeurs et les employés des entreprises en prise à des changements structurels.....	5
3.2 La dimension « emploi » et la dimension sociale de la Stratégie Europe 2020 - gouvernance et apprentissage mutuel.....	6
3.2.1 Project Learning for Young Adults (PLYA) - une deuxième chance d'éducation pour les jeunes – de petits pas pour de grands changements	6
3.2.2 Les mesures françaises pour combattre le chômage des jeunes face à la crise.	7
4 CONCLUSIONS.....	8

1 INTRODUCTION DU SÉMINAIRE

Le 29 juin 2010, la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances (DG EMPL) de la Commission européenne a tenu le séminaire de printemps du [Programme pour l'apprentissage mutuel](#). La finalité du séminaire était de réunir des fonctionnaires des Etats membres et des représentants des partenaires sociaux et des autres parties prenantes en vue de considérer l'importante question des stratégies de sortie de mesures de crise et les futures priorités de la politique du marché du travail dans le contexte d'[Europe 2020](#).

La Stratégie Europe 2020, entérinée par le Conseil européen, doit aider l'Europe à sortir plus forte de la crise et à se transformer en une économie intelligente, durable et inclusive avec des niveaux d'emploi, de productivité et de cohésion sociale élevés.

La stratégie propose cinq grands objectifs pour l'UE, qui seront les moteurs de la stratégie. Parmi ceux-ci, les objectifs suivants concernent plus particulièrement les mesures et les stratégies de sortie de crise:

- 75 % des hommes et des femmes âgés de 20-64 ans devraient avoir un emploi d'ici 2020;
- la réduction de 20 millions du nombre des personnes menacées de pauvreté.

Il a été rappelé aux participants que la crise avait rendu plus difficile la poursuite de ces objectifs. Dans ces circonstances, il est particulièrement important de favoriser les mesures permettant d'aider les Etats membres de l'UE à sortir de la crise tout en se focalisant sur la capacité à long terme des pays à stimuler une croissance durable de l'emploi et à parvenir à réduire la pauvreté.

Dans le contexte des mesures d'austérité, les décideurs politiques ont aujourd'hui la tâche délicate de trouver des moyens efficaces de soutenir les politiques actives du marché du travail et les mesures anti-pauvreté en dépit de la réduction croissante des ressources.

2 UNE PLUS GRANDE COHÉRENCE ENTRE LES MESURES À LONG TERME ET LES RÉFORMES STRUCTURELLES

Après quelques mots de bienvenue par M. Robert Strauss, Chef d'unité (Stratégie européenne pour l'emploi, responsabilité sociale des entreprises, développement local), DG EMPL, deux intervenants de renom, [Professeur Gerhard Bosch](#) (Institute Arbeit und Qualifications, Université de Duisburg-Essen) et [Professeur Iain Begg](#) (European Institute, London School of Economics and Political Science), ont exposé leurs points de vue quant à l'impact à long terme des mesures de crise et aux leçons à en tirer, ainsi que sur les priorités des politiques ciblées du marché du travail dans un contexte de contraction des budgets publics.

2.1 Les réponses à la récession: de la « priorité au travail » à la « priorité à la formation et à la sauvegarde de l'emploi »

Le [Professeur Bosch](#) a expliqué qu'il était nécessaire de trouver un nouveau compromis entre la « priorité au travail », la « priorité à la formation » et la « priorité à la sauvegarde de l'emploi », les politiques actives du marché du travail et les systèmes d'enseignement et de formation professionnels ayant un rôle important à jouer pour passer de la crise actuelle à une période de croissance probablement plutôt faible. A son avis, les dispositifs de travail à temps réduit ont permis de maintenir la capacité de production ainsi que les compétences clés et l'expérience sur le lieu de travail, tout en limitant les effets néfastes du chômage et les pressions supplémentaires exercées sur les services publics de l'emploi ayant déjà beaucoup à faire pour aider les chômeurs existants. Simultanément, il est clair que l'application de tels dispositifs a un coût tant pour les employeurs que pour les employés. Plus généralement, il a expliqué qu'il n'était pas judicieux de subventionner de manière permanente les dispositifs de chômage partiel, les différents pays devant décider en fonction de leur conjoncture économique particulière et des indicateurs de leur marché du travail du moment opportun pour abolir progressivement ces dispositifs. M. Bosch a souligné l'importance de l'investissement dans la formation initiale et continue avant de déconseiller de tirer des conclusions à court terme quant à l'efficacité de tels dispositifs de formation (qu'il s'agisse de ceux mis en œuvre dans de nombreux pays en lien direct avec les aménagements du chômage partiel ou des mesures existantes en faveur de la formation), vu que les études longitudinales montrent de plus en plus souvent leurs bénéfices à moyen et long termes en matière d'employabilité et de perspectives de salaire. Il a également insisté sur le fait que les pays ayant des systèmes d'apprentissage bien développés avaient enregistré des hausses du chômage des jeunes nettement moins importantes que les autres pendant la crise. Professeur Bosch considère que la crise constitue une opportunité de s'attaquer aux problèmes structurels auxquels sont confrontés les jeunes dans de nombreux pays lors de leur transition du système éducatif au monde du travail. Il recommande d'attacher plus d'importance à l'établissement de liens entre l'enseignement et la formation professionnels et le marché du travail par le biais d'une implication active des partenaires sociaux et de l'établissement de programmes d'études pour les compétences transférables.

Il a conclu qu'il est probable que les taux de croissance dans les Etats membres de l'UE seront plus faibles dans les prochaines années qu'au cours de la dernière décennie en raison des mesures d'austérité visant à stabiliser les finances publiques. Selon lui, le mélange des trois approches – « priorité au travail », « priorité à la formation » et « priorité à la sauvegarde de l'emploi » - n'a pas été optimal dans tous les pays de l'UE. Professeur Bosch a expliqué qu'une nouvelle stratégie alliant la philosophie scandinave du marché du travail favorisant le travail d'abord et l'approche de l'Europe continentale favorisant la formation pourrait probablement fournir des variantes efficaces de la politique pour les prochaines années et pourrait aider à éviter que les cohortes actuelles et futures de jeunes terminant leurs études ne deviennent une génération perdue.

2.2 Que peut-on faire pour parvenir à plus de cohérence entre les mesures à court terme et les réformes structurelles à long terme?

Le [Professeur Begg](#) a insisté sur le besoin d'établir des liens plus étroits entre la politique du marché du travail et les politiques macroéconomiques, en tenant compte de la consolidation fiscale nécessaire. On ne sait toutefois pas encore quelle sera la

forme que prendra la reprise, une reprise en forme de U (avec une certaine période de stagnation avant que la reprise n'intervienne) ou en forme de L (du type de celle qu'à connue le Japon, avec une période de stagnation d'une décennie sans création nette d'emplois) – ce qui risque de poser des défis significatifs pour les économies nationales et donc pour les marchés du travail. Les Etats membres confrontés à ce second modèle de reprise devront adopter des stratégies permettant d'atténuer les effets négatifs à long terme des difficultés prolongées sur le marché du travail et devront introduire un dispositif efficace de retour à une croissance durable. Les décisions les plus difficiles que devront prendre les gouvernements des Etats membres concernent le calendrier de retrait des mesures de relance. Pr. Begg a expliqué qu'alors qu'un retrait trop hâtif des mesures de relance pourrait entraîner une récession à double creux ou retarder la reprise, l'augmentation des déficits publics présenterait des dangers similaires. Il a souligné que ce sont précisément les pays qui ont le plus besoin d'accroître leurs efforts de relance par voie budgétaire qui en ont le moins les moyens. Les Etats membres doivent s'efforcer d'amorcer une reprise à forte intensité de création d'emploi. Pour ce faire, il faut éliminer les rigidités du marché du travail et parvenir à un équilibre approprié entre les incitations et les sanctions ciblant les demandeurs d'emploi. Selon ses propres termes, il faudra introduire des mesures permettant de faciliter les transitions de l'exclusion ou du chômage vers d'emploi, ainsi que des passerelles efficaces, y compris par le biais de l'éducation et de la formation. Les Services publics de l'emploi (SPE) devront être de qualité et disposer de moyens suffisants pour fournir un accompagnement efficace, ainsi qu'assurer que tous les emplois vacants sont pourvus. Il faudra promouvoir la création d'emplois dans les secteurs les plus dynamiques, tout en concevant sur mesure des dispositifs d'activation adaptés aux circonstances des différents travailleurs, plutôt que des dispositifs identiques pour tous ou d'un contenu trop rigide. Il a également conseillé d'abandonner l'approche keynésienne et de privilégier les dépenses ciblées dans des politiques du marché du travail ayant fait leurs preuves et d'un bon rapport coût-efficacité. Par ailleurs, il a souligné combien il est important de ne pas perdre de vue l'agenda pour le « travail décent » et la flexibilité dans la conciliation du travail avec la vie privée et les autres facettes des conditions de travail. Là encore, l'implication des partenaires sociaux est particulièrement décisive en la matière. Un dialogue efficace entre les représentants des divers groupes d'intérêt sur le marché du travail est déterminant pour des aspects tels que les pratiques en matière d'embauche et l'investissement dans les compétences et les qualifications, notamment pour celles qui sont les plus demandées. Pour conclure, il faut réfléchir à ce que devra être la coordination à l'échelle de l'UE. L'expérimentation généralisée des dispositifs visant à préserver les emplois au cours des deux dernières années fournit une bonne base pour le partage d'expérience et pour déterminer ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas marché. Cela est particulièrement important dans un contexte d'austérité budgétaire, dans lequel une utilisation efficace des finances publiques est essentielle, contraignant les décideurs à trouver comment « faire plus avec moins de moyens ».

3 LES LEÇONS TIRÉES DES BONNES PRATIQUES AU NIVEAU NATIONAL ET LOCAL

Les deux sessions suivantes du séminaire ont été consacrées à la présentation et à la discussion d'approches efficaces dans un contexte de crise et des conséquences pour des catégories cibles spécifiques, dont notamment les jeunes.

3.1 Les stratégies de sortie de crise au niveau local: l'implication des partenaires sociaux

3.1.1 La politique viennoise du marché du travail face à la crise

[Arthur Forstner](#) ([Fonds de promotion de l'emploi de Vienne](#), WAFF) a présenté la panoplie de mesures appliquées par le fonds avec le soutien de la ville de Vienne, des partenaires sociaux et du service public de l'emploi de Vienne. Elles comprennent un centre de conseils promouvant la formation continue, des fondations du travail et un paquet pour les jeunes visant essentiellement à permettre à tous les jeunes cherchant un stage d'insertion d'accéder à des places en apprentissage.

Les fondations du travail subventionnées sont généralement des structures de remplacement externe pour les travailleurs victimes des restructurations, qui offrent des services individualisés d'orientation professionnelle, de formation et de reclassement, ainsi qu'un accompagnement dans la recherche d'un nouvel emploi. La participation aux fondations du travail se fait sur une base volontaire et les travailleurs affectés sont libres de choisir d'autres options proposées par les Services publics de l'emploi ou bien d'accepter le licenciement. Les trois principaux avantages pour les individus participant à une fondation du travail sont les suivants:

- Ils reçoivent une assistance et un accompagnement personnalisés dès le premier jour et ils rencontrent toujours le même conseiller tout au long de leurs parcours de réinsertion. Outre un soutien pratique alliant orientation professionnelle, formation, reconversion et recherche d'emploi, les travailleurs licenciés bénéficient également d'un soutien psychologique.
- Les individus enregistrés auprès d'une fondation du travail ne sont pas *officiellement* chômeurs, mais sont considérés comme des employés de la fondation du travail. Ce qui signifie qu'ils n'ont pas à remplir les conditions habituelles de recherche active d'un emploi, ce qui constitue un net avantage;
- Le soutien apporté par la fondation du travail étant par essence de plus long terme, les individus peuvent suivre des formations complémentaires ou de reconversion de plus longue durée, ce qui peut être particulièrement intéressant pour ceux qui souhaitent s'engager dans une nouvelle carrière.

Lors de son entrée dans la fondation du travail, chaque participant convient d'un plan personnalisé de réinsertion basé sur un itinéraire individuel précisant les actions requises pour trouver un nouvel emploi. Chaque participant est obligé de participer aux activités et aux mesures spécifiées. Le Service public de l'emploi évalue chaque plan de réinsertion pour s'assurer de sa pertinence au regard du marché du travail local, ainsi que de son efficacité et de son efficience.

En réaction à la crise économique, certaines réglementations régissant les fondations du travail ont été révisées en 2008, en vue principalement de permettre aux plus petits employeurs d'accéder à ces outils et de couvrir de nouvelles catégories d'employés telles que les travailleurs temporaires et les jeunes.

Plus de la moitié des fonds complémentaires à Vienne ont été réservés pour les jeunes. En règle générale, les nouvelles mesures doivent bénéficier surtout aux jeunes en fin de scolarité, ainsi qu'aux travailleurs qui ont reçu leur préavis de licenciement et aux individus en congés de formation. Le principal objectif est de diversifier les qualifications que le Fonds viennois de promotion d'emploi offre déjà. Ainsi, par exemple, un « paquet jeune » a été conçu en vue d'augmenter de 3500 actuellement à 4500 le nombre de places en apprentissage offertes en collaboration avec le service Marché du travail des services publics de l'emploi. Cette formation permettra à des jeunes qui ne sont pas parvenus à obtenir une place en apprentissage dans une entreprise d'acquérir des qualifications.

« Mon opportunité » est la dénomination d'un autre dispositif introduit pour aider les jeunes sans qualifications à obtenir un diplôme du système éducatif. Quelque 250 places seront créées pour des jeunes chômeurs âgés d'entre 18 et 25 ans.

3.1.2 *Le Conseil pour la sécurité de l'emploi en Suède – aider les employeurs et les employés des entreprises en prise à des changements structurels*

Les [Conseils suédois pour la sécurité de l'emploi](#) proposent un arsenal similaire de services de réinsertion. M. [Stefan Eklund](#) a décrit les services offerts par l'un d'entre eux, le Trygghetsrådet (TRR) qui s'adresse aux cols blancs licenciés par le secteur privé (d'autres conseils prenant en charge les autres types de salariés). Le conseil pour la sécurité de l'emploi est une fondation relevant de la Confédération des entreprises suédoises et du Conseil pour la négociation et la coopération. Le TRR lui-même est un organisme indépendant tant des syndicats que du patronat. Il couvre 32 000 entreprises et 700 000 cols blancs du secteur privé; c'est le plus important par sa taille de tous les conseils pour la sécurité de l'emploi. Ses activités sont en partie financées à partir des cotisations versées par les entreprises affiliées dans le cadre d'un système d'assurance pour leurs employés.

Les Conseils pour la sécurité de l'emploi sont instaurés dans le cadre de conventions collectives en vue d'aider les employeurs et les employés d'entreprises en phase de changement structurel. L'objectif est de sauvegarder l'emploi en assurant la fluidité des transitions internes ou externes vers de nouveaux emplois et la capacité d'adaptation, par le biais, par exemple, du reclassement, de la formation de reconversion et de l'accompagnement personnalisé dans la recherche d'emploi. Le conseil intervient à différents stades du processus de restructuration. En amont du processus, les conseillers du TRR aident l'équipe de direction à concevoir une stratégie de restructuration (comment organiser le processus et sur quoi le focaliser). Une fois prise la décision quant à la stratégie à poursuivre, le soutien de TRR porte sur la fourniture de services d'orientation et de soutien aux employés affectés par les restructurations. Le conseiller de remplacement externe fournit un accompagnement individualisé à l'employé en vue d'assurer sa réinsertion dans le marché du travail. Les conseillers connaissent bien les entreprises et la situation locale et suivent des formations spéciales en vue d'aider leurs clients dans ce processus. Le succès du reclassement externe dépend de l'indépendance de caractère des conseillers, de leur engagement à aider leurs clients et de la personnalisation du soutien apporté.

M. Eklund a précisé que le TRR coopérait avec les Services publics de l'emploi, mais était en mesure d'offrir un accompagnement plus intensif et mieux ciblé dès l'annonce des licenciements. Près de 27 000 cols blancs licenciés ont bénéficié de l'intervention du TRR en 2009, et 84 % d'entre eux ont trouvé un emploi, 8 % ont démarré leur propre entreprise et 7% ont repris des études.

3.2 La dimension « emploi » et la dimension sociale de la Stratégie Europe 2020 - gouvernance et apprentissage mutuel

3.2.1 *Project Learning for Young Adults (PLYA) - une deuxième chance d'éducation pour les jeunes – de petits pas pour de grands changements*

[Magda Zupančič](#) et [Mateja Rozman Amon](#) ont ensuite présenté conjointement un dispositif donnant une deuxième chance d'éducation aux jeunes adultes, le Project Learning for Young Adults (PLYA), qui a fait l'objet d'un [examen par les pairs](#) à l'automne 2009. Le PLYA, qui fonctionne depuis plus de 15 ans, est un élément important des mesures de la politique de l'emploi en Slovénie et a obtenu le statut de programme d'enseignement public. Il s'adresse à une catégorie spécifique de la population, les soi-disant jeunes adultes « difficiles à employer » – et particulièrement les jeunes adultes vulnérables ayant quitté précocement le système éducatif pour diverses raisons liées à leur environnement social, culturel et économique. Du fait de ces facteurs de risque particuliers, il faut utiliser des méthodes spéciales de fourniture de conseil et pédagogiques pour aider ces jeunes à reprendre leurs études ou à trouver un emploi.

Ces méthodes spéciales reposent sur une approche contemporaine qui respecte les besoins et les centres d'intérêt de chaque individu et lui permet de tracer son propre itinéraire, ainsi que de parler des expériences de vie ayant interféré avec sa progression scolaire ou professionnelle dans le passé. Dans le cadre du dispositif, des conseillers spécialement formés utilisent le travail non formel pour restaurer la confiance en soi des jeunes, pour comprendre les circonstances à l'origine de leur échec dans le système éducatif ordinaire et pour trouver une issue.

La participation au programme se fait sur une base volontaire et dure de trois mois à un an en fonction des objectifs et des aspirations de chaque participant. Elle est gratuite, le programme est financé par le Ministère de l'éducation et des sports, le Ministère du travail, de la famille et des affaires sociales et les collectivités locales, qui apportent chacun un tiers du financement (y compris les contributions du Fonds social européen, FSE).

Les résultats ont été largement positifs tant en termes d'évaluation par les participants que de retour à l'éducation ou d'insertion dans un emploi. L'évaluation précédente du programme¹ a montré que 94 % des jeunes étaient satisfaits d'avoir participé au projet et que 70 % avaient atteint les objectifs fixés. Environ 41 % des jeunes ont décidé de réintégrer le système éducatif, 15 % ont trouvé un emploi à temps partiel et 9 % un emploi à plein temps. Toutefois, 21 % des jeunes sont restés chômeurs après leur participation au programme. On peut dire que le principal bénéfice du programme est qu'il améliore la motivation et l'estime de soi des participants. Une évaluation plus

¹ Dobrovoljc, Andreja, et al. (2003). Evalvacija socialnointegracijske vloge programa Projektno učenje za mlajše odrasle, Znanstveni inštitut Filozofske fakultete, Ljubljana. (Evaluation du rôle d'insertion sociale du programme *Project learning for young adults*. Institut scientifique de la Faculté des arts, Ljubljana).

récente sur une petite échelle réalisée pour l'examen par les pairs a confirmé l'efficacité du programme et son importance dans le contexte de la crise financière².

3.2.2 **Les mesures françaises pour combattre le chômage des jeunes face à la crise.**

Christine Charpail (Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, France) a souligné la situation difficile des jeunes sur le marché du travail en France (notamment de ceux qui ont un faible niveau d'instruction et de formation et de ceux qui sont issus de l'immigration). Elle a présenté l'arsenal des mesures adoptées pour accompagner les jeunes dans leur transition vers le marché du travail, telles que les incitations à entrer en apprentissage et les possibilités de combiner un emploi avec des études, ainsi que les mesures en faveur de l'emploi des jeunes défavorisés. Nombre de ces mesures étaient basées sur des aides à l'emploi, ce qui signifie que près de 25 % des jeunes chômeurs occupent aujourd'hui un emploi subventionné. En avril 2009, le gouvernement a lancé un plan d'urgence pour l'emploi des jeunes les plus éloignés du marché du travail. Le dispositif comprend 50 000 places en formation pour des jeunes non qualifiés, 50 000 stages dans des entreprises du secteur privé et 30 000 stages dans le secteur public pour les jeunes défavorisés. La France apporte également un soutien à une panoplie de contrats d'apprentissage qui ont plus récemment été réservés aux jeunes très peu qualifiés en vue d'éviter les effets d'aubaine. Le plan d'action pour l'emploi des jeunes annoncé en avril 2009 en France visait à faciliter la transition du système éducatif vers le monde du travail grâce à des incitations à l'embauche de jeunes dans le cadre de contrats alliant formation et expérience professionnelle. Toute entreprise qui recrute un jeune apprenti avant la fin de l'année 2010 sera exemptée des charges sociales pour ce travailleur pendant une année.

Des efforts sont également faits pour améliorer le filet de sécurité financière des jeunes de moins de 25 ans afin d'éviter qu'ils tombent dans la pauvreté et une exclusion sociale accrue. Une prime exceptionnelle de 500 EUR sera versée aux jeunes et aux chômeurs ayant travaillé au moins deux mois (les droits à l'assurance chômage ne sont ouverts qu'à partir de quatre de mois). Le revenu de solidarité active (RSA) sera étendu aux jeunes qui auront travaillé au moins deux ans sur une période de trois ans.

En ce qui concerne les jeunes ayant quitté le système éducatif (en situation d'échec scolaire), il a été instauré un droit à la formation pour les 16-18 ans et le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) sera consolidé par un soutien et une orientation intégrés.

En juin 2010, le gouvernement français a lancé le dispositif « *Rebond pour l'emploi* » financé par l'Etat et les partenaires sociaux. Le plan doit fournir un complément de ressources à 345 000 chômeurs en fin de droits qui ont perdu leur emploi depuis janvier 2010. Il est prévu de mettre en place 170 000 *contrats Rebond* et 70 000 formations qualifiantes, ainsi qu'un filet de sécurité, l'aide exceptionnelle pour le retour à l'emploi, d'un montant de 460 EUR.

Bien que de nombreux Etats membres se soient focalisés sur les mesures en faveur des jeunes, l'intervenante a souligné qu'il était important de se souvenir qu'en France la crise a également engendré plus récemment une augmentation du chômage parmi

² Žalec, N., Zadavec Predovnik, V. et Zupančič, M. (2009), Evaluation du « Project Learning for Young Adults » (PLYA), Document officiel du pays hôte.

les travailleurs plus âgés. Il ne faut pas oublier les enjeux démographiques à venir lors de la mise en œuvre des politiques en faveur de l'emploi des jeunes.

4 CONCLUSIONS

M. **Pierre-Paul Maeter** a expliqué comment la Présidence belge allait s'attaquer à certaines de ces questions en établissant les thèmes prioritaires à traiter au cours du second semestre 2010. Ils comprennent de nombreux aspects évoqués dans le cadre de ce séminaire, tels que les mesures ayant les finalités suivantes: sortir de la crise et assurer la pérennité des finances publiques, soutenir la création d'emplois verts et d'emplois blancs, allonger la vie professionnelle par le biais de l'agenda pour le vieillissement actif et aider à mieux concilier le travail avec la vie privée, rendre les transitions financièrement attractives et favoriser la création d'emplois de qualité, restructurer de manière socialement responsable, renforcer le dialogue social et impliquer les partenaires sociaux dans les processus décisionnels des gouvernements de l'UE, ainsi qu'améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes.

Présentant la perspective du Comité de l'emploi, son président M. [Bruno Coquet](#) a résumé les efforts faits tout au long de l'année 2009 pour faire face à la crise. Il a également souligné combien il est important de réaliser sans cesse des analyses des paramètres du marché du travail pour mieux comprendre ce qui fonctionne dans cette situation et pourquoi, en termes de politiques actives du marché du travail. Il a donc recommandé de mieux corréler les outils du marché du travail avec l'évaluation des politiques et d'utiliser pleinement l'apprentissage mutuel pour échanger, focaliser et améliorer les bonnes pratiques. Ce message a également été entériné par M. Robert Strauss qui s'exprimait au nom de la Commission européenne.