



Fonds social européen

50 ans d'investissement dans les personnes



FONDS SOCIAL EUROPÉEN

50 ans d'investissement dans les personnes

ENSEmble

DEPUIS 1957

FONDS SOCIAL EUROPÉEN

50 ans d'investissement dans les personnes

Tous nos remerciements à l'équipe de GOPA-Cartermill qui a contribué à la réalisation de ce livre pour le compte de la Direction générale de emploi, affaires sociales et égalité des chances: Julian Hale (rédacteur), Jernett Karenzen (rédactrice en chef) et Sylvie Giraudon (chef de projet) ainsi qu'à Jean Oost (MADE IN V.) pour la direction artistique.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007

ISBN 92-79-03361-1

© Communautés européennes, 2007

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Germany

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

AVANT-PROPOS

Depuis plus d'un demi-siècle la Commission européenne travaille en partenariat avec les États membres afin de permettre aux citoyens d'améliorer leurs perspectives d'emploi. Ainsi, depuis sa création en 1957, le Fonds social européen a soutenu des millions de personnes, non seulement dans le secteur de l'agriculture et de l'industrie, mais aussi dans celui des services, où se concentre aujourd'hui l'essentiel des emplois.



*Vladimír Špidla
Commissaire en charge de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité
des chances*

Le Fonds est devenu un instrument permanent de la stratégie européenne pour l'emploi. Son importance n'a cessé de croître au fil des années, parallèlement à la part du budget communautaire total qu'il représente, laquelle est passée d'environ 1% en 1970 à environ 10% aujourd'hui. Le FSE a résisté à l'épreuve du temps, se révélant capable de s'adapter à l'évolution des conditions sociales et d'emploi, voire même de les anticiper.

Aujourd'hui, le Fonds social européen permet aux États membres de mettre en œuvre des politiques actives d'emploi au bénéfice des citoyens de tous horizons. Ce Fonds les aide à se reconvertir pour avoir accès à de nouveaux emplois ou à décrocher un premier emploi. Il est également attentif aux membres les plus vulnérables de la société ou potentiellement victimes de l'exclusion sociale, en leur offrant la possibilité de (re)trouver un emploi.

→ 3

En termes d'accomplissement personnel, avoir un emploi fait parfois toute la différence, un constat qui s'applique tant aux hommes qu'aux femmes. Une des grandes réussites du Fonds social européen aura été d'avoir aidé les femmes à trouver un premier emploi ou à retourner sur le marché du travail après une interruption de carrière, tout en promouvant leur égalité sur le lieu de travail avec leurs collègues masculins. En 1970, les femmes ne représentaient qu'un tiers de la population active, contre près de la moitié aujourd'hui.

L'Union européenne est confrontée à une série de défis allant de la mondialisation aux nouvelles technologies, du vieillissement démographique à la recherche et à l'innovation. Pour relever ces défis, l'Union européenne doit se doter d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, et c'est en vue de cet objectif que le Fonds social européen a un rôle clé à jouer.

Le Fonds social européen met l'accent sur les ressources humaines et entend aider les travailleurs à s'adapter aux nouvelles exigences d'un marché du travail en mutation. Tout le monde doit avoir la chance de contribuer à la prospérité

de l'Union européenne: les femmes comme les hommes, les jeunes comme les personnes plus âgées, les personnes d'origines différentes ou appartenant à une minorité ethnique, mais aussi les personnes handicapées et les autres groupes défavorisés.

La Commission européenne continuera à travailler en partenariat avec les États membres pour promouvoir la croissance et l'emploi dans toute l'Union Européenne. Elle veillera à ce que le Fonds social européen continue à investir dans les ressources humaines. C'est donc pour moi un plaisir de vous présenter l'histoire de ces 50 années d'investissement dans les personnes. J'espère également que ce rappel des faits marquants continuera à inspirer le Fonds et qu'il poursuivra sur cette même voie.

TABLE DES MATIÈRES

L'EUROPE DE L'APRÈS-GUERRE – Une Europe en mutation	7
LES ANNÉES 70 – Les défis financiers	13
LES ANNÉES 80 – Une décennie de changements et de nouveaux besoins du marché	19
LES ANNÉES 90 – L'Europe face à la mondialisation	27
LES ANNÉES 2000 – Vers une économie basée sur la connaissance	37
Le FSE fête 50 ans d'investissement dans les personnes	47
ANNEXE	53



L'EUROPE DE L'APRÈS-GUERRE
Une Europe en mutation

RECONSTRUIRE L'EUROPE APRÈS LA SECONDE GUERRE MONDIALE

Après les terribles pertes en vies humaines que l'Europe a subies au cours de la Seconde Guerre mondiale, voici venu le temps de la reconstruction et de la reprise économique pour l'ensemble du continent. En 1951, soit six années après la fin de la guerre, six pays (la France, la République Fédérale d'Allemagne, l'Italie, la Belgique, les Pays-Bas et le Luxembourg) signent le traité de Paris instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA). L'objectif était d'instaurer une gestion collective du charbon et de l'acier, deux matières premières à la base de l'industrie de guerre, afin d'éviter de nouveaux conflits sur le continent.

LA NAISSANCE DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN

Dans l'immédiat après-guerre, l'Europe bénéficie d'une aide des États-Unis sous la forme du Plan Marshall ou Programme de rétablissement européen. Cette aide doit lui permettre de remettre sur pied ses infrastructures ainsi que son système d'éducation et de formation. L'industrie du charbon et de l'acier posait alors un problème particulier dans la mesure où elle avait dû réduire son personnel à la fin de la guerre. Le traité CECA mit en place un Fonds destiné à aider les travailleurs de l'industrie du charbon et de l'acier à acquérir de nouvelles compétences professionnelles qui devaient leur permettre de s'adapter à la modernisation industrielle ou à la conversion vers de nouveaux types de production, ou, le cas échéant, de trouver un emploi dans d'autres industries ou régions. Ce Fonds, baptisé le Fonds CECA de reconversion et de réinstallation des travailleurs, est en quelque sorte le précurseur du Fonds social européen (FSE).

En 1957, le traité de Rome institue la Communauté économique européenne (CEE), et simultanément, le FSE. Le Fonds social européen s'inscrit d'emblée dans la vision européenne. L'objectif est d'améliorer les perspectives d'emploi au sein de la Communauté en encourageant l'emploi et en renforçant la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs. La Commission sera chargée de gérer ce Fonds, aidée dans cette tâche par le Comité FSE. Aujourd'hui, tout comme à cette époque, ce Comité se compose, en proportions égales, de représentants des gouvernements, des syndicats et des employeurs.

Dans un premier temps, le FSE est utilisé pour « compenser » les pertes d'emplois. Il aide ainsi les travailleurs des secteurs en voie de modernisation ou de conversion vers de nouvelles formes de production en leur offrant des alloca-

tions de reconversion de courte durée. Les travailleurs victimes du chômage et ayant quitté leur région pour trouver un emploi peuvent quant à eux bénéficier d'une allocation de réinstallation. Le FSE peut être davantage utilisé que le Fonds CECA de reconversion et de réinstallation des travailleurs, car il couvre d'emblée tous les secteurs, à l'exception de l'agriculture.

AGIR SUR LES MOUVEMENTS MIGRATOIRES ET LE CHÔMAGE

Durant les années 1950-1960, le taux d'emploi au sein de la Communauté économique européenne est si élevé que le chômage est considéré comme un phénomène exceptionnel. Le chômage est le fait des jeunes en cours de transition de l'école à la vie active ou de certaines catégories de travailleurs qui connaissent de brèves périodes d'inactivité et qui, après avoir bénéficié d'une aide à la reconversion du FSE, reprennent le chemin du travail. En 1957, l'UE compte 70 millions de travailleurs pour seulement 2,6 millions de chômeurs, soit un taux de chômage dépassant à peine les 3,5%.

Seule exception dans cette période de plein-emploi, l'Italie, qui, avec près de 1,7 million de chômeurs concentre alors près de deux tiers du chômage au sein de la CEE. L'Italie connaît alors un exode de ses travailleurs venant des régions pauvres et agricoles du sud, où le chômage est endémique. Ces travailleurs espèrent trouver un emploi dans le nord industrialisé du pays ou à l'étranger. Entre 1955 et 1971, pas moins de 9 millions de travailleurs quittent le sud de l'Italie. Un phénomène similaire est observé en Espagne, même si à l'époque elle ne fait pas encore partie de la CEE. En effet, entre 1950 et 1970, plus d'un million d'habitants originaires d'Andalousie partent vers le nord pour rejoindre la Catalogne, la locomotive industrielle du pays.

10



De nombreux Italiens viennent s'installer en Belgique après l'adoption d'un accord gouvernemental de 1946 en vertu duquel les Italiens sont embauchés dans les mines de Wallonie en échange de l'engagement de la Belgique à approvisionner l'Italie en charbon. Les Italiens sont par conséquent les principaux bénéficiaires des allocations de reconversion et de réinstallation du Fonds social européen.

La République Fédérale d'Allemagne a, elle aussi, régulièrement recours aux allocations de reconversion. Celles-ci financent principalement la reconversion de travailleurs victimes d'accidents du travail.

Dans les premières années qui suivent sa création, le Fonds est utilisé par les gouvernements des pays de la CEE désireux de gérer des problèmes se posant au niveau national. La Commission accepte alors automatiquement les demandes d'intervention du Fonds. Comme il n'existe pas de stratégie européenne globale, les ressources sont distribuées entre un large éventail de projets ad hoc au lieu de faire l'objet d'une utilisation stratégique.



Le Fonds a toutefois préfiguré une règle de financement communautaire encore en vigueur aujourd'hui, celle du cofinancement, en vertu duquel les Fonds communautaires doivent être complétés par des ressources financières des États membres. Une fois approuvée, l'aide financière est transférée vers des projets de reconversion et de réinstallation mis en œuvre par le secteur public. À cette époque, les entreprises privées ne sont pas éligibles à l'aide du FSE.

L'impact du Fonds est immédiatement perceptible, et selon certaines estimations, il aurait aidé jusqu'à 1 million de travailleurs à retrouver un emploi entre 1960 et 1973. L'Europe connaît alors une période de boom économique, dopée par les efforts de reconstruction et un pétrole bon marché.

À L'ÉTROIT DANS DES VÊTEMENTS DEVENUS TROP JUSTES, LE FSE SE TAILLE UN COSTUME SUR MESURE

Le nombre de demandes d'intervention augmentant rapidement, le Fonds finit par être victime de son propre succès. Mais la manne se tarit rapidement, et il devient donc nécessaire de répartir et d'utiliser les ressources du Fonds avec plus d'efficacité.

Les années 1950 et le début des années 1960 avaient été des périodes de plein-emploi. Vers la fin des années soixante, les observateurs sont de plus en plus nombreux à se demander avec inquiétude s'il y a vraiment des emplois pour tout le monde en Europe. En 1969, lors du sommet de La Haye, les gouvernements de la CEE insistent sur la nécessité de réformer le Fonds dans le cadre des efforts d'harmonisation de leurs politiques sociales respectives. Ils préparent en fait le terrain de la première réforme du FSE, réalisée en 1971.





LES ANNÉES 70

Les défis financiers



Les années 70 seront marquées (surtout après le choc pétrolier de 1973) par un ralentissement de l'économie européenne, sonnante ainsi le glas de ce qu'on a appelé l'Âge d'Or de la croissance économique en Europe. En 1973, l'Organisation des Pays Exportateurs de Pétrole décrète un embargo sur la livraison du pétrole à destination des pays qui soutiennent Israël alors en guerre contre l'Égypte et la Syrie. La flambée des prix pétroliers qui en résulte touche de plein fouet toute l'économie, y compris l'emploi. En 1979, le deuxième choc pétrolier aggrave encore la situation.

UNE MAIN TENDUE VERS LES RÉGIONS LES PLUS PAUVRES

La première réforme du Fonds social européen, intervenue en 1971, vise à orienter le financement vers des catégories et des groupes particuliers de bénéficiaires. Elle met également plus de moyens financiers à la disposition du Fonds, si bien que le budget affecté en 1972 et 1973 au nouveau Fonds dépasse le budget total des 12 années précédentes.

L'année 1973 voit le premier élargissement de la CEE - de six à neuf États membres - avec l'entrée du Royaume-Uni, du Danemark et de l'Irlande. En 1972, alors que la CEE se prépare à ces nouvelles adhésions, ses dirigeants, réunis à Paris, conviennent de la nécessité de remédier aux déséquilibres régionaux et structurels de l'Europe en termes de développement économique. Trois années plus tard, en 1975, le Fonds européen de développement régional (FEDER) voit le jour. Ce Fonds est mandaté pour soutenir les régions en proie à des difficultés suite à des restructurations ou à une mutation industrielle. L'idée est de voir les deux Fonds collaborer, le FSE veillant surtout à aider les travailleurs d'Europe à acquérir de nouvelles compétences, tandis que le FEDER s'attache surtout à développer les infrastructures dans les régions accusant un retard de développement. Ces deux Fonds sont désignés collectivement sous le terme de « Fonds structurels ».

⇒ 15

RÉPONDRE AUX BESOINS DE GROUPES SPÉCIFIQUES

Les années 1970 sont marquées par une ouverture du FSE à un plus large éventail de travailleurs. L'évolution de l'agriculture exige un soutien aux agriculteurs et aux ouvriers agricoles qui quittent ce secteur. L'aide du Fonds leur est accessible à partir de 1972. De la même façon, dans le secteur du textile, les premiers signes de mondialisation ont pour effet de transformer ce secteur à forte densité de main-d'oeuvre en un secteur à forte capacité de

capital. Les ouvriers du textile doivent acquérir de nouvelles compétences, si ils souhaitent poursuivre dans ce domaine ou trouver un emploi ailleurs. Le secteur du textile devient donc éligible à l'aide du FSE en 1975.

Le FSE avait déjà offert un soutien à la réinstallation au cours des décennies précédentes. Dans les années 1970, cette aide est étendue aux personnes qui doivent faire face à des difficultés pratiques lorsqu'elles ont trouvé un emploi dans un autre pays de la CEE. Ces travailleurs bénéficient d'une aide finançant les frais d'apprentissage de la langue du pays d'accueil et de conseils en vue d'une meilleure adaptation du travailleur - et de sa famille - à de nouvelles conditions de vie et de travail. Le FSE étend également son soutien aux études préparatoires et aux initiatives pilotes novatrices visant à tester de nouvelles idées et pratiques.

Le chômage des jeunes ne cesse de s'aggraver tout au long des années 70. Vers la fin de la décennie, le FSE reçoit de plus en plus de demandes d'intervention en vue d'une aide aux jeunes peu qualifiés. Les demandes éligibles sont alors plus de cinq fois supérieures au budget disponible. Le FSE réagit rapidement et concentre son aide sur le recrutement et l'emploi. Cette aide au recrutement est destinée à aider les jeunes à acquérir une expérience utile en termes de contenu professionnel ou à les accompagner dans la recherche d'un emploi stable.

En 1977, la Commission constate que ce phénomène a plus que doublé en quatre ans, la Communauté européenne comptant environ 2 millions de chômeurs âgés de moins de 25 ans. Être en possession de qualifications professionnelles ou d'un diplôme universitaire se révèle être de plus en plus un facteur clé d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Les jeunes qui ne possèdent pas de telles qualifications, ou dont les qualifications ne correspondent pas aux besoins du marché du travail, éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver un emploi. Les jeunes chômeurs deviennent ainsi un groupe prioritaire de l'action du FSE.

C'est aussi à cette époque que le FSE commence à prêter une attention particulière à la situation des femmes sur le marché de l'emploi. Conscient du rôle croissant des femmes sur le lieu de travail, le FSE leur octroie un plus grand soutien qu'il s'agisse de chômeuses ou de femmes entrant sur le marché de l'emploi, que ce soit pour la première fois ou après une période d'inactivité. D'autres groupes sociaux spécifiques, comme les personnes handicapées et les travailleurs âgés (de 50 ans et plus) commencent également à être ciblés par le Fonds.

VERS UNE STRATÉGIE EUROPÉENNE COMMUNE

Alors que le FSE s'emploie à mettre au point une approche mieux adaptée aux besoins des différents groupes cibles, il apparaît clairement qu'il ne pourra plus travailler uniquement avec les organismes publics; il va falloir y associer également les employeurs et les syndicats, ainsi que les entreprises. L'objectif est de créer en quelque sorte un partenariat public/privé, mais cette évolution s'accompagnera finalement d'un nouveau changement dans le mode de fonctionnement du Fonds.

Jusqu'alors, les États membres mettaient en œuvre des projets pour lesquels ils étaient ensuite remboursés. Mais l'adoption de critères d'éligibilité plus larges entraînera la mise en place d'un système d'accord préalable. Des changements majeurs voient donc le jour. Citons notamment l'introduction du processus selon lequel la Commission et les États membres vont désormais devoir affecter des enveloppes financières pour lutter contre des problèmes d'emploi identifiés dans toute la CEE. En d'autres termes, une approche structurée est en train d'émerger de façon à optimiser l'utilisation des Fonds et à améliorer l'efficacité des interventions financées par le FSE.

Mais ce n'est pas là le seul changement. Ce nouveau système d'accord préalable en association avec une approche plus structurée va, en effet, aller de pair avec un plus grand nombre de vérifications visant à garantir une utilisation appropriée des ressources. Les États membres ainsi que la Commission européenne et les organismes actifs dans le domaine du financement du FSE se retrouvent ainsi face à une complexification des procédures et à une inévitable recrudescence de la charge administrative.





LES ANNÉES 80

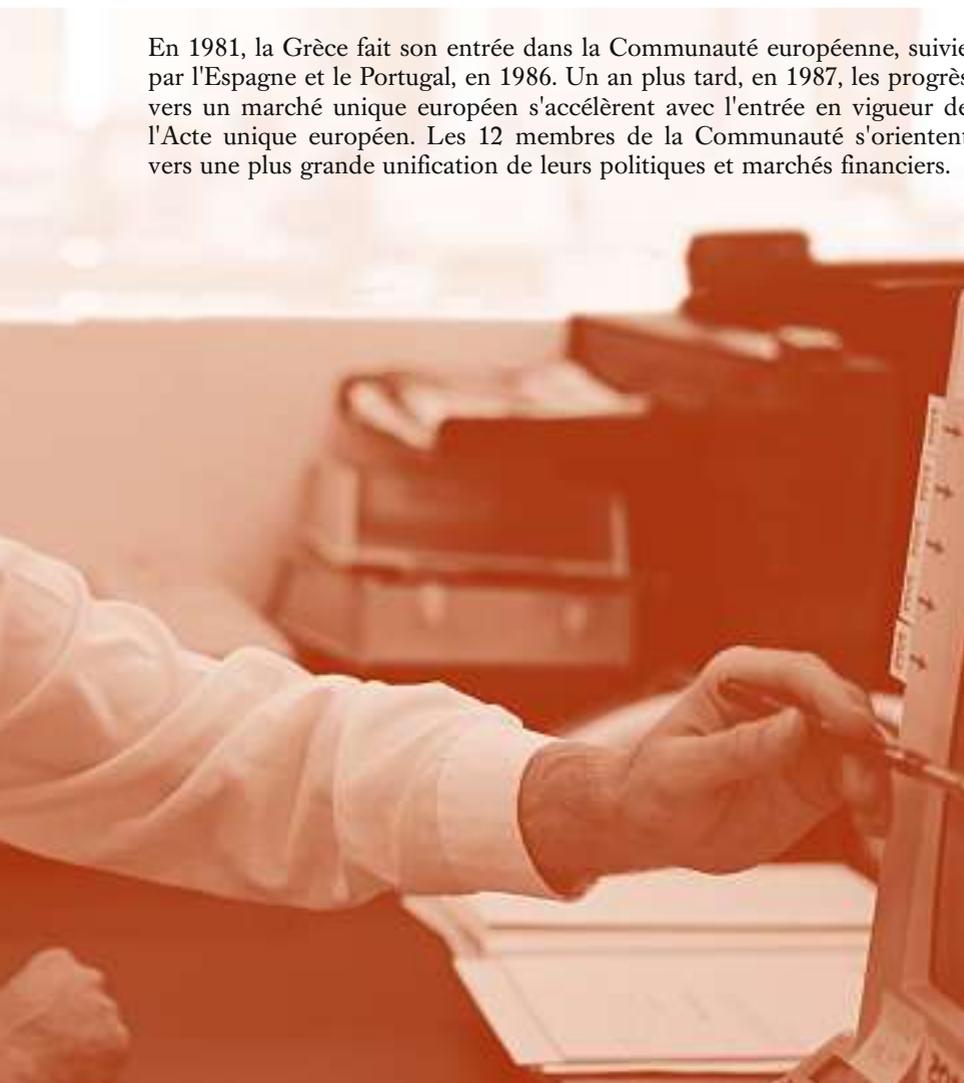
**Une décennie de changements
et de nouveaux besoins
du marché**



Les années 80 sont synonymes de grands changements pour les économies européennes. Le début de cette décennie est marqué par un nouveau déclin financier consécutif à la crise énergétique de 1979, moins profonde cependant que celle du début des années 70. Les dirigeants européens comprennent alors qu'une coopération économique et financière plus étroite placerait l'Europe dans une position plus forte pour gérer les crises de ce type.

Les premières fondations de ce qui deviendra plus tard l'union monétaire sont posées en 1979. Cette année voit en effet l'introduction de l'ECU, le prédécesseur de l'euro. L'ECU sert de devise virtuelle à laquelle les devises nationales sont liées, ce qui permet de limiter la volatilité des fluctuations monétaires.

En 1981, la Grèce fait son entrée dans la Communauté européenne, suivie par l'Espagne et le Portugal, en 1986. Un an plus tard, en 1987, les progrès vers un marché unique européen s'accroissent avec l'entrée en vigueur de l'Acte unique européen. Les 12 membres de la Communauté s'orientent vers une plus grande unification de leurs politiques et marchés financiers.



Les industries européennes changent aussi: les années 80 marquent le début de la période de transition entre l'âge industriel et l'âge de l'information. Les industries traditionnelles telles que la sidérurgie, l'industrie manufacturière ou la construction navale sont en déclin. En revanche, des opportunités découlant de nouvelles technologies, en particulier dans le secteur des services, commencent à apparaître, créant une demande importante de personnel qualifié.

Mais le chômage reste alarmant. Dans l'ensemble de la Communauté européenne, le nombre de chômeurs passe de 6 millions, en 1979, à 12 millions, en 1983. Qui plus est, ce phénomène touche plus de 25 % des jeunes dans la majorité des États membres. Plus grave encore, le chômage de longue durée (d'au moins un an) commence à se généraliser.

FORMATION AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION: LE FSE RÉPOND AUX DEMANDES DU MARCHÉ

Pour le FSE, les mutations industrielles constituent un formidable défi. Au début des années 80, une décision porteuse d'avenir est prise: utiliser le FSE pour la formation dans le domaine des technologies émergentes. L'une des modifications majeures introduites pour la période de financement 1983-1988 supprime l'exigence pour toute personne ayant suivi une formation de reconversion d'occuper un emploi lié à sa formation pendant au moins les six mois suivant celle-ci. Cette initiative, qui reflète la réalité d'un marché du travail en changement continu, permet au Fonds de fournir des formations utiles dans tous les domaines de l'économie. Son but est de doter ses bénéficiaires de compétences variées et, ainsi, de leur permettre de trouver plus facilement un emploi dans différents secteurs.

À cette époque, l'industrie a du mal à trouver des jeunes qualifiés dans les domaines tels que l'électronique, l'ingénierie ou les technologies de l'information. Deux des priorités du FSE sont la formation professionnelle (dont la moitié des activités concerne une expérience professionnelle sur le

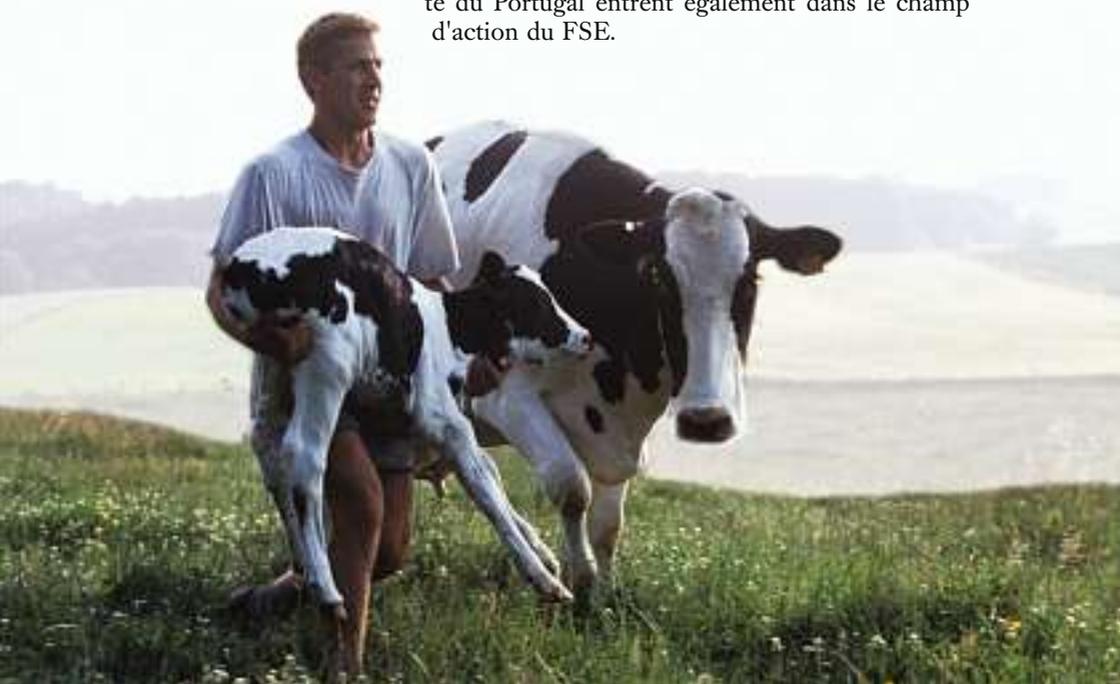


lieu de travail) et les cours pratiques relatifs aux nouvelles technologies. Comme celles-ci ne tardent pas à se répandre dans les environnements de travail, le FSE s'attelle très tôt à répondre à ces nouveaux besoins.

AIDER LES RÉGIONS LES PLUS PAUVRES À S'ALIGNER SUR LES PLUS RICHES

Pour les trois États membres qui ont fait leur entrée au cours des années 80 (la Grèce, le Portugal et l'Espagne), l'agriculture reste le secteur dominant et le revenu par habitant est nettement inférieur à la moyenne de la CE. C'est pourquoi, en 1983, la décision est prise d'orienter l'aide du Fonds vers les régions les plus pauvres, ce qui entraîne une augmentation du nombre de demandes de financement. En 1988, le FSE connaît une réforme qui lui permet de mieux aider les régions en retard de développement et ainsi de réduire les déséquilibres entre régions riches et régions pauvres et de satisfaire le nombre croissant de demandes.

Plus de la moitié des financements du FSE soutiennent des programmes qui stimulent l'emploi dans les régions et pays les plus pauvres comme la Grèce, les départements français d'outre-mer, l'Irlande, le Mezzogiorno (région méridionale de l'Italie) et l'Irlande du Nord. Avec l'adhésion de l'Espagne et du Portugal à la Communauté européenne en 1986, des régions telles que l'Andalousie ou les îles Canaries ainsi que la totalité du Portugal entrent également dans le champ d'action du FSE.



LE CHÔMAGE DES JEUNES ET LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL: DEUX GRANDES PRIORITÉS DU FSE

Vers la fin des années 70, le chômage des jeunes devient un souci permanent. Ce problème persiste alors que l'Europe continue d'approfondir son processus d'intégration dans les années 80. Le besoin de main-d'œuvre plus qualifiée se traduit par une plus forte demande de formation continue, à laquelle le FSE répond activement. Ses fonds sont destinés aux jeunes ayant peu de perspectives d'emploi en raison d'un manque de formation professionnelle ou d'une formation inadéquate, mais aussi aux chômeurs de longue durée. Par ailleurs, la portée des financements du FSE est étendue aux jeunes en décrochage scolaire car de nombreux jeunes sortent du système scolaire prématurément ou sans qualifications.

La situation des femmes sur le marché du travail reste une question importante. Le renforcement du cadre juridique de l'égalité - contenu dans le traité de Rome - qui a été opéré dans les années 70 commence à porter ses fruits. À cet égard, le FSE joue un rôle crucial non seulement en aidant les femmes à s'insérer sur le marché du travail mais aussi en luttant contre les stéréotypes de genre qui rendent la recherche d'un emploi plus difficile pour elles. La réforme du FSE de 1988 souligne l'importance d'intégrer «les femmes dans les métiers où elles sont largement sous-représentées». Le FSE soutient cette intégration en finançant des programmes de formation qui visent ces métiers en particulier. Il soutient également des initiatives mises en place pour aider les femmes en cas de licenciements massifs ou pour accroître leurs chances d'obtenir et de conserver un emploi plus qualifié.



NAISSANCE DU MARCHÉ UNIQUE ET TRANSFORMATION DU FSE

Lors de la mise en place du marché unique dans les années 90, le FSE joue un rôle important en veillant à ce que tous les citoyens et toutes les régions de la Communauté bénéficient des avantages du marché intérieur au fur et à mesure de son développement. La création du marché unique donne vie à la libre circulation des marchandises, des services, des personnes et des capitaux.

Si le Fonds connaît une croissance économique spectaculaire, il en va de même du travail administratif qu'il représente. Il reçoit des milliers de demandes individuelles de financement dans toutes les langues de la Communauté et commence à peiner pour sélectionner les meilleurs projets. Pour chaque projet FSE, l'État membre doit introduire une demande auprès de la Commission, qui doit ensuite évaluer les demandes une par une et approuver celles qui sont retenues. Autant d'étapes qui se traduisent par une gestion de plus en plus lourde du FSE, tant pour les États membres que pour la Commission.



L'augmentation de la taille et de l'importance du FSE impose une réforme, dans le sens d'une relation davantage marquée par la coopération et la collaboration entre les États membres et la Commission. Cette réforme doit refléter le fait que les fonds de la Communauté européenne contribuent à des politiques largement définies par le contexte national de chaque État membre.

Cette réforme fondamentale du FSE est lancée en 1988. L'idée générale est de programmer le Fonds sur une période plus longue afin d'en augmenter l'efficacité. On passe alors de projets individuels gérés dans un contexte national à un effort pluriannuel programmé sur une base convenue en partenariat entre les États membres et la Commission. Les initiatives en faveur de cette planification du FSE à plus long terme et les politiques d'emploi des États membres en général

bénéficient en 1988 d'un coup de pouce avec la décision de faire évoluer la Communauté d'un budget annuel à une perspective budgétaire à moyen terme (1988/1989-93). Grâce à ce changement, la Commission et les États membres ont la certitude que les fonds sont disponibles sur l'intégralité de la période et que les programmes pluriannuels peuvent être lancés en toute sécurité.

Dorénavant, les États membres et la Commission vont assurer ensemble la coordination et la planification des dépenses du FSE. Les États membres conviennent d'échanger leurs données et stratégies en matière d'emploi afin de permettre une meilleure intégration du FSE dans leurs politiques du marché du travail. Un des résultats de cette réforme est le rapprochement opéré entre le FSE et les besoins des régions et des États membres.

Avec cette réforme, le FSE entend axer davantage ses efforts sur ceux qui en ont le plus besoin, qu'il s'agisse de régions ou de groupes de population. La réforme a aussi comme effet de renforcer le principe selon lequel les financements de la Communauté complètent les actions menées à l'échelon national. Et surtout, le FSE gagne en poids financier.

26 

À ce stade, il convient de noter l'ordre de grandeur du soutien apporté par le FSE aux structures d'emploi des États membres: on estime globalement que, chaque année, plus de deux millions de personnes acquièrent une qualification professionnelle ou obtiennent un emploi grâce au Fonds.

Au moment où l'Europe aborde la dernière décennie du millénaire, la société - et ses ambitions - se transforment de façon radicale. La production industrielle est en déclin et le secteur des services en essor. La Communauté européenne s'oriente vers un marché intérieur efficace; les premiers signes de ce que l'on va appeler la «mondialisation» commencent à se manifester. Le FSE joue un rôle important à cet égard en contribuant à atténuer les effets négatifs de cette évolution pour les personnes et en les aidant à s'adapter à un monde en mutation.



LES ANNÉES 90
**L'Europe face à
la mondialisation**





Les années 90 sont marquées par la progression rapide de la mondialisation, suite à la fin de la guerre froide. La chute du mur de Berlin en 1989, l'unification de l'Allemagne et l'effondrement du communisme sont d'autres changements majeurs survenus en Europe. Au niveau communautaire, les grandes évolutions sont l'achèvement du marché unique en 1992, la signature des traités de Maastricht et d'Amsterdam ainsi que l'élargissement de la Communauté à 15 États membres avec l'adhésion de l'Autriche, de la Finlande et de la Suède. De plus, l'UE entame des négociations d'adhésion avec les pays d'Europe centrale et orientale, ainsi qu'avec Malte et Chypre.

La récession économique marque les années 90, surtout en début de décennie; les places boursières se sont effondrées en 1987, les cours pétroliers sont à la hausse en raison de la guerre du Golfe (1990-1991) et la réunification de l'Allemagne coûte plus cher que prévu. Le taux de chômage atteint environ 10 %. En 1994, 18,7 millions de personnes, dont beaucoup de jeunes, sont sans emploi.

→ 29

Le concept de «croissance sans création d'emploi» - une croissance économique dans un contexte de chômage élevé - se répand et préoccupe de plus en plus les États membres.

Les évolutions technologiques des années 80 se poursuivent et les ordinateurs commencent à trouver leur place dans les entreprises et les foyers. L'utilisation croissante d'Internet et le boom des « dot.com » qui en résulte à partir de 1995 révolutionnent non seulement la culture moderne mais aussi servent de vecteur majeur à la mondialisation.



DE L'APPROCHE GLOBALE À LA STRATÉGIE CONJOINTE

En 1994, dans le but de répondre à la hausse du chômage, les gouvernements de l'UE se mettent d'accord sur une stratégie pour l'emploi axée sur l'amélioration de la compétitivité de l'économie européenne. Leur travail s'oriente vers une approche conjointe pour l'emploi et, en 1997, avec l'approbation du traité d'Amsterdam, les États membres conviennent d'un cadre pour des lignes directrices sur l'emploi et d'une stratégie commune. Le premier train de lignes directrices définit des mesures qui visent à mettre le plus grand nombre possible de personnes en position d'obtenir un emploi, à accroître le taux d'emploi des femmes, à augmenter le nombre de structures de garde d'enfants, et à encourager l'esprit d'entreprise. L'adaptabilité, un autre objectif important, consiste à permettre aux travailleurs de s'adapter à de nouveaux domaines professionnels, si nécessaire. Cette évolution signifie pour le FSE un recentrage au détriment du chômage et au profit de l'emploi.

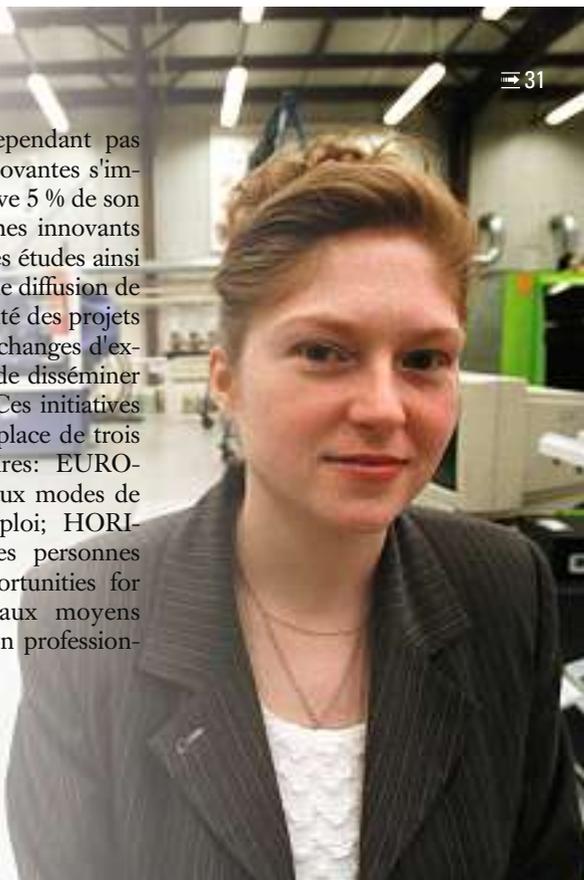
L'IMPORTANCE ACCRUE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Des formations plus disponibles et accessibles, de meilleures formations pour des qualifications reconnues et appropriées, la création d'emploi ainsi que des services d'orientation professionnelle plus efficaces sont désormais au cœur de l'action du FSE.

Même si l'accent est davantage placé sur les travailleurs afin de les aider à conserver leur emploi et à effectuer des progrès sur le plan professionnel, le FSE ne néglige pas pour autant les personnes les plus vulnérables de la société. Il continue à viser la formation des jeunes, des chômeurs et des personnes exclues du marché du travail. À cet égard, les partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales et autres comme les organismes caritatifs ou bénévoles jouent un rôle particulièrement important dans la réalisation des objectifs du FSE. De par leur proximité étroite avec les personnes vulnérables, ces organismes sont les mieux placés pour les toucher et les aider.

L'INNOVATION ET L'ÉCHANGE DE CONNAISSANCES

Le problème du chômage n'est cependant pas simple à résoudre: des solutions innovantes s'imposent de plus en plus. Le FSE réserve 5 % de son budget pour financer des programmes innovants (notamment des actions pilotes et des études ainsi que des programmes de transfert et de diffusion de bonnes pratiques), examiner l'efficacité des projets financés par le FSE et favoriser les échanges d'expériences entre États membres afin de disséminer les innovations partout en Europe. Ces initiatives du FSE débouchent sur la mise en place de trois grands programmes communautaires: EUROFORM, qui expérimente de nouveaux modes de formation professionnelle et d'emploi; HORIZON, centré sur la formation des personnes handicapées; et NOW (New Opportunities for Women), qui cherche de nouveaux moyens favorisant l'insertion ou la réinsertion professionnelle des femmes.



Forte du succès de ces initiatives communautaires, une série de nouveaux programmes est bientôt mise en place pour viser des questions spécifiques relatives au marché du travail et pour promouvoir encore l'échange paneuropéen et transnational d'idées et d'approches. Parmi ces nouveaux programmes figurent YOUTHSTART, destiné à aider les jeunes sans qualifications à obtenir un premier emploi; INTEGRA, qui aide les groupes tels que les parents isolés, les sans-abri, les réfugiés, les détenus et ex-détenus à obtenir des emplois stables, et qui lutte contre les discriminations raciales et autres dans le domaine de la formation ou de l'emploi; et ADAPT, qui aide les personnes à s'adapter aux mutations des entreprises et de l'industrie, notamment par des formations aux technologies de l'information.

EFFORTS CONJOINTS DU FSE ET DES AUTRES FONDS STRUCTURELS DANS DES DOMAINES SPÉCIFIQUES

Le FSE est en pleine effervescence. Au moment où le marché unique devient réalité au début des années 90 et à mesure qu'avancent les travaux de création d'une monnaie européenne unique, il devient plus important d'aplanir les différences entre régions plus riches et plus pauvres. En 1992, les dirigeants de l'UE décident donc de presque doubler les Fonds structurels pour la période 1994-1999, comparativement à 1988-1993. Près



de 70 % de cette aide est allouée aux régions les plus défavorisées.

En 1994, les États membres décident en outre d'augmenter le soutien à certains groupes en instituant de nouveaux Fonds. Ainsi, pour compléter les Fonds structurels, le Fonds de cohésion est créé pour aider les États membres les plus pauvres de l'UE à développer des projets d'infrastructures relatifs à l'environnement et aux transports. L'Instrument financier d'orientation de la pêche (IFOP) est créé pour faire face aux restructurations du secteur de la pêche, qui a également besoin d'aide. De plus, le Fonds européen d'orientation et de garantie agricole (FEOGA), déjà en place depuis 1962, continue à investir dans le développement des zones rurales européennes. Lorsque la Finlande et la Suède rejoignent l'UE en 1995, les fonds structurels assument un nouveau rôle en s'occupant des régions faiblement peuplées (ne comptant pas plus de huit habitants au kilomètre carré).



ÉVOLUER VERS UNE APPROCHE INTERGÉNÉRATIONNELLE

Même s'il est déjà évident dans les années 80 que les taux de natalité sont en baisse, il n'est pas encore clair que le vieillissement de la population va constituer un défi d'envergure pour le marché du travail. Un taux de fécondité bas signifie qu'un plus petit nombre de travailleurs va devoir prendre en charge un plus grand nombre de retraités (lesquels ont aussi une espérance de vie plus longue). Cette situation se traduit par des pressions accrues sur les systèmes de retraite des États membres. L'Europe doit affronter des problèmes d'emploi liés à l'âge des travailleurs plus âgés (les 55-64 ans) ainsi qu'à l'accroissement d'une population vieillissante. Il devient donc nécessaire d'attirer plus de personnes, par exemple des femmes ou des immigrants, sur le marché du travail. Cette évolution signifie aussi que l'expérience et les compétences des aînés constitueront, à l'avenir, un atout de grande valeur pour leurs employeurs.

Le FSE répond à cette situation en allouant des fonds destinés à la formation des travailleurs plus âgés sur le lieu de travail, cela afin de leur permettre de rester plus longtemps au travail ou de les faire revenir sur le marché du travail. Le FSE soutient aussi les initiatives de soins aux personnes âgées dans le but de donner aux membres de la famille la possibilité de garder leur emploi ou d'en retrouver un.

S'ATTAQUER AUX CAUSES DES INÉGALITÉS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Bien que les femmes jouent un rôle de plus en plus actif sur le marché du travail, il est cependant toujours attendu d'elles qu'elles maintiennent leur rôle «traditionnel» au sein de la famille. Cette situation met en évidence le manque de structures de soutien capables de les aider à trouver un emploi, à le conserver et à progresser dans le domaine professionnel. Par exemple, les services de garde d'enfants étant trop peu nombreux, les femmes éprouvent des difficultés à mener une carrière. Le FSE tente d'améliorer cette situation en offrant des subventions pour l'utilisation de tels services. Ainsi, si une mère doit suivre une formation de trois jours par semaine, le FSE lui rembourse les frais de crèche correspondants.

Grâce à la réforme du FSE de 1993, l'aide n'est plus destinée uniquement aux femmes retournant au travail après une naissance mais également aux femmes peu ou pas qualifiées qui risquent d'être sous-employées ou socialement exclues. Le Fonds aide aussi les femmes qui souhaitent devenir chefs d'entreprise.

Entre 1991 et 1999, la mise en œuvre de l'initiative communautaire spécifique NOW (New Opportunities for Women) donne une indication claire de l'importance accordée à la participation des femmes au marché du travail. L'initiative





NOW est conçue pour tester et mettre en place de nouveaux concepts relatifs à la formation et l'emploi des femmes. Les sujets abordés traitent notamment des femmes en tant que chefs d'entreprise, de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que de la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les processus décisionnels. Les projets menés au titre de cette initiative montrent une très grande efficacité, permettant à de nombreuses femmes de trouver un emploi, de suivre une formation ou des études complémentaires, ou même de créer leur propre entreprise.

→ 35

En soutenant la position des femmes sur le marché du travail, le FSE apporte, avec le temps, une contribution considérable à la réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Grâce à la législation européenne, le principe d'un salaire égal pour un travail égal est en vigueur depuis 1975. Précisons cependant que ces écarts de rémunération par genre se réfèrent aux inégalités salariales résultant des inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail, par exemple la ségrégation de genre selon les secteurs d'activités, les métiers et le temps de travail, l'accès à l'éducation et à la formation, les systèmes d'évaluation et de rémunération biaisés par les préjugés, et les stéréotypes. Malgré la participation croissante des femmes au marché du travail et à la formation supérieure, des différences persistent au niveau de la position des hommes et des femmes sur ce marché. Néanmoins, le FSE contribue à réduire les écarts salariaux, qui s'élevaient à 40 % dans les années 60, à moins de 20 % aujourd'hui. Il s'agit de progrès appréciables mais, à l'évidence, les efforts doivent être poursuivis.

L'IMPACT MANIFESTE DU FSE SUR LE TAUX D'EMPLOI

Le FSE joue un rôle important dans la lutte contre le chômage et la minimisation des effets négatifs de la récession économique. Même si le chômage reste élevé au début de la décennie, il retombe à 15,9 millions de chômeurs en 1999, soit une diminution de près de 3 millions. De plus, l'emploi dans l'UE enregistre une augmentation de 9 millions de travailleurs, passant de 149 millions à 158 millions entre 1994 et 1999.

Globalement, le FSE soutient des millions de personnes dans toute l'Europe au travers de mesures très variées. Le principal groupe de bénéficiaires est formé par les «chômeurs de longue durée» (23 %), suivi du groupe constitué par les jeunes (16 %). Pour les bénéficiaires individuels, les programmes les plus efficaces sont en général ceux qui offrent une combinaison de services, par exemple d'orientation, de formation et de recherche d'emploi.



LES ANNÉES 2000
Vers une économie basée
sur la connaissance

À l'aube du nouveau millénaire, l'une des grandes questions que se pose l'Europe est de savoir comment conserver sa compétitivité dans un environnement de plus en plus marqué par la mondialisation. L'Europe ne pouvant rivaliser avec le reste du monde sur le plan salarial, elle doit se concentrer sur un autre avantage concurrentiel. Le début du millénaire voit donc le lancement d'une stratégie visant à faire de l'Europe une économie fondée sur la connaissance, qui soit la plus compétitive et la plus dynamique au monde. Cette stratégie nécessite des travailleurs flexibles, hautement efficaces et forts de compétences multiples. Les travailleurs doivent se tenir au courant des évolutions technologiques, apprendre toutes sortes de nouvelles compétences et être capables de s'adapter aux nouvelles demandes des employeurs. En conséquence, la notion d'un «emploi pour la vie» est de plus en plus dépassée, tandis que le besoin de développer un esprit d'entreprise auprès du plus grand nombre gagne du terrain.



Bien que le chômage ait baissé par rapport au début des années 90, le taux d'emploi de l'Europe dans son ensemble reste relativement faible. De plus, le chômage de longue durée s'étend et devient un important sujet de préoccupation pour les États membres. Des efforts majeurs pour accroître le nombre de travailleurs s'imposent donc.

L'introduction de l'euro est réalisée en 2002. En 2004, l'Union européenne connaît son plus grand élargissement, avec l'adhésion de dix nouveaux États membres. De nouveaux défis apparaissent pour ce qui devient une Union de pas moins de 25 États membres. La Bulgarie et la Roumanie font leur entrée en 2007, relevant le total à 27 États membres.

PLANIFIER LA STRATÉGIE DE L'EMPLOI POUR LA DÉCENNIE À VENIR

En 2000, les dirigeants de l'UE lancent la stratégie de Lisbonne afin de faire de l'UE l'économie fondée sur la connaissance la plus avancée pour l'année 2010. Les objectifs de cette stratégie sont notamment un taux d'emploi global de 70 % dans l'UE et un taux supérieur à 60 % pour l'emploi des femmes. Par la suite, un objectif supplémentaire sera ajouté à cette stratégie: augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés pour qu'il atteigne 50 %, en 2010.

Les objectifs de la stratégie de Lisbonne entraînent une intensification des efforts pour inciter les personnes à trouver un emploi et à le conserver. Cette idée devient l'objectif principal de toutes les politiques de l'emploi à mener dans les années qui suivent.



LES NOUVELLES PRIORITÉS DU FSE

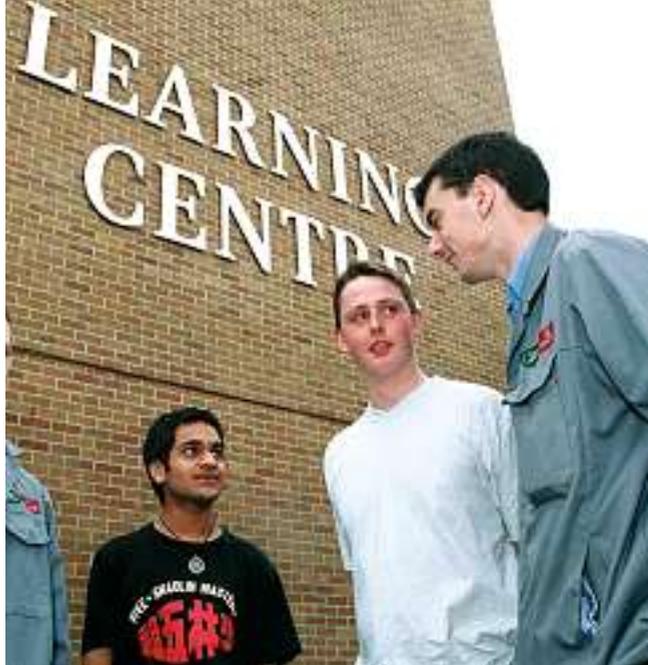
Le FSE s'adapte pour soutenir la Stratégie européenne pour l'emploi en tant qu'élément de la stratégie de Lisbonne et repose sur quatre piliers.

Étant donné que le marché du travail, en pleine mutation, exige davantage de flexibilité de la part des travailleurs et des salariés, le FSE inscrit parmi ses priorités le renforcement des compétences et de la flexibilité de la main-d'œuvre existante, en plus de l'introduction de nouvelles formes d'organisation du travail. En dépit d'une participation accrue à l'éducation primaire, secondaire et supérieure, les connaissances et compétences acquises ne suffisent plus pour garantir l'emploi tout au long de la vie active. Par conséquent, le FSE contribue au

développement des systèmes éducatifs afin de renforcer leur capacité de réponse aux besoins du marché. Il met l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue, y compris au sein des entreprises.

Dans le but d'inverser la tendance en matière de chômage des jeunes et de chômage de longue durée, le FSE intensifie ses efforts de développement de mesures actives du marché du travail et met en place des

stratégies préventives et orientées sur l'emploi, notamment en offrant à un plus grand nombre de chômeurs des formations ou autres mesures similaires.



L'esprit d'entreprise devient aussi une priorité, ce qui permet d'exploiter tout le potentiel du secteur des services en général et du secteur des services liés à l'industrie, en particulier ceux qui concernent la société de l'information et l'environnement. Le développement de nouvelles entreprises et la croissance des petites et moyennes entreprises (PME) sont essentiels pour la création d'emplois et la multiplication des opportunités de formation offertes aux jeunes.

→ 41

Par ailleurs, le FSE continue à promouvoir l'égalité des chances au niveau de l'accès au marché du travail et de la prévention de l'exclusion sociale. Outre les actions positives prises en faveur de la participation des femmes au marché du travail, le Fonds lance une approche fondée sur l'intégration de la dimension de genre. Le principe de cette approche consiste à examiner les implications des actions et politiques pour les femmes et les hommes.

L'EXTENSION DES FRONTIÈRES DE L'UE

Le 1er mai 2004, l'UE accomplit le plus grand élargissement de son histoire. Dix nouveaux États membres concrétisent leur adhésion, un élargissement qui est synonyme de nouveaux défis pour le FSE. La plupart de ces nouveaux États membres ont une tâche énorme à accomplir: transformer leur société et restruc-

turer leur économie en une économie de marché. Ces transformations entraînent bientôt une forte chute de leur production nationale, une hausse considérable du taux de chômage et la concentration des problèmes sur certaines régions et zones rurales.

Pour les nouveaux États membres, la difficulté consiste à définir des politiques de l'emploi et à adapter progressivement leurs institutions et politiques à la Stratégie européenne pour l'emploi. Ils ont déjà commencé à y travailler avant leur adhésion, cela afin de préparer la mise en œuvre du FSE dans leurs pays respectifs. Le FSE apporte un soutien majeur aux nouveaux États membres au moment de leur entrée dans l'Union, en les aidant à corriger les inégalités et à identifier les priorités de leur politique de l'emploi.

L'IMMIGRATION COMME MOYEN DE RENFORCER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

À partir du nouveau millénaire, l'Union européenne (UE) devient une destination de plus en plus attrayante pour de nombreux migrants. Conscients de la nécessité d'une nouvelle approche pour gérer les migrations, les dirigeants de l'UE présentent en 1999 et 2004 une politique commune en matière d'immigration, laquelle définit des objectifs visant à renforcer la liberté, la sécurité et la justice au sein de l'UE. L'objectif principal consiste à mieux gérer les flux migratoires grâce à une approche coordonnée qui tient compte de la situation économique et démographique de l'UE.

Le FSE soutient l'intégration des migrants, y compris les demandeurs d'asile, par une action spécifique visant à accroître leur participation à l'emploi, à développer leurs compétences linguistiques et à prévenir la discrimination sur le marché du travail et, ainsi, à renforcer leur intégration sociale.



SAUVEGARDER L'EXPÉRIENCE DES AÎNÉS

Bien que l'âge moyen de la main-d'œuvre de l'UE augmente régulièrement, les opportunités d'emploi pour les personnes de 50 ans et plus se font de plus en plus rares. En effet, les aînés sont souvent ceux qu'on «laisse partir» en cas de restructurations d'entreprises et les employeurs ont plutôt tendance à ne pas les embaucher. Cette situation se traduit par une perte prématurée et permanente de capital humain et entraîne une augmentation des dépenses liées à la protection sociale, au chômage et aux soins de santé.

Cette situation difficile a donné naissance au concept de «vieillesse active», qui fait référence à l'augmentation de la participation des travailleurs âgés à la main-d'œuvre. On s'accorde à reconnaître ce concept comme essentiel pour moderniser le modèle social de l'Europe. De plus, exploiter le potentiel des travailleurs plus âgés permet de compenser les tendances négatives de l'offre de main-d'œuvre. Grâce à une série de programmes de formation, le FSE aide à prolonger la vie active et à accroître l'employabilité des travailleurs ayant plus de 40 ou 50 ans. Certains de ces programmes introduisent des périodes de mises à niveau dans la carrière des aînés pour leur permettre de renforcer leurs connaissances en nouvelles technologies et logiciels. Un autre programme, axé sur le tutorat, promeut le transfert du savoir-faire des travailleurs plus âgés au profit des plus jeunes. Dans l'ensemble, l'accent est mis sur le renforcement des capacités professionnelles grâce à une amélioration de l'accès à la formation et des conditions de travail.

⇒ 43

ATTIRER LES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour le FSE du nouveau millénaire, l'une des activités essentielles consiste encore à aider les jeunes à s'insérer sur le marché du travail. Cette activité est vitale car, dans l'ensemble de l'UE, le taux de chômage des jeunes atteint presque le double du taux global de chômage. Contrairement à la situation antérieure, dans laquelle les jeunes chômeurs étaient pour la plupart peu qualifiés, l'Europe doit à présent s'atteler au problème des jeunes diplômés sans travail.





Le FSE soutient les systèmes de développement de carrière et d'orientation individuelle. Ces systèmes proposent notamment une éducation à la carrière dans les programmes scolaires, des services d'orientation fournis par des agences locales ou des conseillers (par exemple, pour aider les jeunes à obtenir un premier emploi, à acquérir de nouvelles compétences, à gérer la transition entre deux emplois ou à faire face au chômage), des services

d'orientation à l'emploi prestés par les organismes publics de placement, les agences locales pour l'emploi, ainsi que des services d'orientation, de formation, de conseil et de stages fournis aux salariés par des organisations d'apprentissage tout au long de la vie. En réponse aux problèmes des jeunes diplômés sans emploi, des systèmes combinant travail et apprentissage sont créés. Le FSE aide à mettre en place des services qui s'adressent à ce groupe spécifique en proposant des services individuels d'aide et de tutorat.

COMBATTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION ET INSTAURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Voici cinquante ans, le processus d'intégration européenne a pu démarrer en venant notamment à bout des conflits nationalistes et ethniques qui avaient divisé l'Europe. Pour le nouveau millénaire, l'objectif fondamental est d'éviter que les personnes ne soient victimes de discriminations, de quelque façon que ce soit, en raison de leur origine raciale ou ethnique, de leur religion ou convictions, d'un handicap, de leur âge ou de leur orientation sexuelle.

Vaincre la discrimination sur le lieu de travail et dans l'accès à l'emploi est considéré comme un élément clé de la stratégie élaborée par l'Union européenne pour le nouveau millénaire consistant à créer plus d'emplois de meilleure qualité. Dans le but d'accroître l'emploi, il devient donc important non seulement de mettre en

place des mesures visant des groupes particuliers mais aussi de lever les barrières entravant leur accès au marché du travail ou leur participation à l'éducation.

Par conséquent, le champ d'application du FSE est étendu à la lutte contre «toutes les formes de discrimination et d'inégalité en relation avec le marché du travail». De nouveaux outils pour aider les employeurs à respecter les deux directives sur l'égalité sont mis au point. Le modèle du «cas commercial» est présenté aux employeurs pour les inciter à promouvoir la diversité en engageant une main d'oeuvre diversifiée. L'appui actif des partenaires sociaux s'avère crucial pour la réussite de ces initiatives. De nouvelles formes de services et de rôles dans le domaine de l'emploi, ainsi que des formations sur mesure et des modes de communication faisant parties intégrantes du processus d'intégration sont également soutenus.

UN LABORATOIRE POUR L'INNOVATION

Dans la foulée de la réussite des initiatives communautaires précédentes, l'initiative EQUAL est lancée en 2000. L'idée est d'en faire un laboratoire pour développer de nouvelles façons de lutter contre la discrimination et l'inégalité sur le marché du travail, et de promouvoir une vie professionnelle plus inclusive en combattant la discrimination et l'exclusion fondées sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Les principes et l'architecture d'EQUAL, c'est-à-dire le partenariat, la transnationalité, l'intégration dans les politiques, l'innovation et l'approche thématique, se révèlent extrêmement efficaces pour piloter des approches intégrées visant à lutter contre les barrières et les discriminations. Le développement réussi d'une approche intégrée pour faire face aux différentes formes de discriminations fait désormais partie de la stratégie menée par l'Union européenne pour créer plus d'emplois de meilleure qualité et veiller à ce que nul ne soit exclu de l'accès à ces emplois.





**Le FSE fête 50 ans
d'investissement dans
les personnes**



Les 50 années passées ont vu des progrès extraordinaires: au moment de son 50e anniversaire, l'UE compte 27 États membres et presque 500 millions de citoyens, la Bulgarie et la Roumanie ayant fait leur entrée dans l'Union au début de l'année.

En 2007, les efforts accomplis pour réformer le marché du travail commencent à porter leurs fruits, bien que le travail soit loin d'être achevé si l'on tient à atteindre les objectifs européens en matière d'emploi. La croissance de la productivité et la qualité des emplois ne sont pas non plus suffisants pour nous permettre de faire face avec sérénité à la concurrence mondiale. La capacité d'adaptation des marchés du travail européens aux défis de la mondialisation ainsi que le vieillissement démographique restent des questions critiques. En même temps, la demande ne cesse d'augmenter concernant les nouvelles compétences, notamment en nouvelles technologies informatiques, nouveaux services et biotechnologie. Les besoins en rapide évolution du marché du travail appellent des solutions plus adaptables; le vieillissement des sociétés européennes requiert davantage d'innovation et de flexibilité. L'Europe elle-même est en pleine mutation.

Cette situation coïncide avec le lancement d'un nouveau cycle de sept ans pour le FSE. L'UE mettant de plus en plus l'accent sur la croissance et l'emploi, le rôle du FSE devient encore plus prépondérant.

PORTER LE REGARD SUR L'AVENIR - L'APRÈS 2007

Pour être en mesure de relever les défis des années à venir, le FSE a opéré des réformes fondamentales. Plus que jamais, il suit une approche stratégique visant la croissance et l'emploi. Pour la période 2007 à 2013, le FSE investira plus de 10 milliards d'euros par an, qui s'ajouteront aux contributions financières respectives des États membres. Le FSE concentre essentiellement son aide dans les domaines où il peut avoir le plus d'impact et réaliser ainsi les objectifs fixés conjointement par les États membres et la Commission. Les règles du FSE ont été simplifiées pour faire ressortir beaucoup plus clairement les responsabilités des États membres et des régions, d'une part, et de la Commission, d'autre part.



DES SOLUTIONS FLEXIBLES POUR UN MARCHÉ DU TRAVAIL FLEXIBLE

L'UE a compris que la mondialisation et le progrès technologique ont pour effet de changer rapidement les besoins des travailleurs et des entreprises. Celles-ci sont de plus en plus obligées de développer et d'adapter leurs produits et services plus rapidement. Si elles veulent rester compétitives, elles doivent sans cesse adapter leurs méthodes de production et leur main-d'œuvre. Par conséquent, il est davantage exigé des entreprises qu'elles aident leurs travailleurs à acquérir de nouvelles compétences. Pour la même raison, il est

50

d'avantage attendu des travailleurs qu'ils montrent une capacité et une disposition au changement. En même temps, les travailleurs sont conscients que les restructurations d'entreprises ne sont plus des accidents, qu'elles deviennent une réalité quotidienne. Pour pouvoir planifier leur vie et leur carrière, les travailleurs ont besoin de filets de sécurité d'un nouveau type, qui les aident à rester actifs et à gérer tous ces changements. Ces nouveaux filets de sécurité doivent s'étendre au-delà de l'emploi du moment et assurer des transitions sûres vers d'autres emplois.

La «flexicurité» constitue une tentative pour unir ces deux besoins fondamentaux. Son principe est de promouvoir une combinaison formée par un marché du travail flexible, un taux d'emploi élevé et la sécurité des revenus. C'est pourquoi la flexicurité fait figure de solution face à ce dilemme de l'UE: maintenir et améliorer la compétitivité tout en préservant le modèle social européen.

Le FSE poursuivra donc son travail en vue de créer un marché du travail flexible. Pour la période 2007-2013, sa priorité sera de renforcer l'adaptabilité des travailleurs, des entreprises et des chefs d'entreprise en améliorant leurs capacités d'anticipation et de gestion positive du changement économique. Pour répondre à cette priorité, le FSE mettra l'accent sur la modernisation et le renforcement des institutions du marché du travail, sur les mesures actives

relatives à ce marché ainsi que sur les actions d'apprentissage tout au long de la vie, y compris au sein des entreprises. Le Fonds continuera à s'occuper des questions d'emploi en assurant l'accessibilité au marché du travail et en promouvant la participation à ce marché. De plus, il œuvrera à la prévention de l'exclusion sociale et à la lutte contre la discrimination en offrant aux «travailleurs défavorisés» l'accès au marché du travail et en leur permettant de s'y intégrer.

À partir de 2007, le Fonds s'attellera à un nouveau domaine d'action: renforcer les capacités des institutions publiques à tous les niveaux de gouvernement - national, régional et local - à élaborer et mettre en œuvre des politiques et des services. Le FSE encouragera aussi les partenariats entre employeurs, syndicats, organisations non gouvernementales et administrations publiques afin de faciliter les réformes dans le domaine de l'emploi et de l'inclusion. La coopération transnationale ainsi que l'innovation feront partie intégrante de toutes les activités du FSE.

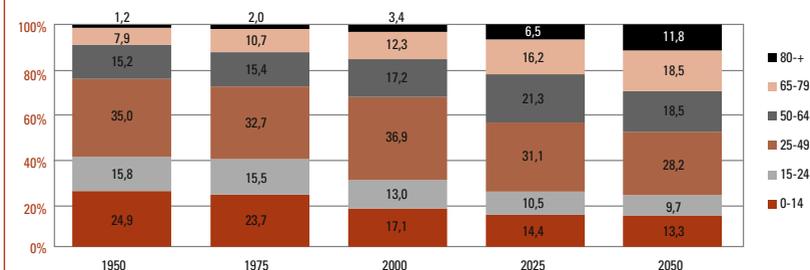


UNE VISION À LONG TERME

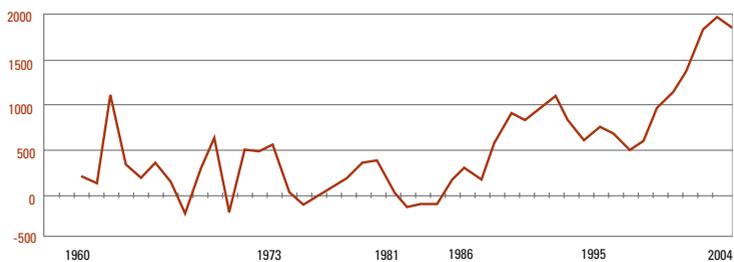
Dans les prochaines années, le Fonds social européen continuera à promouvoir la cohésion économique et sociale ainsi que la solidarité entre États membres. Il contribuera aux objectifs de l'Union européenne en visant le plein-emploi et le progrès social, la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la solidarité intergénérationnelle. En outre, il poursuivra sa lutte contre l'exclusion sociale et la discrimination.

ANNEXE

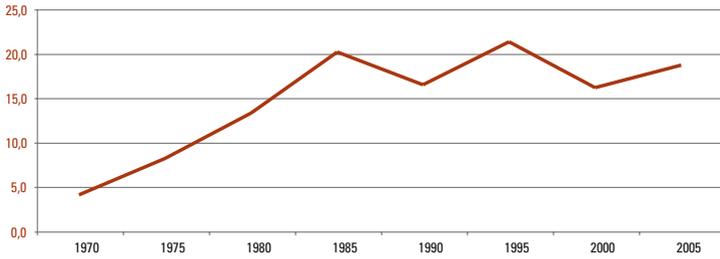
VEILLISSEMENT DE LA POPULATION EUROPÉENNE – RÉPARTITION DE LA POPULATION (UE-25) PAR GROUPE D'ÂGE (1950-2050)



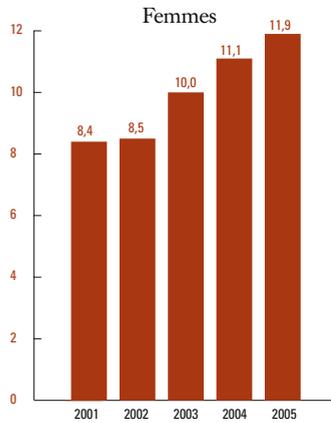
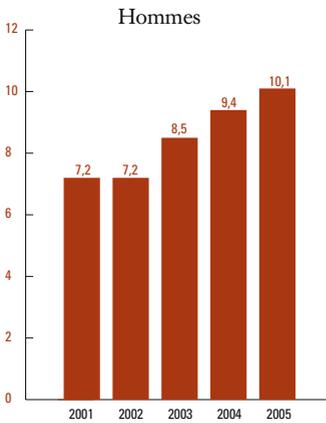
ÉVOLUTION DES MIGRATIONS NETTES DANS L'UE (DIFFÉRENCE ENTRE LE MOUVEMENT TOTAL DE LA POPULATION ET L'ACCROISSEMENT NATUREL, EN MILLIERS DE PERSONNES)



TAUX DE CHÔMAGE, JEUNES (15-24) (%)



ÉVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE (% DE LA POPULATION DE 25 À 64 ANS PARTICIPANT À UNE ACTIVITÉ D'ÉDUCATION OU DE FORMATION – EU-25)



Commission européenne

Fonds social européen: 50 ans d'investissement dans les personnes

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2007 – 54 p. – 14,8 x 21 cm

ISBN 92-79-03361-1

Crédits photos:

© Agence VU: p. 12 (Gabriel Martinez), p. 17 (Stephane Duroy).

© AKG / Van Parys: p. 14-15.

© ALINARI: p. 16: Team/ALINARI Archives, Florence.

© Dailylife/Carl Cordonnier: p. 24.

© Communautés européennes: p. 3, p. 19, p. 23, p. 47.

© Gettyimages: couverture, p. 7, p. 10, p. 11, p. 20-21, p. 22, p. 25, p. 27, p. 30, p. 32, p. 33, p. 34, p. 42 (gauche), p. 43, p. 45, p. 48-49, p. 50, p. 51.

© The Image Bank: p. 18, p. 28-29.

© Report digital: p. 13 (Paul Box), p. 31 (Roy Peters), p. 35 (David Mansell), p. 37 (Jess Hurd), p. 38-39 (Janina Struk), p. 40 (David Bocking), p. 41 (John Harris), p. 42 (droite - Jess Hurd), p. 44 (John Harris).

VENTE ET ABONNEMENTS

Les publications payantes éditées par l'Office des publications sont disponibles auprès de ses bureaux de vente répartis partout dans le monde. Passez commande auprès d'un de ces bureaux, dont vous pouvez vous procurer la liste:

- en consultant le site internet de l'Office (<http://publications.europa.eu/>),
- en la demandant par télécopie au (352) 29 29-42758.



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Les **publications** de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_fr.cfm

ou vous abonner gratuitement en ligne:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=fr

ESmail est la lettre d'information électronique de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances

Vous pouvez vous abonner en ligne:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_fr.cfm

http://ec.europa.eu/employment_social/index_fr.html



Office des publications

Publications.europa.eu

ISBN 92-79-03361-1



9 789279 033612