

---

# Rapport d'information de base 2004 Royaume-Uni

Un rapport de l'Observatoire européen de l'emploi

---

ECOTEC  
Research & Consulting Limited

Priestley House  
12-26 Albert Street  
Birmingham B4 7UD  
Royaume-Uni

Tél. : +44 (0)121 616 3600

Fax : +44 (0)121 616 3699

Web : [www.ecotec.com](http://www.ecotec.com)

# Rapport d'information de base Royaume-Uni 2004

PROJET finalisé en novembre 2004 par Ecotec Research and Consulting

## ***Avertissement***

*Ce projet de rapport a été finalisé en novembre 2004 par Ecotec Research and Consulting dans le cadre de ses travaux en qualité de secrétariat de l'Observatoire européen de l'emploi. Les informations contenues dans cette mise à jour ne reflètent en aucun cas le point de vue du ministère britannique du travail et des pensions, du Jobcentre Plus ni de la Commission européenne. En outre, Ecotec ne peut garantir l'exactitude des informations contenues dans le présent document, dans la mesure où celui-ci a été rédigé sur la base de sources extérieures obtenues via des recherches effectuées sur l'internet et dans divers documents.*

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1.0 INSTITUTIONS.....</b>	<b>8</b>
1.1 Contexte général.....	8
1.2 Le ministère du travail et des pensions (DWP) : les services de l'emploi.....	10
1.3 Le ministère du travail et des pensions (DWP) : les services de protection sociale ...	12
1.4 L'Assemblée nationale du pays de Galles.....	19
1.5 L'Exécutif écossais .....	20
<b>2.0 CADRE LÉGAL ET PROCÉDURES.....</b>	<b>21</b>
2.1 Les instruments juridiques .....	21
2.2 La loi de 2002 sur l'emploi .....	25
2.3 La législation sur l'égalité des chances .....	25
2.4 La législation concernant la santé et la sécurité sur les lieux de travail.....	29
2.5 Les relations entre les partenaires sociaux .....	29
<b>3.0 MESURES.....</b>	<b>32</b>
<b>4.0 RECHERCHE ET ÉVALUATION.....</b>	<b>47</b>
4.1 Les recherches et analyses axées sur les personnes en âge de travailler.....	47
4.2 La division de l'information et de l'analyse (IAD).....	47
4.3 La division de la recherche sociale (Social Research Division) .....	48
4.4 Le programme de recherche .....	48
4.5 Les liens entre le DWP et la communauté de la recherche .....	48

## **Introduction**

L'objectif du présent rapport est de brosser un tableau général du marché du travail au Royaume-Uni. Le rapport s'attache avant tout à décrire les structures institutionnelles et législatives sur lesquelles repose le marché du travail plutôt que d'en analyser les performances actuelles. Aussi le premier chapitre présente-t-il une analyse détaillée des institutions responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du marché de l'emploi au Royaume-Uni. Il décrit les caractéristiques et le rôle de chaque institution. Dans le deuxième chapitre, le rapport donne un aperçu général du cadre législatif régissant l'emploi au Royaume-Uni, plus particulièrement des instruments et des procédures autour desquels s'articule le marché de l'emploi. Le troisième chapitre décrit les mesures actuellement en vigueur tandis que le quatrième met en évidence les sources d'information disponibles sur le marché britannique du travail. Le cinquième chapitre, consacré à l'Irlande du Nord, se base sur des informations de 1999.

## **Sources consultées pour l'élaboration du présent rapport**

[www.dti.gov.uk](http://www.dti.gov.uk)

[www.dfes.gov.uk](http://www.dfes.gov.uk)

[www.dwp.gov.uk](http://www.dwp.gov.uk)

[www.odpm.gov.uk](http://www.odpm.gov.uk)

[www.cipd.org.uk](http://www.cipd.org.uk)

[www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk)

[www.businesslink.gov.uk](http://www.businesslink.gov.uk)

[www.lsc.gov.uk](http://www.lsc.gov.uk)

[www.socialexclusion.gov.uk](http://www.socialexclusion.gov.uk)

[www.rcu.gov.uk](http://www.rcu.gov.uk)

[www.sbs.gov.uk](http://www.sbs.gov.uk)

[www.jobcentreplus.gov.uk](http://www.jobcentreplus.gov.uk)

[www.thepensionservice.gov.uk](http://www.thepensionservice.gov.uk)

[www.csa.gov.uk](http://www.csa.gov.uk)

[www.appeals-service.gov.uk](http://www.appeals-service.gov.uk)

[www.therentservice.gov.uk](http://www.therentservice.gov.uk)

[www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk)

[www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk)

[www.disability.gov.uk](http://www.disability.gov.uk)

[www.hmso.gov.uk](http://www.hmso.gov.uk)

[www.cre.gov.uk](http://www.cre.gov.uk)

[www.homeoffice.gov.uk](http://www.homeoffice.gov.uk)

[www.pfc.org.uk](http://www.pfc.org.uk)

[www.healthandsafety.co.uk](http://www.healthandsafety.co.uk)

[www.wales.gov.uk](http://www.wales.gov.uk)

[www.scotland.gov.uk](http://www.scotland.gov.uk)

[www.nics.gov.uk](http://www.nics.gov.uk)

Rapport d'information de base 1999

Plans d'action nationaux 2000, 2001, 2002, 2003 et 2004

<b>Statistiques de base pour 2004</b>	
<b>Pays</b>	
Superficie	241 590 km <sup>2</sup>
<b>Population</b>	
Habitants	59,2 millions
<b>Production</b>	
Produit intérieur brut (1998)	858,36 millions de GBP
<b>Marché du travail</b>	
<b>Population en âge de travailler (16 à 64 ans)</b>	36,2 millions
— dont hommes (16 à 64 ans)	18,6 millions
— dont femmes (16 à 59 ans)	17,6 millions
Population en âge de travailler (16 ans et plus)	46,8 millions
— dont hommes	22,5 millions
— dont femmes	24,3 millions
<b>Population active (16 à 64 ans)</b>	26,7 millions
— dont hommes (16 à 64 ans)	14,3 millions
— dont femmes (16 à 59 ans)	12,4 millions
Population active (16 ans et plus)	27,4 millions
— dont hommes	14,7 millions
— dont femmes	12,7 millions
<b>Taux d'activité (16 à 64 ans)</b>	78,4%
— dont hommes (16 à 64 ans)	83,3%
— dont femmes (16 à 59 ans)	72,5%
Taux d'activité (16 ans et plus)	62,5%
— dont hommes	70,3%
— dont femmes	55,3%
<b>Emploi (16 à 64 ans)</b>	26,8 millions
— dont hommes (16 à 64 ans)	14,6 millions
— dont femmes (16 à 59 ans)	12,2 millions
— dont personnes de moins de 25 ans	3,9 millions
Emploi (16 ans et plus)	27,9 millions
— dont hommes	15,1 millions
— dont femmes	12,9 millions
— dont personnes de moins de 25 ans	3,9 millions
<b>Emploi par secteur</b>	
Agriculture, etc.	0,9%
Électricité et eau	0,8%
Fabrication	13,4%
Construction	4,5%
Distribution, hôtellerie, etc.	24,6%
Transport, communications	6,1%
Banque et finance	19,6%
Administration publique, éducation et santé	24,9%
Autres services	5,3%
Total	100%

<b>Chômage (16 à 64 ans)</b>	1 429 000 (5,1%)
— dont hommes (16 à 64 ans)	848 000 (5,5%)
— dont femmes (16 à 59 ans)	581 000 (4,9%)
— dont personnes de moins de 25 ans	556 000 (13,5%)
<b>Chômage (16 ans et plus)</b>	1 444 000 (4,9%)
— dont hommes	856 000 (5,4%)
— dont femmes	588 000 (4,4%)
— dont personnes de moins de 25 ans	556 000 (13,5%)
<b>Taux de chômage</b>	5,1%
<b>Taux de chômeurs en fonction de la qualification</b>	
NVQ de niveau 3 (et au-delà)	à confirmer
Autres	à confirmer
Sans NVQ ou qualification similaire	à confirmer
<b>Chômage enregistré (corrigé des variations saisonnières)</b>	1 280 100 (4,4%)

## **1.0 INSTITUTIONS**

Ce chapitre expose les rôles et les responsabilités des institutions publiques responsables de la politique de l'emploi en Angleterre, au pays de Galles et en Écosse. Les informations relatives à l'Irlande du Nord figurent au chapitre 5 du présent rapport.

### **1.1 Contexte général**

La structure gouvernementale du Royaume-Uni a subi des changements importants au cours de ces cinq dernières années. Ainsi, plusieurs ministères clés ont été remaniés, des gouvernements et des agences ont été créés au niveau régional et le ou transfert de compétences (« *devolution* ») est devenu réalité. Tous ces développements ont eu un impact considérable sur la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

En 2001, les activités du ministère de l'éducation et de l'emploi (DfEE) et du ministère de la sécurité sociale ont été réorganisées et transférées vers deux nouveaux ministères : le ministère du travail et des pensions (DWP) et le ministère de l'éducation et des compétences (DfES). Le ministère du travail et des pensions est désormais la principale instance responsable de la politique de l'emploi et de la protection sociale et demeure l'un des rares ministères dont la compétence couvre l'Angleterre, l'Écosse et le pays de Galles. Son travail fait l'objet d'une présentation détaillée au point 1.2 de ce rapport.

Ceci dit, trois autres ministères ont également leur mot à dire dans la politique de l'emploi en Angleterre. Il s'agit du ministère du commerce et de l'industrie (DTI), du cabinet du vice-Premier ministre (ODPM) et du ministère de l'éducation et des compétences (DfES). Au pays de Galles et en Écosse, un pendant aux activités de ces ministères existe dont l'organisation a cependant été confiée aux deux autorités issues de la décentralisation, à savoir l'Assemblée nationale du pays de Galles et l'Exécutif écossais.

Outre la « *dévolution* »<sup>1</sup>, l'Angleterre a également connu une décentralisation de ses pouvoirs vers les neuf régions qui la constituent. Depuis 1994, la plupart des ministères du gouvernement central sont représentés à l'échelon régional par des « administrations du gouvernement central » (*Government Offices – GO*). Dès lors, le DTI, l'ODPM, le DfES et le DWP sont tous représentés dans les neuf administrations régionales du gouvernement central. Plus tard, en 1998, les agences de développement régional (*Regional Development Agencies – RDA*) ont été créées pour assurer la coordination des activités de développement économique dans chacune des régions. Ces entités non gouvernementales ont également des compétences en matière de promotion de l'emploi et revêtent de ce fait une certaine importance au niveau régional.

À l'échelon local, il existe une multitude de réseaux chargés de mettre en œuvre la politique de l'emploi sur le terrain, dont le volet stratégique est géré aux niveaux national et régional dans les quatre entités formant le Royaume-Uni. Le présent document décrit

---

<sup>1</sup> Processus par lequel le gouvernement central a délégué une partie de ses pouvoirs au pays de Galles, à l'Écosse et à l'Irlande du Nord.



toutes les organisations émanant des autorités régionales et centrales. Signalons cependant qu'il ne détaille pas les activités menées par le secteur associatif et bénévole.

## 1.2 *Le ministère du travail et des pensions (DWP) : les services de l'emploi*

Le ministère du travail et des pensions est le principal organisme responsable de la politique de l'emploi en Angleterre, au pays de Galles et en Écosse. Il a pour mission de :

« *promouvoir l'égalité des chances et l'autonomie de tous les citoyens par le biais de services modernes et orientés vers le client* ».

Les objectifs poursuivis par le DWP sont les suivants :

- augmenter le nombre de personnes actives et assurer la sécurité d'existence des individus qui sont dans l'incapacité de travailler ;
- diminuer la pauvreté infantile de moitié d'ici dix ans et l'éradiquer en l'espace d'une génération ;
- lutter contre la pauvreté et favoriser la sécurité et l'indépendance en matière de retraite pour les pensionnés d'aujourd'hui et de demain ;
- renforcer les droits et promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées au sein d'une société équitable et ouverte à tous ;
- moderniser les services de protection sociale en vue d'améliorer l'accessibilité, la précision et l'efficacité des services aux clients.

Les objectifs du ministère servent quatre groupes cibles – les enfants, les personnes en âge de travailler, les pensionnés et les personnes handicapées et leurs aidants. Les agences suivantes, qui dépendent du ministère, se chargent de la mise en œuvre des objectifs :

- le *Jobcentre Plus* (Agence pour l'emploi) ;
- le Service des pensions (*Pension Service*) ;
- l'Agence d'aide à l'enfance (*Child Support Agency*) ;
- le Service « Personnes handicapées et aidants » (*Disability and Carers Service*) ;
- le Service d'appel (*Appeals Service*) ;
- le Service des loyers (*Rent Service*) ;
- la Commission pour la santé et la sécurité et le Bureau pour la santé et la sécurité (*Health and Safety Commission et Health and Safety Executive*).

Pour bien saisir le travail du ministère du travail et des pensions, il est important de comprendre les activités de ses agences et leur mode de fonctionnement au niveau local.

### 1.2.1 *Le Jobcentre Plus*

Avant la création du *Jobcentre Plus* en avril 2001, le système de protection et d'allocations sociales était administré par le biais de différents organismes. Les centres pour l'emploi (*Jobcentres*) ne s'occupaient que des demandeurs d'emploi tandis que le Bureau de la sécurité sociale (également connu sous le nom de Bureau des prestations ou *Benefits Agency*) encadrait tous les autres demandeurs d'allocations. Toutefois, les centres pour l'emploi et les

Bureaux de la sécurité sociale ont progressivement fermé leurs portes pour laisser la place à une structure plus intégrée dénommée « *Jobcentre Plus* ».

L'objectif premier du *Jobcentre Plus*<sup>2</sup> est d'offrir « *un service intégré et efficace en matière d'emploi et de prestations aux personnes en âge de travailler* ». Selon la vision du *Jobcentre Plus*, le service offert doit permettre :

- de privilégier l'emploi tout en cherchant à apporter plus de soutien via le système des prestations, et ce pour tous les bénéficiaires ;
- aux employeurs de trouver rapidement des candidats pour combler leurs postes vacants ;
- à ceux qui ont droit à toucher des allocations d'en bénéficier rapidement et en toute légalité ;
- de mieux soutenir ceux qui ont besoin d'aide ;
- d'aider les individus à décrocher et à conserver un emploi avec le concours actif de conseillers personnels ;
- au personnel de jouir d'un meilleur cadre de travail, qui soit sûr et professionnel ;
- d'améliorer considérablement les technologies de l'information et le logement.

Le *Jobcentre Plus* propose également d'autres services, dont les points « *Emploi* » (*jobpoints*), les « *téléphones verts* » (*warmphones*) et les prêts pour situation critique (*crisis loans*).

- Les **points « *Emploi* »** sont des bornes informatiques à écran tactile qui ont remplacé les anciens tableaux d'avis de vacances d'emploi. Ils permettent aux utilisateurs de chercher et de sélectionner des postes vacants par zone géographique et par secteur et d'imprimer les résultats de leurs recherches afin de pouvoir en emporter une copie. Des collaborateurs sur place (*floorwalkers* et *Customer Care Officers*) se tiennent à leur disposition pour les aider si nécessaire.
- Les « **téléphones verts** » sont en général installés dans des cabines ouvertes. Leur utilisation est gratuite. Ils sont reliés par une ligne directe au centre de contact et à d'autres organismes de prestations. Les utilisateurs peuvent également se servir des « *téléphones verts* » pour contacter des employeurs ou des organismes de formation.
- Les **prêts pour situation critique** sont des prêts remboursables mis à la disposition des citoyens par le biais du Fonds social. Ils ont pour vocation d'aider les personnes dans le besoin à parer aux dépenses occasionnées par une urgence ou une catastrophe. Ils sont accordés sur une base discrétionnaire et toutes les demandes n'aboutissent pas, de sorte que des tensions peuvent naître entre les demandeurs et le personnel. Le *Jobcentre Plus* vise à améliorer le système de traitement des demandes et de prise de décision concernant :
  - les demandes au titre du Fonds social (en vue de favoriser un meilleur ciblage) ;
  - les demandes de prêts pour situation critique par téléphone<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Ministère du travail et des pensions (2001) *Opportunity for all – making progress*, troisième rapport annuel, Londres, DWP

<sup>3</sup> DWP (août 2003) *Staff and customer safety in Jobcentre Plus offices – research specification*

### 1.2.2 *Le Service « Personnes handicapées et aidants » (Disability and Carers Service)*

Le Service « Personnes handicapées et aidants » (*Disability and Carers Service*) est une structure qui revêt également de l'importance sur le plan de l'emploi. Il vise à promouvoir l'insertion sociale des personnes handicapées en les intégrant au marché du travail tout en réduisant le chômage. Onze « centres de prestations pour personnes handicapées » (*Disability Benefits Centres*) coordonnent les services offerts à travers le Royaume-Uni. Leur mission principale est de prodiguer conseils et informations afin de permettre aux personnes handicapées de trouver un emploi. Cela dit, ils proposent également des programmes d'emploi, veillent à ce que des équipements adaptés soient disponibles sur le lieu de travail, promeuvent les droits des employés souffrant d'un handicap et informent les employeurs des responsabilités qui leur incombent lorsqu'ils engagent des personnes handicapées. Plus spécifiquement :

- ils donnent des conseils concernant les droits des personnes handicapées en matière d'emploi ;
- ils forment et informent les employeurs quant au recrutement de personnes handicapées ;
- ils font office d'interface entre les personnes handicapées et les postes à pourvoir (via le service *Jobcentre Plus*) ;
- ils donnent l'occasion aux personnes handicapées de s'engager dans le bénévolat ;
- ils offrent une aide financière afin de permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi et à la formation.

### 1.2.3 *La Commission pour la santé et la sécurité et le Bureau pour la santé et la sécurité (Health and Safety Commission et Health and Safety Executive)*

La Commission pour la santé et la sécurité (HSC) et le Bureau pour la santé et la sécurité (HSE) sont responsables en Grande-Bretagne de la gestion des risques pour la santé et la sécurité pouvant résulter des activités professionnelles. Leur mission est de garantir la santé et la sécurité de la population en anticipant les dangers susceptibles de survenir sur le lieu de travail. Les deux instances veillent à la santé et à la sécurité dans les centrales nucléaires, les mines, les usines, les exploitations agricoles, les hôpitaux, les écoles, les plates-formes d'exploitation pétrolière et gazière, le réseau de gaz et le transport de substances dangereuses. Elles sont également responsables de la sécurité des chemins de fer et de bien d'autres aspects liés à la protection des travailleurs et du grand public. Les autorités locales doivent rendre compte à la HSC de l'application de la réglementation dans les bureaux, les commerces et d'autres structures du secteur public.

## 1.3 *Le ministère du travail et des pensions (DWP) : les services de protection sociale*

Outre la politique de l'emploi, le DWP est responsable de la politique de protection sociale. Le présent chapitre passe en revue les services offerts par le DWP en la matière.

### 1.3.1 *Le Service des pensions*

Le Service des pensions dispose d'un réseau de « centres de pensions » (*Pensions Centres*) réparti dans tout le Royaume-Uni.

- Il calcule le montant de la pension de l'État et du « crédit pension » (*Pension Credit*) auxquels les retraités ont droit.
- Il organise des entretiens personnels avec les retraités soit dans l'un des centres régionaux, à domicile ou par téléphone.
- Il verse les indemnités dues au retraité et répond aux questions éventuelles par téléphone, par courrier ou par courrier électronique.
- Il conseille les retraités ou futurs retraités sur leurs droits à la pension et sur les services de retraite en général.
- Il coopère avec d'autres organismes locaux dans la mise en œuvre des services liés aux pensions.

### 1.3.2 L'Agence d'aide à l'enfance (Child Support Agency)

L'Agence d'aide à l'enfance a pour mission de « *fournir un soutien professionnel, efficace et cohérent aux enfants, afin d'aider financièrement les enfants dont les parents sont séparés* ».

Elle vise à :

- calculer la pension alimentaire avec rapidité et précision ;
- faire en sorte que celle-ci soit payée à temps ;
- guider les demandeurs tout au long du processus d'introduction d'une demande de pension alimentaire.

### 1.3.3 Le Service d'appel (Appeals Service)

Le Service d'appel est officiellement opérationnel depuis le 3 avril 2000. Il est chargé d'organiser et d'entendre les recours introduits contre des décisions en matière :

- de sécurité sociale ;
- d'aide à l'enfance ;
- d'allocation de logement (*Housing Benefit*) ;
- d'allocation pour les taxes locales (*Council Tax Benefit*) ;
- de dommages causés par la vaccination (*Vaccine Damage*) ;
- d'abattement fiscal (*Tax Credit*) ;
- de récupération d'indemnités (*Compensation Recovery*) ;
- d'abattement fiscal pour enfant à charge (*Child Tax Credit*) ;
- de crédit pension (*Pension Credit*).

Le Service d'appel se compose de deux entités distinctes au sein d'une organisation unique. La première est une entité publique non gouvernementale responsable du fonctionnement judiciaire des instances d'appel. La seconde est une agence exécutive du ministère du travail et des pensions. Les recours sont entendus dans les différents tribunaux locaux situés dans plus de 140 localités à travers l'Angleterre, l'Écosse et le pays de Galles.

#### 1.3.4 *Le Service des loyers (Rent Service)*

Le Service des loyers a été créé le 1<sup>er</sup> octobre 1999 et est entièrement financé sur la base de ses charges brutes d'exploitation. Il s'occupe principalement du secteur de la location privée en Angleterre.

Ses activités sont les suivantes :

- estimations locatives aux fins de l'obtention d'une allocation de logement. Il s'agit de déterminer si les demandeurs (et les demandeurs potentiels) d'une allocation de logement se voient imposer un loyer plus élevé que le montant que leur propriétaire serait raisonnablement en droit d'obtenir dans des conditions de libre concurrence ;
- fixation de loyers équitables ;
- conseils aux autorités locales quant aux répercussions sur le loyer des demandes de primes à la rénovation sollicitées par les propriétaires ;
- estimations locatives et services d'information plus informels pour toute une série d'interlocuteurs des secteurs public et privé.

#### 1.3.5 *Le ministère de l'éducation et des compétences (Department for Education and Skills – DfES)*

Le ministère de l'éducation et des compétences soutient la politique de l'emploi en garantissant aux adultes en âge de travailler un accès aux compétences requises pour assurer leur employabilité, favoriser le développement de toutes leurs potentialités et lutter contre le chômage. La compétence du ministère couvre tous les niveaux de l'enseignement en Angleterre, depuis l'école primaire jusqu'à l'enseignement supérieur. C'est cependant la direction de l'apprentissage tout au long de la vie (*Life Long Learning Directorate*) qui joue un rôle de premier plan en faveur du soutien à la politique de l'emploi. Son action de soutien intervient dans les domaines suivants :

- **la stratégie « Compétences pour la vie » (*Skills for Life Strategy*)** : cette stratégie vise à améliorer les compétences en matière d'alphabétisation, de langues et de calcul de quelque 2,25 millions d'adultes d'ici à 2010. À terme, l'objectif est de faire en sorte que tous les citoyens en âge de travailler acquièrent les compétences de base requises pour participer au marché du travail. Cette initiative est indispensable au soutien à la politique de l'emploi dans la mesure où elle vient en aide aux personnes peu qualifiées, dont font partie les chômeurs, les demandeurs d'emploi et les économiquement inactifs. La stratégie « Compétences pour la vie » a été intégrée aux activités du *Jobcentre Plus* par le biais du « nouveau contrat en faveur des compétences » (*New Deal for Skills – NDfS*). Le NDfS veille à ce que chaque *Jobcentre Plus* puisse offrir un service d'orientation efficace en matière de qualifications et aider les demandeurs à surmonter les obstacles traditionnels à la formation, comme le manque de temps et d'argent ;
- **les normes en matière de formation** : les normes relatives à l'enseignement et à la formation dispensés aux plus de 16 ans ne cessent de s'améliorer. Cette volonté d'amélioration continue est soutenue par des fonds supplémentaires tels que les Fonds pour la normalisation (*Standards Funds*) ;

- **les apprentissages** : le gouvernement favorise les apprentissages mêlant expérience professionnelle et qualifications formelles ;
- **la promotion de l'apprentissage auprès des adultes** : le ministère a l'ambition d'inciter de plus en plus d'adultes à se former afin de permettre au Royaume-Uni de rivaliser avec les autres pays industrialisés ;
- **les qualifications des adultes et leur reconnaissance** : un des volets des activités du DfES consiste à garantir que les qualifications formelles existantes répondent aux besoins des employeurs et que l'accent soit mis sur leur reconnaissance. Il s'agit en fait de favoriser l'émergence de qualifications de bon niveau conférant aux étudiants une certaine reconnaissance dans leur domaine ;
- **l'incitation à la formation des apprenants et des employeurs** : l'action à ce niveau consiste à lever les obstacles à la formation, tels que le manque de temps et d'argent ;
- **les programmes européens** axés sur la formation des personnes en âge de travailler.

### 1.3.6 *Les Conseils pour l'apprentissage et les compétences (Learning and Skills Councils – LSC)*

Les conseils pour l'apprentissage et les compétences (LSC) ont remplacé les conseils formation-entreprise (*Training and Enterprise Councils – TEC*) en avril 2001. Ils sont chargés de programmer et de financer l'éducation et la formation des personnes en âge de travailler (plus de 16 ans) en Angleterre. Ils s'acquittent de cette mission à travers leurs 47 bureaux locaux et leur bureau national établi à Coventry.

Leurs activités couvrent plus particulièrement les domaines suivants :

- l'enseignement et la formation de niveau postobligatoire ;
- la formation des jeunes par le travail ;
- les « *sixth form colleges* », qui sont des établissements d'enseignement secondaire dispensant un enseignement aux jeunes de plus de 16 ans ;
- le développement de la main-d'œuvre ;
- l'éducation des adultes et les actions éducatives organisées par les municipalités ;
- les activités d'information, de conseil et d'orientation en faveur des adultes ;
- les partenariats enseignement-entreprises.

Les LSC travaillent en collaboration avec le *Jobcentre Plus*, le Service des petites entreprises (*Small Business Service*), *Connexions*, les nouveaux conseils sectoriels de compétences (*Sector Skills Councils*) – qui remplacent l'ancien réseau des organismes nationaux de formation (*National Training Organisations*) –, les établissements d'enseignement postobligatoire, les « *sixth form colleges* » et des représentants de groupements locaux pour analyser, définir et satisfaire les besoins en formation des plus de 16 ans.

### 1.3.7 *Le Cabinet du vice-Premier ministre (ODPM)*

Les attributions du Cabinet du vice-Premier ministre sont nombreuses. Elles couvrent le logement, la planification, la décentralisation, les autorités locales et régionales, le service incendie, l'Unité sur l'exclusion sociale (*Social Exclusion Unit*), le Département de la régénération des quartiers (*Neighbourhood Renewal Unit*) et les administrations du gouvernement central (*Government Offices*). De nombreux aspects de l'ODPM jouent un rôle

dans la politique de l'emploi : les administrations du gouvernement central, les aspects des politiques locales et régionales axés sur l'emploi, l'Unité sur l'exclusion sociale et le Département de la régénération des quartiers.

### 1.3.8 *Les administrations du gouvernement central (Government Offices – GO)*

L'ODPM est responsable des administrations régionales du gouvernement central. Celles-ci sont implantées dans chacune des neuf régions anglaises et représentent chaque ministère du gouvernement central à l'échelon régional. Elles sont financées par l'Unité de coordination régionale (*Regional Co-ordination Unit*) et se composent de représentants des ministères du commerce et de l'industrie (DTI), de l'éducation et des compétences (DfES), du travail et des pensions (DWP), des transports (DfT), de l'intérieur (HO), de la culture, des médias et des sports (DCMS) et de l'environnement, de l'alimentation et des affaires rurales (DEFRA).

Les GO œuvrent avec les agences de développement régional (RDA) et d'autres intervenants à la réalisation des objectifs politiques régionaux et nationaux. Ils sont considérés comme les « yeux et les oreilles » du gouvernement central dans les régions, chargés notamment de rendre compte du fonctionnement des RDA.

### 1.3.9 *L'Unité sur l'exclusion sociale (Social Exclusion Unit – SEU)*

L'Unité sur l'exclusion sociale (SEU) a été créée en 1997 afin d'innover constamment en matière de politiques et de mise en œuvre, principalement par le biais de la rédaction d'études et de rapports écrits. Les thématiques étudiées sont sélectionnées en fonction des besoins identifiés et répondent souvent à des demandes émanant du Premier ministre et du vice-Premier ministre.

La SEU est en charge d'un large éventail de problématiques liées à l'exclusion sociale. Néanmoins, les questions qu'elle examine en matière d'emploi concernent :

- les causes du chômage et l'impact de ce dernier sur d'autres aspects de la vie quotidienne tels que la santé, le logement et le bien-être ;
- les entreprises dans les quartiers défavorisés ;
- l'identification des jeunes exposés au chômage, comme les adolescentes enceintes, les jeunes souffrant de troubles de la santé mentale, les anciens délinquants, etc. ;
- la garde d'enfants pour aider les mères au chômage à retrouver un emploi ;
- les transports et l'accès aux allocations de chômage, etc. ;

L'Unité compte plusieurs équipes (*Policy Action Teams*) qui, au besoin, s'occupent de problèmes spécifiques.

L'ODPM favorise la coopération entre la SEU et d'autres ministères et travaille notamment avec le Département de la régénération des quartiers dans la mesure où l'un comme l'autre partagent l'objectif de créer des « communautés durables ».



### 1.3.10 Le Département de la régénération des quartiers (Neighbourhood Renewal Unit – NRU)

Le Département de la régénération des quartiers coordonne la grande initiative pilotée par l'ODPM, à savoir la « stratégie en faveur de la régénération des quartiers ». Celle-ci poursuit deux objectifs à long terme :

- améliorer la situation dans les domaines du chômage, de la criminalité, de la santé, des compétences, du logement et du cadre de vie ;
- réduire l'écart entre les quartiers les plus pauvres en Angleterre et le reste du pays.

La NRU s'intéresse donc au chômage dans le contexte d'une approche spatiale de la régénération. Cela étant, sur le plan pratique, son action ne fait pas double emploi avec celle du ministère du travail et des pensions. De fait, la NRU contribue principalement à rassembler les ministères clés dans le but de garantir une mise en œuvre efficace des programmes de régénération urbaine – à travers des partenariats stratégiques locaux (*Local Strategic Partnerships – LSP*). Dans ce cadre, elle surveille le travail de différents ministères par rapport aux objectifs de la stratégie nationale en faveur de la régénération des quartiers.

### 1.3.11 Le ministère du commerce et de l'industrie (Department for Trade and Industry –DTI)

Le ministère du commerce et de l'industrie œuvre en faveur de la « prospérité pour tous » en essayant de créer un cadre propice à la prospérité des entreprises au Royaume-Uni. Celle-ci est inévitablement liée à la multiplication des possibilités d'emploi, d'où le lien entre le travail du DTI et la politique de l'emploi, qui s'incarne dans la politique du ministère visant à soutenir la croissance des entreprises et la création de nouvelles PME, vecteurs potentiels de création d'emplois.

Le **Service des petites entreprises** (*Small Business Service – SBS*) est un organisme rattaché au DTI. En soutenant la croissance des entreprises et en favorisant le démarrage de nouvelles entreprises, le SBS contribue au développement de l'emploi, notamment dans les quartiers en difficultés, en stimulant l'esprit d'entreprise dans ces quartiers. Le SBS a pour mission de :

*« contribuer à l'émergence d'une société dynamique dans laquelle les petites entreprises en tous genres fleurissent et développent leur potentiel, une société qui incite de plus en plus d'individus à se lancer dans les affaires et qui permet de renforcer la productivité globale des petites entreprises, une société qui stimule l'esprit d'entreprise dans les quartiers défavorisés ».*

En tant qu'organisme du DTI, le SBS a la responsabilité de :

- créer une culture d'entreprise ;
- promouvoir un marché plus dynamique favorisant la création d'entreprises ;
- renforcer le potentiel de croissance des petites entreprises ;
- permettre aux petites entreprises d'accéder plus facilement au financement ;
- stimuler l'esprit d'entreprise dans les quartiers défavorisés et parmi les groupes sous-représentés ;

- améliorer l'expérience des petites entreprises avec les services publics ;
- élaborer une réglementation et une politique de meilleure qualité.

Par ailleurs, certains aspects du travail du DTI ont trait à l'exclusion sociale. Celle-ci est le fruit d'un entrelacs de problèmes interdépendants accentués par une situation économique locale difficile. Le DTI admet par conséquent qu'il existe un lien entre le renforcement de la compétitivité et de la prospérité économique et la lutte contre l'exclusion sociale. Bien que ce type d'action soit principalement mené par la SEU, le DTI s'occupe d'aspects spécifiques, comme le salaire minimum national, la banque universelle et les conseils en matière de dettes.

### 1.3.12 *Les agences de développement régional (Regional Development Agencies – RDA)*

Les agences de développement régional sont des entités publiques non gouvernementales responsables du développement économique à l'échelon régional. Leur création date d'avril 1999. Depuis 2001, la responsabilité du financement des RDA est passée de l'ancien ministère de l'environnement, des transports et des régions au DTI.

La loi de 1998 sur les agences de développement régional a assigné les cinq objectifs suivants aux RDA :

- encourager le développement et la régénération économiques ;
- promouvoir les investissements ainsi que l'efficacité et la compétitivité des entreprises ;
- favoriser l'emploi ;
- développer les compétences professionnelles ;
- contribuer au développement durable.

Les RDA ont pour missions spécifiques d'œuvrer à la revitalisation régionale, de renforcer la compétitivité régionale, d'attirer les investisseurs dans les régions, de coopérer avec les partenaires régionaux et de veiller à l'élaboration d'un plan régional d'action (*Skills Action Plan*) assurant l'adéquation entre les offres de formation et les besoins du marché du travail.

### 1.3.13 *Le réseau des Business Links*

Les *Business Links* locaux sont placés sous la responsabilité du DTI et effectuent le gros des tâches dévolues au Service des petites entreprises. Ils s'occupent de plusieurs initiatives liées à l'emploi. La liste ci-dessous fournit un aperçu non exhaustif des activités des *Business Links* :

- l'initiative « *Social Enterprise : A Strategy for Success* » (L'entreprise sociale : les clés de la réussite) définit le programme d'action du gouvernement destiné à promouvoir l'entreprise sociale. Elle met en évidence les éléments qui contribuent directement à la prospérité du secteur et s'attache à lever les barrières qui entravent sa croissance et son développement ;
- *Enterprise Insight* est une initiative qui vise à créer une culture d'entreprise parmi les jeunes et ceux qui ont une influence sur eux. Elle est financée par le SBS avec l'approbation du ministre des finances ;

- le Fonds pour la promotion des entreprises (*Enterprise Promotion Fund*) sera chargé de financer des projets destinés à sensibiliser davantage toutes les franges de la société à l'esprit d'entreprise. Le gouvernement étudie les possibilités d'accroissement du réservoir de compétences entrepreneuriales au Royaume-Uni via une meilleure connaissance des routes migratoires ;
- la Fondation *Prince's Trust* a aidé près de 60 000 jeunes à démarrer leur propre entreprise ;
- le Programme pour les jeunes diplômés (*Graduate Pioneers Programme*) est destiné à inciter un plus grand nombre de jeunes diplômés à monter leur entreprise ;
- le SBS est derrière la création des Fonds régionaux de capital-risque (*Regional Venture Capital Funds*) et des Fonds d'amorçage pour les sociétés (*Early Growth Funds*) ;
- le Fonds Phoenix (*Phoenix Fund*) stimule l'esprit d'entreprise dans les quartiers défavorisés. Ses subventions soutiennent les activités de développement d'organisations promouvant la création d'entreprises dans des zones défavorisées et/ou parmi les groupes sous-représentés. De même, l'initiative *Enterprise Areas* cible les politiques et les actions destinées à développer les entreprises dans les quartiers les plus défavorisés.

#### **1.4 L'Assemblée nationale du pays de Galles**

L'Assemblée nationale du pays de Galles est chargée d'élaborer et d'adopter les politiques du pays de Galles, en particulier dans les domaines suivants :

- l'agriculture
- les monuments anciens et les édifices historiques ;
- la culture ;
- le développement économique ;
- l'éducation et formation ;
- l'environnement ;
- la santé ;
- les autoroutes ;
- le logement ;
- l'industrie ;
- les autorités locales ;
- les services sociaux ;
- les sports et les loisirs ;
- le tourisme ;
- l'urbanisme et l'aménagement du territoire ;
- les transports et routes ;
- la langue galloise.

En matière d'emploi, les principales politiques menées par l'Assemblée nationale concernent le développement, l'éducation, la formation et l'industrie. Elles sont le pendant des activités développées en Angleterre par le ministère du commerce et de l'industrie (DTI), le Cabinet du vice-Premier ministre (ODPM) et le ministère de l'éducation et des compétences (DfES). L'Assemblée s'acquitte de sa mission par le biais d'un réseau d'agences locales et régionales, telles que l'Agence galloise pour le développement (*Welsh Development Agency – WDA*),

l'*ELWa*, *Careers Wales* et *Business Eye*. Le travail de ces organisations est calqué sur celui des agences de développement régional d'Angleterre (RDA), des conseils pour l'apprentissage et les compétences et des *Business Links*.

### 1.5 L'Exécutif écossais

L'Exécutif écossais représente le gouvernement décentralisé en Écosse. Il supervise les politiques suivantes pour la population écossaise :

- le logement et régénération des quartiers ;
- la planification et construction ;
- les arts et culture ;
- l'éducation et la formation ;
- les sports ;
- Le tourisme ;
- la population et la société ;
- les entreprises et l'industrie ;
- les transports ;
- l'agriculture ;
- l'environnement ;
- le développement rural ;
- la pêche ;
- la justice ;
- la santé et les soins à domicile.

En matière d'emploi, les principales politiques sont celles menées par les ministères de la régénération des quartiers, de l'éducation et de la formation et des entreprises et de l'industrie au sein de l'Exécutif écossais. Encore une fois, ces activités sont le pendant du travail accompli en Angleterre par le DTI, l'ODPM et le DfES. Elles sont mises en œuvre via un réseau d'agences locales et régionales telles que le Conseil écossais pour le financement de l'enseignement postobligatoire (*Scottish Further Education Funding Council*), le Conseil écossais pour le financement de l'enseignement supérieur (*Scottish Higher Education Funding Council*), *Careers Scotland*, les associations locales d'entreprises (*Local Enterprise Companies – LEC*), *Scottish Enterprise* et *Business Gateway*. Le travail de ces organisations est calqué sur celui des agences de développement régional d'Angleterre (RDA), des conseils pour l'apprentissage et les compétences et des *Business Links*.

## **2.0 CADRE LÉGAL ET PROCÉDURES**

### **2.1 Les instruments juridiques**

Les principales sources de la législation sur l'emploi au Royaume-Uni sont : les lois du parlement et les instruments juridiques qui en découlent, la législation communautaire directement applicable et mise en vigueur, la législation trouvant son origine dans des jugements devant les tribunaux du Royaume-Uni et de la Cour de justice des Communautés européennes.

#### *1.5.1 Le politique sociale européenne*

L'adoption de directives communautaires couvrant toute une série de domaines de la législation en matière d'emploi a entraîné la mise en œuvre de plusieurs lois et instruments juridiques au Royaume-Uni. Ce chapitre passe en revue les principales directives européennes et la législation britannique qui en découle.

#### *1.5.2 La Charte sociale*

Le programme du gouvernement travailliste stipulait l'engagement de mettre fin à la non-participation du Royaume-Uni à la Charte sociale et de la reconnaître. Le gouvernement a rempli ces obligations lors de la réunion du Conseil européen d'Amsterdam, en juin 1997, et a donné son accord à la mise en œuvre des mesures qui avaient déjà été adoptées par les 14 autres États membres. L'extension de la Charte sociale au Royaume-Uni a nécessité la prise de décisions spéciales par le Conseil jusqu'au traité d'Amsterdam, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1999.

Plusieurs directives européennes adoptées dans le cadre de la Charte sociale ont donné lieu à une législation correspondante au Royaume-Uni.

- La directive sur le congé parental ouvre le droit aux parents qui travaillent de prendre, pendant trois mois, un congé non rémunéré lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Elle a été transposée au Royaume-Uni par le biais de la loi de 1999 sur le congé de maternité et parental.
- La directive sur le comité d'entreprise européen oblige les grandes entreprises qui exercent d'importantes activités dans deux ou plusieurs États membres à créer des structures de consultation des travailleurs. Le Royaume-Uni a transposé cette directive en promulguant la loi de 1999 sur l'information et la consultation des travailleurs au niveau transnational.
- La directive sur le travail à temps partiel accorde aux travailleurs à temps partiel proportionnellement les mêmes modalités et conditions qu'aux travailleurs à plein temps. Elle a été transposée via la réglementation de 2000 relative au travail à temps partiel (prévention des traitements moins favorables).
- La directive sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination sexuelle fait peser la charge de la preuve sur l'accusé (en règle générale, l'employeur) qui – lorsqu'un cas crédible est rapporté – doit démontrer qu'aucune discrimination n'a eu lieu. La

réglementation sur les discriminations sexuelles (discrimination indirecte et charge de la preuve) a été mise en œuvre en 2001.

En utilisant la procédure prévue par l'Accord sur la politique sociale, les partenaires sociaux européens ont négocié un accord-cadre sur l'emploi à durée déterminée, ratifié le 18 mars 1999. La Commission a proposé d'adopter l'accord comme directive ; cette proposition a été adoptée le 28 juillet 1999 par le Conseil. Cette directive vise à garantir que les travailleurs sous contrat à durée déterminée ne soient pas traités moins favorablement que ceux qui exercent une activité comparable sous contrat à durée indéterminée et vise à prévenir les abus de contrats à durée déterminée en introduisant des restrictions pour leur renouvellement. La transposition en droit anglais a été effectuée la réglementation de 2002 sur le travail à durée déterminée (prévention des traitements moins favorables).

La directive sur le temps de travail a été adoptée dans le cadre des dispositions du traité sur la santé et la sécurité et ne constitue pas une mesure de la Charte sociale. Toutefois, le Royaume-Uni a mis en œuvre une législation en la matière, qui est examinée dans le chapitre ci-dessous.

### *1.5.3 La réglementation sur le temps de travail*

La réglementation sur le temps de travail est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1998. La directive fixe des critères minimaux en matière de santé et de sécurité applicables à l'organisation du temps de travail. Elle institue :

- une limite à 48 heures de la durée hebdomadaire de travail qui peut être exigée du travailleur, celui-ci ayant néanmoins la possibilité de choisir une durée de travail plus longue ;
- le droit à des congés payés annuels de trois semaines ; le 23 novembre 1999, ces congés ont été portés à quatre semaines;
- le droit à 11 heures de repos consécutives par période de 24 heures ;
- le droit à une pause pendant le temps de travail lorsque la journée de travail a une durée supérieure à six heures ;
- le droit à un jour chômé par semaine ;
- une réduction de la durée moyenne du travail à 8 heures par période de 24 heures pour les travailleurs de nuit et leur droit à subir un examen médical régulier.

La réglementation stipule aussi des droits différents et plus importants pour les travailleurs adolescents :

- le droit à subir un examen médical et un examen des capacités en cas de travail de nuit ;
- le droit à 12 heures de repos par jour ;
- le droit à deux jours chômés par semaine ;
- le droit à une pause pendant le temps de travail lorsque la durée de la journée de travail est supérieure à 4 heures et demie.

En 1999, le gouvernement a apporté deux amendements importants à la réglementation sur le temps de travail. Premièrement, les employeurs ne sont plus tenus de consigner les heures prestées par les travailleurs qui ont choisi de ne pas opter pour la semaine de 48 heures et,

deuxièmement, la portée de la dérogation relative à la « durée de travail non mesurée » a été élargie.

Le 1<sup>er</sup> août 2003, le champ d'action de la réglementation sur le temps de travail a été étendu :

- aux travailleurs du secteur du transport aérien autres que ceux couverts par la directive sur l'aviation ;
- à tous les travailleurs du secteur du transport ferroviaire ;
- aux travailleurs du secteur du transport routier autres que ceux couverts par la directive sur le transport routier ;
- aux travailleurs non mobiles des secteurs de la pêche maritime, du transport maritime et du transport fluvial et en eaux intérieures ;
- à tous les travailleurs exerçant d'autres activités en mer, comme sur des plates-formes pétrolières ou gazières en mer.

Depuis le 1<sup>er</sup> août 2004, la réglementation s'applique désormais intégralement aux médecins en formation, à l'exception des limites du temps de travail hebdomadaire et des règles spéciales concernant la période de référence, dont le délai d'application a été prolongé de cinq ans.

Les restrictions (durée hebdomadaire du travail, limite du travail de nuit et examens médicaux pour le travail de nuit) seront appliquées par le Bureau pour la santé et la sécurité et les fonctionnaires locaux chargés de l'hygiène sociale. Les droits (temps de repos quotidiens et hebdomadaires, pauses pendant le travail et congés payés annuels) seront mis en œuvre par les tribunaux du travail. Les travailleurs dont les droits ne sont pas respectés ou qui subissent des préjudices parce qu'ils veulent faire valoir leurs droits peuvent porter plainte auprès d'un tribunal du travail.

#### *1.5.4 La loi de 1996 sur les droits des salariés*

Cette loi contient des dispositions détaillées sur les droits suivants des travailleurs : spécifications écrites du contrat de travail, fiches de rémunération détaillées, garanties financières, paiement en cas de suspension du travail pour des raisons médicales, protection des travailleurs contre toute forme de sanction engagée contre eux en rapport avec des aspects précis en matière de santé et de sécurité, jours de congé, soins prénatals, congé de maternité et droit de retour au travail, droits liés à la fin d'un contrat de travail (durée minimale de préavis et raisons du licenciement), protection contre le licenciement abusif, indemnités en cas de licenciement économique, droits en cas de faillite de l'employeur ainsi que droits contre les réductions illégales de salaire.

Cette loi a été introduite à la suite de diverses directives européennes, dont :

- la directive 80/987/CE du Conseil, du 20 octobre 1980, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur ;

- la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

D'autres lois relatives à ces directives ont également été promulguées. La loi de 1996 sur les tribunaux du travail prévoit également des tribunaux du travail et une cour d'appel du travail pour l'application de la plupart des droits des travailleurs (en vertu de la loi de 1996 sur les droits des salariés et d'autres lois sur l'emploi).

La loi de 1998 sur les droits des salariés (solution des conflits), qui rebaptisent les tribunaux du travail (*d'industrial tribunals en employment tribunals*), simplifie les procédures judiciaires et encourage des méthodes alternatives de solution des conflits, par exemple en permettant à l'organisme d'arbitrage des conflits du travail (ACAS) de recourir à des procédures d'arbitrage en cas de licenciement abusif. La plupart des dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> août 1998. La loi de 2002 sur l'emploi a introduit de nouvelles dispositions visant à contribuer au développement de relations de travail constructives et à éviter les contentieux.

#### *1.5.5 Les réglementations de 1981 sur la protection des travailleurs en cas de cession d'entreprises*

Ces dispositions, édictées en vertu de la loi de 1972 sur les Communautés européennes qui rend opérationnelle la directive 77/187/CEE du Conseil, prévoient la protection des travailleurs lorsqu'une entreprise change de propriétaire.

#### *1.5.6 Loi de consolidation de 1992 sur les syndicats et les relations de travail, amendée par la loi de 1993 sur la réforme syndicale et les droits des salariés*

Cette loi confère des droits individuels protégeant les travailleurs contre le licenciement ou la discrimination pour cause d'adhésion à un syndicat ou de participation aux activités d'un syndicat indépendant ou de non-adhésion à un syndicat, et contre la discrimination en cas de licenciement pour participation à des mouvements revendicatifs officiels (c'est-à-dire organisés par un syndicat). Ses dispositions règlent également les droits en matière de congé rétribué aux fins d'accomplissement de tâches syndicales. L'adoption de la loi en question découle principalement de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

La loi régit la reconnaissance juridique des syndicats et des associations patronales, les droits des syndiqués quant à la conduite de certains aspects de leurs affaires syndicales (par exemple l'élection de dirigeants syndicaux, l'affectation de fonds syndicaux aux activités politiques d'un parti et le recours si un syndicat prend des sanctions injustifiées à l'encontre d'un adhérent ou refuse une adhésion), les obligations des syndicats et celles des associations patronales vis-à-vis de ces droits tout comme de la transmission de certaines informations au responsable de l'accréditation pour les syndicats et les associations patronales, et une protection spéciale contre les actions en justice pour incitation à l'ingérence dans des contrats pour autant qu'elle intervienne dans le contexte d'un conflit du travail, y compris les



conditions à satisfaire pour qu'un syndicat ou toute autre personne puisse bénéficier de cette protection.

La loi met également en place un mécanisme visant à améliorer les relations de travail, notamment grâce à l'organisme d'arbitrage des conflits du travail. Ces dispositions couvrent également la nomination, les attributions et les fonctions du responsable de l'accréditation pour les syndicats et les associations patronales et du Comité central d'arbitrage.

## **2.2 *La loi de 2002 sur l'emploi***

La loi sur l'emploi a été adoptée le 8 juillet 2002. Elle prévoit un large éventail d'initiatives dans le domaine de l'emploi, couvrant notamment les aspects suivants :

- parents et travail : rétribution des congés de maternité et de paternité ;
- la résolution des conflits sur le lieu de travail ;
- l'amélioration des procédures des tribunaux du travail ;
- un questionnaire sur l'égalité des salaires ;
- des dispositions favorisant la mise en œuvre de la directive sur le travail à durée déterminée ;
- le droit à des jours de congé pour les délégués syndicaux chargés de la formation ;
- le soutien à l'accès à l'emploi pour les partenaires de demandeurs de prestations sociales ;
- l'amélioration du partage des données (coordination assurée par le ministère du travail et des pensions).

## **2.3 *La législation sur l'égalité des chances***

### **2.3.1 *La loi de 2002 sur la nationalité, l'immigration et le droit d'asile***

La loi de 2002 sur la nationalité, l'immigration et le droit d'asile a reçu la sanction royale le 7 novembre. Il s'agit de la quatrième loi relative à la politique d'asile du Royaume-Uni promulguée au cours des dix dernières années. Bon nombre des mesures contenues dans cette loi viennent du livre blanc publié par le gouvernement en février 2002, intitulé *Secure Borders, Safe Havens : Integration with Diversity* (« Frontières contrôlées, refuge assuré : l'intégration dans la diversité »). La loi couvre toute une série d'aspects affectant les demandeurs d'asile comme la citoyenneté, la nationalité, le logement, etc., et définit la position du gouvernement en matière de politique d'asile. Cette position a été élaborée le 23 juillet 2002 : les demandeurs d'asile n'ont plus le droit de travailler ni d'entreprendre une formation professionnelle tant que leur demande d'asile n'est pas acceptée. Les représentants du gouvernement ont donc le droit de pénétrer et de perquisitionner sans mandat dans n'importe quelle entreprise afin de vérifier si l'employeur n'emploie pas de travailleurs clandestins.

### **2.3.2 *La loi de 1995 sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées***

La loi sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées (DDA) a été introduite en 1995. Elle a permis de faire entrer en vigueur plusieurs mesures visant à mettre un terme aux

discriminations à l'encontre des personnes handicapées au Royaume-Uni. Elle protège les personnes handicapées dans les domaines suivants :

- l'emploi ;
- l'accès aux biens, infrastructures et services ;
- la gestion, l'achat ou la location de terrains ou d'immeubles ;
- l'éducation.

Depuis plusieurs années déjà, il est illégal pour les entreprises et les organisations prestataires de services de désavantager les personnes handicapées par rapport aux autres salariés en raison de leur handicap.

Depuis octobre 1999, les prestataires de services sont tenus de procéder à des aménagements « raisonnable » en faveur des personnes handicapées, en leur offrant notamment une aide supplémentaire ou en adaptant en conséquence la manière dont les services sont fournis. Depuis septembre 2003, la partie IV de la DDA prévoit l'obligation de fournir des aides auxiliaires dans le cadre d' « aménagements raisonnables ». Depuis octobre 2004, il est également obligatoire de procéder à des aménagements raisonnables des locaux afin d'éviter les obstacles matériels rendant leur accès difficile aux personnes handicapées.

Dans le domaine de l'enseignement et de la formation, de nouvelles obligations sont entrées en vigueur en septembre 2002 conformément à la partie IV de la DDA, modifiée par la loi sur les besoins éducatifs spéciaux et le handicap (SENDA). Elles imposent aux écoles, collèges, universités et centres de formation pour adultes et de services aux jeunes de ne pas pratiquer de discrimination envers les personnes handicapées.

Par ailleurs, la DDA autorise le gouvernement à fixer des normes minimales afin de faciliter l'accès des personnes handicapées aux transports publics.

Il suffit de jeter un œil aux statistiques concernant les personnes handicapées au Royaume-Uni pour se rendre compte de la nécessité d'une sensibilisation autour des nouvelles obligations visées dans la partie IV de la DDA et de l'adoption de mesures dans ce domaine. On retrouve de plus en plus de personnes handicapées parmi les travailleurs, les clients existants ou potentiels, les parties prenantes et même les actionnaires.<sup>4</sup> Les statistiques le démontrent clairement :

- le Royaume-Uni compte 8,7 millions d'adultes handicapés, un chiffre susceptible d'augmenter ;
- en 2004, 40% de la population britannique aura plus de 45 ans, âge auquel la probabilité de souffrir d'un handicap commence à augmenter sensiblement. ;
- une famille sur quatre compte une personne handicapée en son sein. Cette proportion augmente se renforce lorsque les amis et d'autres relations sont pris en considération ;
- le pouvoir d'achat annuel net minimum des personnes handicapées au Royaume-Uni est estimé à 40 milliards de GBP par an.

---

<sup>4</sup> Informations émanant du site web *National Opinion Poll*, [www.nop.co.uk](http://www.nop.co.uk)

En clair, les nouvelles obligations en matière d'accessibilité revêtent une pertinence certaine sur le plan paritaire et économique.

### *2.3.3 La loi de 1976 sur les relations raciales*

La loi de 1976 sur les relations raciales stipule qu'il est illégal de défavoriser une personne par rapport à une autre du fait de sa race. Les motifs de discrimination couverts sont la race, la couleur de peau, la nationalité (y compris la citoyenneté) et l'origine nationale ou ethnique. En pratique, la discrimination raciale en Grande-Bretagne frappe principalement des personnes issues d'ethnies minoritaires, mais la loi protège les personnes de toute origine, race, couleur et nationalité.

Elle leur garantit une protection contre la discrimination dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la formation, du logement et de la fourniture de biens, d'équipements et de services.

Elle a été modifiée en 2000 à la suite de la recommandation 11 du rapport d'enquête de Stephen Lawrence. Ses amendements se sont révélés plus ambitieux, puisqu'ils interdisent la discrimination raciale dans toutes les fonctions publiques, à quelques rares exceptions près. Les organismes publics cités dans l'annexe 1A à la loi modifiée de 1976 sont légalement tenus de promouvoir l'égalité raciale d'une manière générale.

### *2.3.4 La loi de 1975 sur la discrimination sexuelle*

La loi sur la discrimination sexuelle date de 1975 et complète celle de 1970 sur l'égalité des salaires, qui permet aux femmes de saisir un tribunal en cas de discrimination et, si elles obtiennent gain de cause, d'obliger l'employeur à respecter les modalités et conditions prescrites avec effet immédiat. La loi sur la discrimination sexuelle s'inspire de la loi sur l'égalité des salaires en intégrant non seulement les dispositions relatives aux modalités et conditions de travail (aspects contractuels) mais également la discrimination en termes de recrutement, de formation, de promotion, de licenciement et de primes discrétionnaires. Elle protège également contre toutes représailles les travailleurs qui ont déposé une plainte contre leur employeur.

La législation relative à la discrimination sexuelle a beaucoup évolué depuis son entrée en vigueur, notamment avec l'ordonnance de 2003 relative à l'égalité des salaires, mais les dispositions générales de la loi de 1975 demeurent d'application encore aujourd'hui.

### *2.3.5 La réglementation de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle)*

La réglementation de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle) interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle sur toutes les entreprises et dans toutes les organisations du secteur public à travers le Royaume-Uni. Elle couvre tous les aspects de la relation de travail, de l'embauche à la promotion, en passant par le salaire, les conditions de travail et la formation. Plus spécifiquement, les employeurs ne peuvent :

- défavoriser une personne par rapport aux autres du fait de son orientation sexuelle ;
- appliquer une disposition, un critère ou une pratique qui défavorise une personne d'une orientation sexuelle particulière, sans que cela ne se justifie objectivement ;
- agir de manière à attenter à la dignité d'une personne ou à créer un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- défavoriser une personne ayant entrepris une démarche dans le cadre de la nouvelle législation ou en rapport avec celle-ci.

### *2.3.6 La réglementation de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi (religion ou croyance)*

La réglementation de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi (religion ou croyance) interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur la religion ou la croyance dans les entreprises du Royaume-Uni. À l'instar de la réglementation concernant l'orientation sexuelle, elle couvre également tous les aspects de la relation de travail, de l'embauche au licenciement, en passant par le salaire, les conditions de travail, la formation et la promotion. Ici encore, les employeurs ne peuvent :

- défavoriser une personne par rapport aux autres du fait de sa religion ou de ses croyances ;
- appliquer une disposition, un critère ou une pratique qui défavorise une personne d'une religion ou d'une croyance particulières, sans que cela ne se justifie objectivement ;
- agir de manière à attenter à la dignité d'une personne ou à créer un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- défavoriser une personne ayant entrepris une démarche dans le cadre de la nouvelle législation ou en rapport avec celle-ci.

### *2.3.7 Les modifications en 2004*

Des modifications sont intervenues en 2004, dont certaines n'entreront pas en vigueur avant 2005. En voici quelques-unes :

- l'ordonnance de 2004 sur l'immigration (restrictions d'emploi) : cette ordonnance est entrée en vigueur en mai 2004 pour que soient mises en application les obligations des employeurs quant à la lutte contre le travail clandestin ;
- la loi de 2003 sur la reconnaissance du genre sexuel a reçu la sanction royale le 1<sup>er</sup> juillet 2004. Elle accorde le droit aux transsexuels de solliciter une reconnaissance juridique de leur nouvelle identité sexuelle auprès d'une commission compétente ;
- un amendement à la loi sur la discrimination contre les personnes handicapées est entré en vigueur en octobre 2004. Celui-ci supprime les dérogations pour les petits employeurs ainsi que pour certains métiers.

## **2.4 La législation concernant la santé et la sécurité sur les lieux de travail**

### **2.4.1 La loi de 1974 sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail (HSWA)**

La plupart des dispositions relatives à la sécurité au travail se trouvent dans la loi de 1974 sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail. En vertu de cette loi, les employeurs ont la responsabilité de prendre toutes les mesures « raisonnables » qui s'imposent pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être de leurs travailleurs. Le non-respect de ces obligations les expose à des poursuites devant le tribunal de première instance, voire la cour d'assises.

Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, la législation dans ce domaine a fait l'objet de plusieurs révisions et actualisations. Par exemple :

- la **réglementation de 1999 sur la gestion de la santé et de la sécurité au travail** oblige l'employeur à procéder à une évaluation des risques sur le lieu de travail et à agir en conséquence ;
- la **réglementation de 1992 relative à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail** fixe des normes minimales pour le contrôle de la température, l'éclairage, la ventilation, la propreté, etc. ;
- la **réglementation de 1992 sur les opérations de manipulation manuelle** couvre la manutention manuelle de matériel, de stocks et de matériaux et contraint l'employeur à prendre des mesures pour éviter les accidents ;
- la **réglementation de 1992 sur les équipements de protection individuelle** concerne les équipements ou les vêtements de protection individuelle que le travailleur doit porter pour se prémunir contre les dangers susceptibles d'affecter sa santé et sa sécurité ;
- la **réglementation de 1992 sur la santé et la sécurité (écrans de visualisation)** a introduit des mesures visant à prévenir les troubles musculo-squelettiques, la fatigue, les problèmes oculaires, etc., lors de l'utilisation d'équipements technologiques ;
- la **directive sur le temps de travail et la réglementation de 1998 sur la durée du travail** régissent le nombre maximum d'heures de travail à prester par le travailleur et prévoient des examens médicaux réguliers et gratuits afin d'évaluer la capacité à travailler dans le cadre d'horaires particuliers.

La politique en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail relève de la compétence de la Commission pour la santé et la sécurité (HSC) et du Bureau pour la santé et la sécurité (HSE). Les deux agences sont financées par le ministère du travail et des pensions (DWP).

## **2.5 Les relations entre les partenaires sociaux**

La majeure partie de la législation qui relève de la catégorie générale des « relations entre les partenaires sociaux » est en fait régi par la division des relations de l'emploi (*Employment Relations Directorate*) du ministère du commerce et de l'industrie.

### 2.5.1 *Le salaire minimum national*

Le salaire minimum national est l'un des piliers de la stratégie du gouvernement visant à garantir aux travailleurs des normes minimales décentes et à promouvoir l'équité au travail. Il s'applique à la quasi-totalité des travailleurs et établit des taux horaires en dessous desquels l'employeur ne peut descendre. Il contribue au développement économique dans la mesure où les entreprises pourront se montrer compétitives en faisant valoir la qualité des produits et services qu'elles fournissent plutôt que les faibles prix découlant principalement de salaires peu élevés. Les taux sont basés sur les recommandations de la Commission indépendante sur les bas salaires (*Low Pay Commission*).

Le salaire minimum national a été augmenté en octobre 2004. Il s'élève maintenant à 4,85 GBP pour les travailleurs adultes de plus de 22 ans, à 4,10 GBP pour les adultes entre 18 et 21 ans et à 3,00 GBP pour les travailleurs de 16 et 17 ans.

### 2.5.2 *La loi de 2004 sur les relations de travail*

Les dispositions contenues dans la loi de 2004 sur les relations de travail sont entrées en vigueur en octobre 2004. Cette loi régit principalement les conventions collectives et les droits syndicaux. Elle comprend des mesures visant à :

- lutter contre l'intimidation des travailleurs durant les votes d'accréditation et de désaccréditation en introduisant des règles permettant d'identifier les mauvaises pratiques des employeurs et des syndicats en matière de campagne de persuasion et en précisant les contacts « raisonnables » que les syndicats peuvent avoir avec les travailleurs faisant partie de l'unité de négociation ;
- améliorer le fonctionnement de la procédure d'accréditation officielle. La loi clarifie notamment les problèmes liés à la détermination de l'unité de négociation pertinente ;
- préciser les « thèmes » à traiter en négociation collective. La loi permet aux syndicats de communiquer avec les travailleurs plus tôt dans le processus, et clarifie et développe la législation actuelle en matière de fourniture d'informations au Comité central d'arbitrage et à l'organisme d'arbitrage des conflits du travail ;
- renforcer la protection contre le licenciement de travailleurs organisant une action syndicale officielle et légale en prorogeant la « période de protection » de 8 à 12 semaines, en excluant les jours de « *lock-out* » de cette période et en définissant avec plus de précision les procédures « raisonnables » que les employeurs et les syndicats devraient adopter pour résoudre d'éventuels conflits du travail, ainsi que des mesures visant à simplifier la législation sur les votes de grève et la notification des scrutins ;
- accorder plus de pouvoir aux syndicats pour écarter ou exclure les militants racistes ainsi que tous ceux dont le comportement politique est incompatible avec l'affiliation à un syndicat ;
- appliquer l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire *Wilson & Palmer*, qui stipule que les syndicalistes ont clairement le droit d'utiliser les services de leur syndicat et ne peuvent être incités par leur employeur à renoncer aux droits syndicaux élémentaires ni être dissuadés de rechercher une reconnaissance syndicale ;

- améliorer l'exercice de certains droits individuels en clarifiant notamment le rôle de l'accompagnant pendant une procédure disciplinaire ou de conciliation. La loi prévoit en outre des modifications techniques à la législation du travail sur la protection en cas de licenciement abusif afin de la rendre plus souple ;
- protéger davantage les travailleurs qui font l'objet d'un licenciement ou d'un autre préjudice du fait d'une citation à comparaître devant un tribunal ou d'une absence pour participation à un jury ;
- promouvoir l'information et la consultation sur le lieu de travail ;
- renforcer la mise en application du salaire minimum national ;
- améliorer la réglementation syndicale et permettre au secrétaire d'État d'inclure des méthodes de vote non postales lors d'élections et de scrutins syndicaux officiels.

### 3.0 MESURES

#### **Avis aux lecteurs**

**Ce chapitre se base sur le Rapport qualitatif d'Eurostat sur les Politiques du marché du travail au Royaume-Uni (2001). Le dernier Rapport qualitatif disponible au moment de la rédaction du présent document était celui de 2001.**

**La Commission (Eurostat – Office statistique de l'UE) publie régulièrement des données statistiques relatives aux dépenses consacrées aux mesures actives du marché du travail (décrites dans le chapitre 3 ci-dessous) et au nombre de bénéficiaires de ces mesures. Pour plus d'informations, consultez la publication annuelle « Statistiques sociales européennes – Politiques du marché du travail – Dépenses et bénéficiaires », disponible pour 1998, 1999, 2000 et 2001 et publiée dans la collection Eurostat – Tableaux détaillés – Thème 3. Les données sont structurées en six chapitres : 1) Introduction, 2) Dépenses, 3) Bénéficiaires, 4) Inventaire des mesures PMT, 5) Données externes, 6) Information de référence.**



## **Inventaire des mesures Royaume Uni 2001**

### **Catégorie N°/nom de la mesure**

**0 SPE généraux** 9 Placement - Service de placement et fonctions de conseil

**1 Accompagnement de la recherche d'emploi** 1 [Composante] New Deal pour les 18-24 ans - Passerelle vers l'emploi

1 [Composante] New Deal pour les 18-24 ans - Suivi

2 [Composante] New Deal pour les 25 ans et plus - Passerelle vers l'emploi

2 [Composante] New Deal pour les 25 ans et plus - Suivi

8 Allocation de demandeur d'emploi - Entretiens

10 New Deal pour les partenaires de chômeurs (NDPU)

11 New Deal pour les parents isolés

14 Participation aux frais de déplacement dans le cadre d'un entretien

16 Périodes d'essai

20 Jobfinder/Jobfinder Plus

22 Centres gérant des programmes (plus autres initiatives: clubs de demandeurs d'emploi, plan d'emploi)

23 Équipes d'évaluation et d'orientation en vue d'un placement (PACTS )

35 [Composante] Zones d'emploi prioritaires -

37 [Composante] New Deal 50+ - Soutien et conseils pour la recherche d'emploi.

### **2 Formation professionnelle**

**2.1 Formation institutionnelle** 1 [Composante] New Deal pour les 18-24 ans - Option d'éducation et formation professionnelle

2 [Composante] New Deal pour les 25 ans et plus - Option d'éducation et formation professionnelle à temps plein

**2.2 Formation sur le lieu de travail** 2 [Composante] New Deal pour les 25 ans et plus - Formation basée sur le travail destinée aux adultes

35 [Composante] Zones d'emploi prioritaires - Apprentissage au travail

**2.3 Formation intégrée** 4 Formation basée sur le travail destinée aux adultes (WBLA)

**2.4 Soutien spécial à l'apprentissage** 5 Formation basée sur le travail destinée aux jeunes (WBTP)

### **3 Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi**

**3.1 Rotation dans l'emploi**

**3.2 Partage de l'emploi**

### **4 Incitations à l'emploi**

**4.1 Incitations à l'embauche** 1 [Composante] New Deal pour les 18-24 ans - Option d'emploi

2 [Composante] New Deal pour les 25 ans et plus - Option d'emploi

29 Prime de retour à la vie active

37 [Composante] New Deal 50+ - Crédits pour l'emploi

**4.2 Incitations au maintien des emplois**

**5 Insertion professionnelle des handicapés** 24 Réadaptation à l'emploi (préparation au travail)

**5.1 Emplois ordinaires** 31 Accès au travail

32 Programme d'introduction au travail

33 [Composante] Emploi assisté (y compris Remploi) - en dehors du marché du travail ordinaire, p.ex. Remploi

33 Emploi assisté (y compris Remploi)

**5.2 Emplois protégés** 33 [Composante] Emploi assisté (y compris Remploi) - sur le marché du travail ordinaire

**5.3 Autres systèmes de réadaptation et de formation** 12 New Deal pour les handicapés

.

### **Catégorie N°/nom de la mesure**

### **6 Création directe d'emplois**

**6.1 Emplois permanents**

**6.2 Emplois temporaires** 1 [Composante] New Deal pour les 18-24 ans - Options d'emploi bénévole ou dans la force d'intervention environnementale

35 [Composante] Zones d'emploi prioritaires - Marchés du travail intermédiaires

**7 Aides à la création d'entreprise** 36 Initiative "Jeunes entrepreneurs"

### **8 Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi**

**8.1 Prestations de chômage complet** 3 Allocation de demandeur d'emploi (JSA): paiements

**8.2 Prestations de chômage partiel**

**8.3 Prestations de chômage à temps partiel**

**8.4 Indemnités de licenciement**

**8.5 Indemnité en cas de faillite**

### **9 Préretraite**

**9.1 Conditionnelle**

**9.2 Inconditionnelle**

**Mixed Mesures mixtes** 1 New Deal pour les 18-24 ans

2 New Deal pour les 25 ans et plus

35 Zones d'emploi prioritaires

37 New Deal 50+

**Number of measures: 23 (including 5 mixed measure(s) with a total of 17 components)**

.

## C - Information qualitative par mesure

### **Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Placement - Service de placement et fonctions de conseil 9

**Type d'action:**

**Objectif:**

### **Description:**

Offrir des services de placement aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.

**Bénéficiaires:** Demandeurs d'emploi

**Action/instrument:** Les services d'emploi (ES) rendent publiques les offres d'emploi communiquées par les entreprises dans des centres pour l'emploi de façon à ce que les demandeurs d'emploi puissent y avoir accès. Les ES planifient ensuite des interviews pour les demandeurs d'emploi correspondant au profil recherché par l'employeur. Ils peuvent également aider les employeurs en mettant en relation les qualifications de leurs clients avec les postes vacants proposés par les employeurs.

**Financement/aide:** Ressources affectées et budget du gouvernement central.

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Service public de l'emploi

**Eligibilité:**

**Base légale:** Acte pour l'Emploi et la Formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

### **Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs **Groupes cibles détaillés:** Aucun

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficiaire de la Continuation de l'enregistrement:* Oui Oui **Autres prestations en espèces:** Prestation de chômage

**Type de dépense:** Transferts aux prestataires de services **Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

Non disponible

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 0 - SPE généraux **Catégorie:**

SPE généraux 0

.

7

.

### **Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Allocation de demandeur d'emploi - Entretiens 8

**Type d'action:**

**Objectif:**

### **Description:**

Faciliter et encourager la recherche de travail pour les demandeurs d'emploi par l'intermédiaire de consultations périodiques et intensives.

**Bénéficiaires:** Demandeurs d'emploi, avec une attention spéciale aux chômeurs de longue durée.

**Action/instrument:** Les demandeurs d'emploi sont interviewés par des conseillers à différentes étapes selon leur durée de chômage. Une première interview est organisée pour les nouveaux demandeurs d'emploi, puis un second entretien a lieu à la fin de la période autorisée (durant laquelle ils peuvent restreindre leur recherche à leur emploi actuel et/ou leur niveau de rémunération actuel). A l'issue de chaque interview, un accord est conclu afin d'orienter le demandeur d'emploi vers les différentes opportunités qui s'offrent à lui. Les personnes au chômage depuis plus de six mois bénéficient d'interviews complémentaires et plus intensives tous les six mois.

**Financement/aide:** Ressources affectées et budget du gouvernement central.

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Service public de l'emploi

**Eligibilité:** Chômeurs inscrits

**Base légale:** Acte pour les demandeurs d'emploi 1995 ; Règlements sur les allocations des demandeurs d'emploi 1996

**Changements récents:** Aucuns

### **Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs **Groupes cibles détaillés:** Aucun

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficiaire de la Continuation de l'enregistrement:* Oui Oui **Autres prestations en espèces:** Aucune

**Type de dépense:** Transferts aux prestataires de services **Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1996

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 1 - Accompagnement de la recherche d'emploi **Catégorie:**

Accompagnement de la recherche d'emploi 1

.

8

.

**Identification:****N°/nom de la mesure:** New Deal pour les partenaires de chômeurs (NDPU) 10**Type d'action:****Objectif:****Description:**

Aider les partenaires des chômeurs qui sont également sans travail à trouver un emploi.

**Bénéficiaires:** Partenaires des chômeurs (inactifs)

**Action/instrument:** Les participants éligibles sont invités à une première interview avec un conseiller afin de leur expliquer en quoi consiste l'aide, quels sont les supports et opportunités offerts, y compris les avantages liés au travail ainsi que des informations sur l'accueil des jeunes enfants au niveau local dans les cas appropriés. Les partenaires sans enfant âgés entre 18 et 24 ans qui désirent ensuite participer seront dirigés vers le conseiller en charge du New Deal pour les jeunes personnes pour avoir accès aux différentes aides offertes dans le cadre de ce New Deal. Quant aux partenaires âgés entre 18 et 24 ans ayant des enfants, ainsi que ceux plus âgés, qui souhaitent bénéficier d'une aide supplémentaire, ils ont la possibilité d'avoir leur dossier suivi de manière continue par un conseiller du programme NDPU, selon leurs besoins individuels. Le New Deal obligatoire pour les partenaires de chômeurs stipulera que les couples âgés entre 18 et 24 ans sans enfant doivent s'intégrer directement dans le marché du travail afin d'éviter qu'ils ne dépendent trop du système d'allocations. L'aide pour les coûts de garde d'enfants est comprise dans le NDPU.

**Financement/aide:** Ressources affectées (taxes sur les bénéfices exceptionnels) et budget du gouvernement central.**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central**Éligibilité:** Ouvert aux partenaires des demandeurs d'emploi qui perçoivent une allocation chômage (JSA) depuis au moins six mois et qui la réclame aussi pour leur partenaire.**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.**Changements récents:** Nouvelle mesure introduite sur base volontaire en 1999, et qui sera rendue obligatoire en 2000.**Informations supplémentaires:****Groupes cibles:** Chômeurs **Groupes cibles détaillés:** Aucun**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement:* Non Oui **Autres prestations en espèces:** Prestation de chômage**Type de dépense:** Transferts aux prestataires de services **Durée prévue:** *Typique:**Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:**Année de fin:*

1999

En cours

**Aire d'application:** NationaleRoyaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 1 - Accompagnement de la recherche d'emploi **Catégorie:**

Accompagnement de la recherche d'emploi 1

.

9

.

**Identification:****N°/nom de la mesure:** New Deal pour les parents isolés 11**Type d'action:****Objectif:****Description:**

Faciliter l'intégration sur le marché du travail des parents isolés à travers des conseils intensifs ainsi qu'un soutien à l'emploi lorsqu'un travail a été trouvé.

**Bénéficiaires:** Parents isolés sans travail.

**Action/instrument:** Les parents isolés ayant des enfants en âge d'aller à l'école sont invités à une interview avec un conseiller personnel. Il leur offre des conseils sur la manière de trouver un travail adéquat, sur les gardes d'enfants, sur l'identification des besoins de formation ainsi que des conseils sur les allocations, ou plus précisément : 1: une aide pour identifier les compétences et renforcer la confiance en soi 2: des places dans les programmes ES destinés à les aider à développer des compétences essentielles pour la recherche d'un emploi 3: conseils et soutien dans le processus de recherche d'emploi 4: conseils sur le droit aux allocations une fois que l'on commence à travailler 5: une aide pour ceux qui désirent participer à des programmes de formation, un financement pour couvrir les frais de garde d'enfants pendant la participation à une formation agréée. 6: un soutien continu en emploi pour résoudre toute difficulté transitoire.

**Financement/aide:** Ressources affectées (impôts sur les bénéfices exceptionnels)**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central**Éligibilité:** Parents isolés recevant un soutien au revenu.**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.**Changements récents:** Les prototypes ont été lancés en juillet 1997 dans 8 régions du pays. A partir d'avril 1998, les parents isolés réclamant un soutien à l'emploi se sont vus proposer une aide via le New Deal pour les parents isolés, tandis qu'à partir d'octobre 1998, le sysd;C:\PROGRA-1\DeskView\system**Informations supplémentaires:****Groupes cibles:** Chômeurs **Groupes cibles détaillés:** Réentrants / familles monoparentales**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement:* n.d. Oui **Autres prestations en espèces:** Prestation de chômage**Type de dépense:** Transferts aux individus (Prestations périodiques en espèces), Transferts aux employeurs (Prestations périodiques en espèces), Transferts aux prestataires de services**Durée prévue:** *Typique:**Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** Année de démarrage:

Année de fin:

1997

En cours

**Aire d'application:** Autre

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 1 - Accompagnement de la recherche d'emploi **Catégorie:**

Accompagnement de la recherche d'emploi 1

10

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Participation aux frais de déplacement dans le cadre d'un entretien 14

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Encourager les chômeurs à se rendre à des entretiens nécessitant un voyage plus long que le trajet habituel effectué à partir de leur domicile.

**Bénéficiaires:** Chômeurs depuis plus de 13 semaines.

**Action/instrument:** Les chômeurs peuvent se voir rembourser les coûts de transport associés à des interviews nécessitant un voyage plus long que le trajet habituel. Ils comprennent les frais d'hôtel lorsque cela s'avère nécessaire.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Service public de l'emploi

**Eligibilité:** Il existe un certain nombre de conditions d'éligibilité qui doivent être remplies. La première : le bénéficiaire doit être au chômage et percevoir des allocations depuis au moins 13 semaines au moment de la candidature. Le poste à pourvoir doit être de minimum 30 heures par semaine pour une durée d'au moins 12 mois, ou un contrat à durée déterminée renouvelable.

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs **Groupes cibles détaillés:** Aucun

**Enregistrement au chômage:** Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement: n.d. Oui **Autres prestations en espèces:** Prestation de chômage

**Type de dépense:** Transferts aux individus ( Remboursements) **Durée prévue:** Typique:

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** Année de démarrage:

Année de fin:

1986

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 1 - Accompagnement de la recherche d'emploi **Catégorie:**

Accompagnement de la recherche d'emploi 1

11

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Périodes d'essai 16

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Donner aux chômeurs la chance de faire leurs preuves chez un employeur.

**Bénéficiaires:** Chômeurs depuis plus de six mois

**Action/instrument:** Les employeurs doutant des compétences, de la motivation ou de la capacité des demandeurs d'emploi à effectuer le travail demandé ont la possibilité de les engager pour une période d'essai de 15 jours maximum avant de se décider pour un recrutement permanent. Durant cette période d'essai, le candidat continue à percevoir ses allocations. Cet arrangement offre une certaine sécurité aux chômeurs de longue durée étant donné qu'ils ne doivent pas renoncer à leurs allocations pour un poste qu'ils ne sont pas certains d'obtenir.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Service public de l'emploi

**Eligibilité:** Chômeurs depuis plus de six mois

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs (CLD) **Groupes cibles détaillés:** Aucun

**Enregistrement au chômage:** Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement: n.d. Oui **Autres prestations en espèces:** Prestation de chômage

**Type de dépense:** Transferts aux individus ( Remboursements), Transferts aux prestataires de services **Durée prévue:**

*Typique:*

*Maximum:*

15 Jours Non disponible

**Application:** Année de démarrage:

Année de fin:

1989

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 1 - Accompagnement de la recherche d'emploi **Catégorie:**

Accompagnement de la recherche d'emploi 1

12

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Jobfinder/Jobfinder Plus 20

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Faciliter l'intégration sur le marché du travail des participants par l'intermédiaire de plusieurs interviews individuelles.

**Bénéficiaires:** Chômeurs adultes de longue durée

**Action/instrument:** Jobfinder Plus a été introduit en Juin 1998, et a remplacé Jobfinder et 1-2-1. Ce programme consiste en une série d'interviews individuelles avec un conseiller attitré afin d'identifier les meilleurs moyens pour aider les participants à décrocher un emploi durable.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Service public de l'emploi

**Eligibilité:** Demandeurs d'emploi âgés de 25 et plus, au chômage depuis 18 mois (à partir de Juin 1998).

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs (CLD) **Groupes cibles détaillés:** Aucun

**Enregistrement au chômage:** Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement: n.d. Oui **Autres prestations en espèces:** Prestation de chômage

**Type de dépense:** Transferts aux prestataires de services **Durée prévue:** Typique:

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** Année de démarrage:

Année de fin:

1998

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 1 - Accompagnement de la recherche d'emploi **Catégorie:**

Accompagnement de la recherche d'emploi 1

13

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Centres gérant des programmes (plus autres initiatives: clubs de demandeurs d'emploi, plan d'emploi) 22

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Offrir aux demandeurs d'emploi un soutien personnalisé afin de les aider à trouver un emploi par l'intermédiaire de services d'emploi externes.

**Bénéficiaires:** La priorité est accordée aux chômeurs de longue durée, même si les demandeurs d'emploi depuis plus de 13 semaines peuvent également bénéficier de cette mesure.

**Action/instrument:** Des organismes externes avec lesquels les services pour l'emploi (ES) sous-traitent, ont lancé des centres de programmes en 1997-98. Ces programmes ont remplacé tous les services obligatoires et volontaires pour demandeurs d'emploi. Chaque centre propose des modules individuels, adaptés à partir des programmes existants, couvrant différents aspects de l'orientation et de la recherche d'emploi. Les conseillers ES se mettent d'accord avec les demandeurs d'emploi sur l'ensemble des modules à suivre, formant une aide à la recherche d'emploi personnalisée afin de répondre à leurs besoins individuels. Chaque centre de programme dispose d'une cellule où les participants éligibles peuvent poser leur candidature pour un emploi ou d'autres opportunités d'emploi ou de formation professionnelle. Ces cellules offrent un accès téléphonique, des fournitures de bureau, des timbres ainsi qu'un équipement bureautique (logiciels de traitement de texte, photocopieuses). Près de 85% des agences ES ont adopté ce système de centres de programmes en 1998, les autres préférant suivre l'ancien système.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central

**Eligibilité:** La priorité est accordée aux chômeurs de longue durée, les demandeurs d'emploi depuis plus de 13 semaines peuvent aussi bénéficier de cette mesure.

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs (CLD) **Groupes cibles détaillés:** Aucun

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement:* n.d. Oui **Autres prestations en espèces:** Prestation de chômage

**Type de dépense:** Transferts aux prestataires de services **Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1997

En cours

**Aire d'application:** Autre

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 1 - Accompagnement de la recherche d'emploi **Catégorie:**

Accompagnement de la recherche d'emploi 1

14

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Équipes d'évaluation et d'orientation en vue d'un placement (PACTS ) 23

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Aider les personnes handicapées à garder ou à trouver un emploi en les conseillant et les orientant.

**Bénéficiaires:** Chômeurs et salariés dont l'emploi est menacé souffrant d'un handicap.

**Action/instrument:** Les équipes d'évaluation et d'orientation en vue d'un placement (PACTs) ont un rôle majeur à jouer auprès des employeurs afin de promouvoir le recrutement, la formation professionnelle et le maintien en emploi des personnes handicapées. Les membres de ces équipes (les conseillers-emploi des personnes handicapées, DEA) sont intégrés dans les centres pour l'emploi. Ils sont chargés d'aider les personnes handicapées à décrocher ou à garder leur emploi; d'assurer l'évaluation de l'emploi ainsi que la réadaptation professionnelle; de leur proposer de bénéficier du service d'accès au travail des agences pour l'emploi et des programmes d'Emploi assisté. Les DEA aident également les employeurs en leur offrant conseils et soutien professionnels afin de les aider à améliorer les perspectives d'emploi des personnes handicapées au chômage ainsi que celles qui sont en emploi. Les PACTs sont soutenus par le Service Régional des Personnes Handicapées au niveau des conseils techniques aux employeurs désirant recruter des personnes handicapées et de l'identification d'équipement adapté aux besoins individuels dans le cadre du travail, de la préparation à l'emploi et de la formation professionnelle. N.B: les activités sont menées par le personnel des SPE, ce qui signifie que les dépenses sont comprises dans la mesure UK-9.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central

**Institution(s) responsable(s):** Service public de l'emploi

**Eligibilité:** Les personnes handicapées

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs, Salariés dont l'emploi est menacé **Groupes cibles détaillés:** Handicapés

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement:* n.d. Non **Autres prestations en espèces:** Aucune

**Type de dépense:** Transferts aux prestataires de services **Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1992

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 1 - Accompagnement de la recherche d'emploi **Catégorie:**

Accompagnement de la recherche d'emploi 1

15

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Formation basée sur le travail destinée aux adultes (WBLA) 4

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Faciliter l'intégration sur le marché du travail des participants à travers une formation et une expérience professionnelles.

**Bénéficiaires:** Bénéficiaires des allocations chômage (JSA) depuis plus de 6 mois et âgés de plus de 25 ans, spécialement ceux qui sont menacés d'exclusion du marché du travail.

**Action/instrument:** Le programme est mené par les TECs (Conseils d'entreprise et de formation) en Angleterre et au Pays de Galles et les LECs (Compagnies d'entreprise locale) en Ecosse. La Formation au travail (TfW) consiste en une combinaison de conseils, d'expérience professionnelle structurée, de formation professionnelle et de qualifications reconnues adaptées aux besoins de l'individu. Les stagiaires peuvent être formés dans l'institut de formation, ou peuvent bénéficier du statut d'employé ou d'une expérience professionnelle auprès d'un employeur, ou d'une combinaison de différents éléments. Il n'y a pas de règle établie sur la part de formation professionnelle et d'expérience au travail. Les participants reçoivent une allocation régulière, légèrement supérieure à ce qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à recevoir leurs prestations chômage. Les programmes pré-professionnels ont été introduits en Angleterre dans le cadre de la TfW afin de voir s'il existe des moyens de fournir une

formation portant sur les qualifications nécessaires aux chômeurs pour qu'ils puissent suivre une formation professionnelle et être compétitifs sur le marché du travail.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central et FSE.

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central

**Eligibilité:** Personnes de plus de 25 ans bénéficiaires des allocations chômage (JSA) depuis au moins six mois.

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Cette mesure a remplacé La Formation au travail (TfW) en 1998/99.

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs **Groupes cibles détaillés:** Agés

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficiaire de la Continuation de l'enregistrement:* Oui Non **Autres prestations en espèces:** Autre prestation-PMT

**Type de dépense:** Transferts aux individus (Prestations périodiques en espèces), Transferts aux prestataires de services

**Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1997

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 2 - Formation professionnelle **Catégorie:**

Formation intégrée 2.3

.  
16

.  
**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Formation basée sur le travail destinée aux jeunes (WBTP) 5

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Faciliter l'intégration sur le marché du travail des jeunes peu qualifiés à travers une formation en entreprise.

**Bénéficiaires:** Jeunes ne désirant pas poursuivre leurs études à plein temps à l'âge de 16 ans.

**Action/instrument:** La formation en entreprise pour les jeunes leur offre pour une période de 2 ans un apprentissage moderne ainsi que des stages de Qualifications professionnelles nationales (NVQs), respectivement de niveau 3 ou supérieur et de niveau 2; et une large palette d'autres formations ayant pour but de les aider à acquérir des compétences plus adaptées à leurs besoins et capacités.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central.

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central

**Eligibilité:**

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Inactifs **Groupes cibles détaillés:** Jeunes

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficiaire de la Continuation de l'enregistrement:* Non Non **Autres prestations en espèces:** Aucune

**Type de dépense:** Transferts aux prestataires de services **Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

2 Années Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1990

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 2 - Formation professionnelle **Catégorie:**

Soutien spécial à l'apprentissage 2.4

.  
17

.  
**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Prime de retour à la vie active 29

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Encourager les personnes à accepter un emploi, qu'elles n'auraient autrement pas accepté, en modifiant leur technique de recherche d'emploi.

**Bénéficiaires:** Chômeurs de longue durée (depuis plus de 2 ans) et public prioritaire participant au New Deal pour les 25 ans et plus (voir UK-2)

**Action/instrument:** La prime de retour à la vie active consiste en une prestation unique accordée aux bénéficiaires des prestations chômage (JSA) lorsqu'ils passent du chômage à l'emploi. Elle est destinée à aider les demandeurs d'emploi au niveau des coûts transitoires auxquels ils sont confrontés lors du passage des allocations chômage à un emploi rémunéré. La

prime est identique dans toutes les régions sauf dans le Yorkshire, Humberside ainsi que dans le sud-ouest. Dans le Yorkshire et Humberside, le montant de la prime est discrétionnaire et est uniquement proposée aux personnes qui ont réellement besoin de cette aide pour commencer à travailler, selon l'appréciation d'un conseiller.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central.

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Service public de l'emploi

**Eligibilité:** Chômeurs depuis plus de 2 ans, âgés de plus de 25 ans. En 1998, le programme a été étendu afin d'inclure ceux qui participaient au New Deal pour les 25 ans et plus.

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs (CLD) **Groupes cibles détaillés:** Aucun

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement:* n.d. Non **Autres prestations en espèces:** Autre prestation

**Type de dépense:** Transferts aux individus ( Prestations uniques) **Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1995

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 4 - Incitations à l'emploi **Catégorie:**

Incitations à l'embauche 4.1

.  
18

.  
**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Réadaptation à l'emploi (préparation au travail) 24

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Faciliter l'intégration sur le marché du travail des personnes handicapées à travers des conseils adaptés et une formation professionnelle.

**Bénéficiaires:** Les personnes handicapées

**Action/instrument:** La réadaptation à l'emploi constitue une part importante des programmes spécialisés offerts aux demandeurs d'emploi handicapés afin de faciliter leur retour à l'emploi. Elle est fournie par des sous-traitants externes. L'objectif est d'aider les demandeurs d'emploi 1: à comprendre les conséquences de leur handicap sur les activités professionnelles 2: à renforcer leur confiance afin de poursuivre leur recherche d'emploi de manière effective 3: à faire des choix professionnels effectifs 4: à améliorer leurs compétences au travail 5: à développer leur capacité physique pour faire face au travail 6: à réapprendre les qualifications de base.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central.

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Service public de l'emploi

**Eligibilité:** Personnes handicapées au chômage

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs **Groupes cibles détaillés:** Handicapés

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement:* n.d. Non **Autres prestations en espèces:** Autre prestation

**Type de dépense:** Transferts aux prestataires de services **Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible 13 Semaines

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1975

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 5 - Insertion professionnelle des handicapés **Catégorie:**

Insertion professionnelle des handicapés 5

.  
19

.  
**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Accès au travail 31

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Faciliter l'intégration sur le marché du travail des personnes handicapées à travers des mesures visant à adapter le lieu de travail.

**Bénéficiaires:** Personnes handicapées.



**Action/instrument:** Le soutien offert par ce programme porte sur : 1: des aides spéciales et de l'équipement 2: une adaptation du lieu de travail 3: un soutien aux travailleurs afin de les aider à satisfaire leurs besoins personnels sur le lieu de travail, et 4: une assistance au niveau des tâches à accomplir.

Le programme partage en général certains de ces coûts avec les employeurs, mais en Août 1998, le gouvernement a annoncé que le programme allait prendre en charge l'intégralité des coûts supplémentaires liés aux handicaps pour les indépendants.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central.

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central

**Eligibilité:** Personnes handicapées

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs, Salariés dont l'emploi est menacé **Groupes cibles détaillés:** Handicapés

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficiaire de la Continuation de l'enregistrement:* n.d. Non **Autres prestations en espèces:** Autre prestation

**Type de dépense:** Transferts aux individus ( Remboursements), Transferts aux employeurs ( Prestations uniques, Remboursements)

**Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1994

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 5 - Insertion professionnelle des handicapés **Catégorie:**

Emplois ordinaires 5.1

.  
20

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Programme d'introduction au travail 32

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Encourager l'emploi des personnes handicapées à travers une période d'essai subventionnée.

**Bénéficiaires:** Personnes handicapées.

**Action/instrument:** Le Programme d'introduction au travail offre une prime aux employeurs durant les six premières semaines d'emploi, dans le cas où l'employeur émet des doutes sur les capacités de la personne handicapée à effectuer le travail demandé.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central.

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central

**Eligibilité:** Personnes handicapées.

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs **Groupes cibles détaillés:** Handicapés

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficiaire de la Continuation de l'enregistrement:* n.d. Non **Autres prestations en espèces:** Autre prestation

**Type de dépense:** Transferts aux employeurs (Prestations périodiques en espèces) **Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

6 Semaines Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1977

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 5 - Insertion professionnelle des handicapés **Catégorie:**

Emplois ordinaires 5.1

.  
21

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Emploi assisté (y compris Remploi) 33

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées à travers des emplois protégés dont l'objectif final est d'assurer un emploi sur le marché du travail ordinaire.

**Bénéficiaires:** Personnes souffrant d'un grave handicap.

**Action/instrument:** En plus du réseau d'usines de la compagnie Remploi et des placements Interwork au côté de personnes non-handicapées dans le cadre d'un emploi ordinaire, les autorités locales et les organisations volontaires offrent des possibilités d'emploi au sein d'ateliers spéciaux ainsi qu'une grande variété de placements assistés auprès des employeurs. Remploi est une entreprise privée sponsorisée par le gouvernement et forme le plus important fournisseur d'emplois assistés. La performance de Remploi se mesure au nombre de personnes handicapées employées par Remploi et dans le cadre du schéma Interwork, au nombre de travailleurs handicapés passant des usines Remploi aux placements Interwork et des placements Interwork à un emploi ordinaire. Les agences pour l'emploi ont signé 220 contrats avec les autorités locales et organisations volontaires qui offrent des opportunités de travail aux personnes handicapées.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central.

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Régime professionnel ou assimilé, Service public de l'emploi

**Eligibilité:** Personnes souffrant d'un grave handicap incapables d'assurer et de maintenir un emploi sans soutien, mais qui sont en mesure de d'apporter une contribution effective à l'employeur.

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs, Inactifs **Groupes cibles détaillés:** Handicapés

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficiaire de la Continuation de l'enregistrement:* n.d. Non **Autres prestations en espèces:** Autre prestation-PMT

**Type de dépense:** Transferts aux employeurs (Prestations périodiques en espèces) **Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1944

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 5 - Insertion professionnelle des handicapés **Catégorie:**

Emplois ordinaires 5.1 Emplois protégés 5.2

22

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** New Deal pour les handicapés 12

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Faciliter l'intégration sur le marché du travail des personnes handicapées à travers une série complète d'aides et de conseils.

**Bénéficiaires:** Personnes handicapées au chômage.

**Action/instrument:** Mis en oeuvre dans 12 régions à partir de septembre 1998, le NDDP offre aux personnes handicapées l'opportunité d'effectuer un bilan et d'établir un plan d'action individuel avec l'aide d'un conseiller personnel. Un financement a été apporté pour un certain nombre de projets afin de tester des méthodes innovatrices d'aide aux personnes handicapées au niveau de la recherche ou du maintien de l'emploi. Dix projets sont actuellement en cours, couvrant à la fois les régions rurales et urbaines, la plupart étant administrés par des partenariats ou des organismes privés, publics ou bénévoles. Les programmes comprennent une formation sur les technologies de l'information, une formation sur les qualifications dans un atelier scolaire ainsi que les emplois, par exemple, dans les business call centres.

**Financement/aide:** Ressources affectées (impôts sur les bénéfices exceptionnels)

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central

**Eligibilité:** Le New Deal pour personnes handicapées est ouvert aux personnes en âge de travailler, touchant des allocations d'invalidité, y compris les allocations pour handicap sévère et le soutien financier pour cause de handicap.

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Six projets pilotes furent introduits en avril 1999 après les premiers essais en septembre 1998. Une évaluation intérimaire sera disponible à la fin de l'automne 1999 et une mise en oeuvre nationale sera considérée à partir d'avril 2000.

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs **Groupes cibles détaillés:** Handicapés

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficiaire de la Continuation de l'enregistrement:* n.d. Non **Autres prestations en espèces:** Aucune

**Type de dépense:** Transferts aux individus (Prestations périodiques en espèces), Transferts aux prestataires de services

**Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1998

En cours

**Aire d'application:** Autre

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 5 - Insertion professionnelle des handicapés **Catégorie:**

Autres systèmes de réadaptation et de formation 5.3

23

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Initiative "Jeunes entrepreneurs" 36

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Encourager les jeunes désirant lancer leur propre entreprise.

**Bénéficiaires:** Jeunes chômeurs de longue durée, défavorisés ou handicapés.

**Action/instrument:** Administrée par le Prince's Youth Business Trust (PYBT), cette mesure fournit des conseils commerciaux ainsi qu'une aide financière aux jeunes âgés entre 18 et 30 ans désirant lancer leur propre entreprise, mais qui connaissent des difficultés pour obtenir un financement.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central et autre (Fonds d'entreprises et dons de banques placés dans le Revolving Loan Fund).

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Régime professionnel ou assimilé

**Eligibilité:** Il existe trois types de schémas, offerts aux : 1. jeunes défavorisés 2. jeunes chômeurs de longue durée, ou handicapés 3. jeunes chômeurs défavorisés

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs, Inactifs **Groupes cibles détaillés:** Jeunes, Handicapés, Immigrants / minorités ethniques

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement:* n.d. Oui **Autres prestations en espèces:** Autre prestation

**Type de dépense:** Transferts aux individus ( Prestations uniques) **Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1987

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 7 - Aides à la création d'entreprise **Catégorie:**

Aides à la création d'entreprise 7

24

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Allocation de demandeur d'emploi (JSA): paiements 3

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Compenser de manière partielle les revenus perdus pour cause de chômage

**Bénéficiaires:** Salariés au chômage désirant travailler et capables de le faire.

**Action/instrument:** L'allocation pour demandeurs d'emploi (JSA) a remplacé les Allocations chômage et le soutien au revenu des chômeurs le 7 octobre 1996. Le JSA touche deux catégories de personnes:

1. les personnes qui ont contribué de manière suffisante auprès de l'assurance nationale durant les deux années fiscales précédentes peuvent bénéficier d'une allocation personnelle dont le montant est calculé sur base des cotisations payées, pour une durée maximale de 6 mois. 2. les personnes qui n'ont pas droit aux allocations JSA sur base de leurs cotisations, ou celles dont les besoins ne sont pas couverts peuvent bénéficier des allocations JSA basées sur le revenu pour elles-mêmes ainsi que les personnes à charge sur une base indéfinie. Les allocations JSA basées sur le revenu peuvent également comprendre une aide au niveau du paiement des intérêts hypothécaires, ainsi que des primes de circonstance (telle que le handicap). Il rend également les bénéficiaires automatiquement éligibles pour les allocations immobilières complètes (aide pour le paiement du loyer) et pour les avantages liés à la Council Tax (aide pour la Council Tax).

Les taux de JSA sont alignés sur ceux du Soutien au revenu, dont bénéficient les personnes qui se trouvent en dehors du marché du travail. Les parents isolés et certaines personnes handicapées peuvent bénéficier du Soutien au revenu ou des allocations JSA basées sur le revenu; si elles choisissent de réclamer les allocations JSA, elles doivent satisfaire certaines conditions du marché du travail.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central et Ressources affectées (Assurance Nationale)

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Service public de l'emploi

**Eligibilité:** Les allocations JSA sont versées aux chômeurs remplissant certaines conditions au niveau du marché du travail: ils doivent être disponibles pour travailler, rechercher activement un emploi, et signer un accord de demandeur d'emploi spécifiant les actions à entreprendre pour chercher un emploi. L'accord des demandeurs d'emploi doit être signé conjointement par le demandeur d'emploi et un conseiller ES, il est révisé régulièrement pendant la réception des allocations. L'accord indique: - le travail recherché par le demandeur d'emploi - les restrictions convenues - les étapes spécifiques qui seront franchies pour trouver un emploi et améliorer les chances de décrocher un travail.

**Base légale:** Acte pour les demandeurs d'emploi 1995, et les Réglementations de l'allocation pour demandeurs d'emploi 1996

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs **Groupes cibles détaillés:** Aucun

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement:* Oui Oui **Autres prestations**

**en espèces:** Prestation de chômage

**Type de dépense:** Transferts aux individus (Prestations périodiques en espèces) **Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** Année de démarrage:

Année de fin:

1996

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** 8 - Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi **Catégorie:**

Prestations de chômage complet 8.1

25

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** New Deal pour les 25 ans et plus 2

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Faciliter l'intégration sur le marché du travail des chômeurs âgés de 25 ans et plus à travers une série de mesures.

**Bénéficiaires:** Chômeurs adultes de très longue durée - chômeurs depuis plus de 2 ans - bien que les groupes défavorisés (handicapés, anciens délinquants, etc) puissent bénéficier plus tôt du New Deal.

**Action/instrument:** Le New Deal pour les 25 ans et plus comprend : 1. une série d'interviews individuelles personnalisées 2. une palette de dispositions complémentaires, sélectionnées selon les besoins individuels de chacun, y compris des cours de motivation et de reprise de confiance; une aide au niveau des candidatures pour un poste; une formation en entreprise; des primes pour couvrir les coûts associés à la prise d'un emploi; une aide aux techniques de recherche d'emploi et d'interviews; une aide au niveau d'autres problèmes affectant l'employabilité tels que l'abus de drogue ou d'alcool, la présence d'un casier judiciaire, le statut de sans domicile fixe. 3. il introduit également deux mesures complémentaires pour aider les chômeurs adultes de longue durée à retrouver un emploi. Elles consistent en subsides hebdomadaires accordés aux employeurs pour une période maximale de 6 mois et des opportunités pour améliorer l'employabilité à travers un enseignement ou une formation à plein temps. 4. une période de suivi durant laquelle des conseils supplémentaires sont donnés pour ceux qui en ont besoin. Il existe 29 projets de New Deal pour les 25 ans et plus, opérant depuis novembre 1998, testant de nouveaux procédés pour aider les plus de 25 ans à entrer dans le monde du travail. Ces projets ont enregistré leurs dernières entrées fin mars 2001.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central et Ressources affectées (impôts sur les bénéfices exceptionnels)

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Collectivité locale, Service public de l'emploi

**Eligibilité:** Les personnes de plus de 25 ans qui reçoivent des allocations JSA depuis au moins deux ans. Les critères pour pouvoir bénéficier plus tôt du New Deal: être handicapé; avoir des difficultés à lire/compter; être ancien prisonnier, et avoir l'anglais comme seconde langue. Les personnes que le SPE juge être particulièrement défavorisées dans leur recherche d'emploi ainsi que celles qui auraient pu être qualifiées et ayant bénéficié des allocations JSA pendant au moins 2 ans, excepté durant des périodes n'excédant pas plus de 12 semaines consécutives, peuvent également participer au programme plus tôt.

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs (CLD) **Groupes cibles détaillés:** Aucun

**Enregistrement au chômage:** Condition pour bénéficier de la Continuation de l'enregistrement: Oui Oui **Autres prestations**

**en espèces:** Prestation de chômage, Autre prestation

**Type de dépense:** Transferts aux individus (Prestations périodiques en espèces), Transferts aux employeurs (Prestations périodiques en espèces), Transferts aux prestataires de services

**Durée prévue:** Typique:

Maximum:

Non disponible Non disponible

**Application:** Année de démarrage:

Année de fin:

1998

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** Mixte **Catégorie:**

Formation sur le lieu de travail 2.2 Embauches temporaires 4.1.2 Accompagnement de la recherche d'emploi 1 Formation institutionnelle 2.1 Accompagnement de la recherche d'emploi 1

26

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** New Deal pour les 18-24 ans 1

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Faciliter l'intégration sur le marché du travail des jeunes à travers toute une série de mesures.

**Bénéficiaires:** Les bénéficiaires des allocations JSA depuis au moins 6 mois, âgés entre 18 et 24 ans et les jeunes défavorisés sur le marché du travail (handicapés, anciens prisonniers, etc.).

**Action/instrument:** Le New Deal pour les 18-24 ans consiste en 3 étapes principales : 1. Passerelle vers l'emploi - durant cette phase initiale, qui dure maximum 4 mois, des plans adaptés à la situation et aux besoins de chaque jeune sont développés afin d'entrer sur le marché du travail directement ou de suivre la seconde étape.

2. Etape 2 : quatre options sont proposées aux participants. Elles consistent en une expérience professionnelle temporaire (6 mois) ou une formation professionnelle (une année). Les 3 options d'emploi comprennent aussi un enseignement et une

formation professionnelle allant d'un jour à une semaine, et où les prestataires reçoivent un montant fixe. La seconde étape comprend également une aide aux jeunes afin de monter leur propre entreprise avec une formation et un soutien avant et après la création. Les participants à la formation reçoivent une allocation égale au JSA, tandis que les employeurs recrutant du personnel dans le cadre de l'option emploi reçoivent une subvention hebdomadaire. Enfin, ceux qui se dirigent vers un emploi bénévole ou dans des tâches environnementales touchent un salaire équivalent au JSA plus une prime fixe.

3. Stratégie de suivi: une aide et un soutien continus sera proposé aux jeunes ne trouvant pas de travail immédiatement une fois leurs options terminées, et qui renouvellent leur demande de JSA endéans les 3 mois. Les participants recevront une aide intensive pour trouver un emploi ainsi que des conseils afin d'identifier les actions complémentaires nécessaires pour augmenter leur chance de trouver du travail.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central et Ressources affectées (impôts sur les bénéfices exceptionnels)

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central, Collectivité locale, Service public de l'emploi

**Éligibilité:** Les personnes entre 18 et 24 ans bénéficiaires du JSA depuis au moins six mois. Les groupes éligibles pour une participation précoce à la passerelle pour l'emploi sont les personnes handicapées, les anciens délinquants, ceux n'étant plus à la charge des autorités, les parents isolés ainsi que les individus rencontrant des difficultés pour lire, écrire et compter. Les personnes ayant l'anglais comme seconde langue, les anciens membres des forces armées et les personnes retournant sur le marché du travail et qui n'ont pas travaillé depuis un certain temps peuvent également rejoindre le New Deal comme participant précoce.

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs (CLD) **Groupes cibles détaillés:** Jeunes

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficiaire de la Continuation de l'enregistrement:* Oui Oui **Autres prestations**

**en espèces:** Prestation de chômage, Autre prestation

**Type de dépense:** Transferts aux individus (Prestations périodiques en espèces), Transferts aux employeurs (Prestations périodiques en espèces), Transferts aux prestataires de services

**Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

6 Mois Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1998

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** Mixte **Catégorie:**

Embauches temporaires 4.1.2 Emplois temporaires 6.2 Formation institutionnelle 2.1 Accompagnement de la recherche d'emploi 1 Accompagnement de la recherche d'emploi 1

.

27

.

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** Zones d'emploi prioritaires 35

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Faciliter l'intégration des chômeurs dans les régions où le taux de chômage est élevé, particulièrement au moyen de formation et en créant des emplois temporaires

**Bénéficiaires:** Chômeurs de longue durée dans les régions touchées par un taux de chômage élevé.

**Action/instrument:** Le prototype des Zones d'emploi prioritaires a été conçu en février 1998 pour 2 ans. Il couvre 5 régions et concerne 5,000 participants. Il offre trois possibilités: 1: Neighbourhood Match: les marchés du travail intermédiaires sont utilisés pour faciliter la transition du chômage vers un emploi durable 2: Learning for Work: la chance d'apprendre et d'acquérir des qualifications afin d'améliorer son employabilité 3: Business Enterprise: formation professionnelle et assistance pour aider les personnes à passer du chômage vers un emploi indépendant. Ce sont les organisations publiques, privées et volontaires qui prennent en charge ces programmes. La participation est volontaire et dure maximum une année, les participants passant des allocations JSA à un autre type de prestations.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central

**Éligibilité:** Personnes âgées de 25 ans et plus, chômeurs depuis au moins une année. Une entrée précoce est ouverte aux personnes percevant d'autres allocations.

**Base légale:** Section 60 de la Réforme sociale, Acte pour les retraites 1999, et règlements associés.

**Changements récents:** Aucuns

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** Chômeurs (CLD) **Groupes cibles détaillés:** Aucun

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficiaire de la Continuation de l'enregistrement:* n.d. Non **Autres prestations**

**en espèces:** Prestation de chômage, Autre prestation

**Type de dépense:** Transferts aux individus (Prestations périodiques en espèces), Transferts aux prestataires de services

**Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible 52 Semaines

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1998

En cours

**Aire d'application:** Régionale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** Mixte **Catégorie:**

Accompagnement de la recherche d'emploi 1 Emplois temporaires 6.2 Formation sur le lieu de travail 2.2

28

**Identification:**

**N°/nom de la mesure:** New Deal 50+ 37

**Type d'action:**

**Objectif:**

**Description:**

Faciliter l'intégration sur le marché du travail des participants à travers une série de mesures.

**Bénéficiaires:** Personnes âgées de plus de 50 ans, percevant des allocations chômage depuis au moins 6 mois.

**Action/instrument:** Le New Deal pour les 50 ans et plus offre des conseils personnels, une aide à la recherche d'emploi, au Crédit à l'emploi, un soutien et une formation en entreprise. La participation à cette mesure se fait sur base volontaire. Les participants continuent à recevoir des allocations sauf si ils reçoivent un salaire grâce à un emploi obtenu à l'aide de cette mesure.

**Financement/aide:** Budget du gouvernement central et Ressources affectées (impôts sur les bénéfices exceptionnels)

**Institution(s) responsable(s):** Gouvernement central

**Eligibilité:** Les personnes âgées de plus de 50 ans percevant des allocations chômage depuis au moins 6 mois.

**Base légale:** Acte pour l'emploi et la formation professionnelle 1973. Selon la section 2 de cet acte, le Secrétaire d'Etat (pour l'emploi) dispose de pouvoirs discrétionnaires pour mettre en place, financer et administrer les programmes d'emploi et de formation professionnelle sans qu'une autre législation soit nécessaire.

**Changements récents:** Nouvelle mesure introduite sur base volontaire en 1999.

**Informations supplémentaires:**

**Groupes cibles:** (CLD), Inactifs **Groupes cibles détaillés:** Agés

**Enregistrement au chômage:** *Condition pour bénéficiaire de la Continuation de l'enregistrement:* Non n.d. **Autres prestations**

**en espèces:** Prestation de chômage, Autre prestation

**Type de dépense:** Transferts aux individus (Prestations périodiques en espèces), Transferts aux prestataires de services

**Durée prévue:** *Typique:*

*Maximum:*

Non disponible Non disponible

**Application:** *Année de démarrage:*

*Année de fin:*

1999

En cours

**Aire d'application:** Nationale

Royaume Uni **Pays:** 2001 **Année:** Mixte **Catégorie:**

Accompagnement de la recherche d'emploi 1 Incitations à l'embauche 4.1

.

## **4.0 RECHERCHE ET ÉVALUATION**

Les activités de recherche du ministère du travail et des pensions (DWP) sont menées par plusieurs de ses divisions et directions.

### **4.1 Les recherches et analyses axées sur les personnes en âge de travailler**

La division analytique « demandeurs d'emploi », la division analytique « familles monoparentales, travailleurs âgés et personnes handicapées » et la division analytique « *Jobcentre Plus* » effectuent des recherches et des analyses au sein du ministère du travail et des pensions sur tous les aspects du marché du travail.

- La **division analytique « demandeurs d'emploi »** s'attache à garantir que les stratégies les mieux étayées possibles soient adoptées et améliorées constamment au profit de l'ensemble des chômeurs et des personnes considérées comme défavorisées sur le marché du travail.
- La **division « familles monoparentales, travailleurs âgés et personnes handicapées »** fournit des évaluations, des conseils analytiques et des informations sur des thématiques liées aux programmes, incitants et prestations dans le domaine du bien-être au travail pour les quatre groupes principaux de personnes concernées : les personnes handicapées, les personnes âgées de 50 ans et plus, les familles monoparentales et les partenaires de demandeurs d'allocations.
- La **division analytique « *Jobcentre Plus* »** analyse les informations et explique les activités entreprises par *Jobcentre Plus* aux cadres supérieurs et autres décideurs clés au sein du *Jobcentre Plus* et du DWP. Elle se concentre sur l'analyse des performances, l'amélioration continue et l'information sur le marché de l'emploi local.

### **4.2 La division de l'information et de l'analyse (IAD)**

L'IAD, ex-division des services analytiques (ASD), constitue le noyau central des analystes travaillant au sein du DWP. En collaboration avec les analystes attachés aux différents services thématiques du ministère, l'IAD met l'ensemble de ses compétences analytiques au service de la résolution de problèmes politiques ou opérationnels. Des équipes spécialisées au sein de la division offrent également une aide ciblée aux collaborateurs professionnels pour l'élaboration de rapports statistiques.

L'IAD gère également le budget de recherche du ministère et est responsable des projets de recherche menés par les universités, les bureaux d'études et les autres instituts de recherche pour le compte du ministère.

L'IAD vise avant tout à :

- promouvoir l'élaboration et la mise en œuvre de politiques scientifiquement étayées en fournissant des informations analytiques de qualité axées sur le marché ;
- conseiller les ministres, les collaborateurs du DWP ainsi que le grand public ;
- encourager un processus continu d'évaluation des politiques.

### **4.3    *La division de la recherche sociale (Social Research Division)***

La division de la recherche sociale du DWP fournit ses services à l'ensemble du ministère et fait partie de la division de l'information et de l'analyse du ministère. Outre des chercheurs dans le domaine social, elle réunit des économistes, des statisticiens et des chercheurs opérationnels dispensant une assistance analytique dans tout le ministère. Une autre section gère les volets « contrats », « finances » et « publications » de la recherche. La mission principale de la division de la recherche sociale est de fournir des conseils et des informations scientifiquement étayés, à la fois directement et par le biais d'un vaste programme de recherche dont la réalisation est confiée à des sous-traitants externes.

La division élabore des rapports de recherche sur des thèmes sociaux liés aux prestations et aux services offerts par le ministère du travail et des pensions. Les chercheurs de la division de l'information et de l'analyse travaillent en étroite collaboration avec les responsables chargés de l'élaboration des politiques et de la mise en œuvre des services. Chaque projet de recherche doit avoir un « client » de façon à garantir que la recherche en question réponde aux besoins des décideurs du ministère et, en définitive, des ministres.

### **4.4    *Le programme de recherche***

La division de la recherche sociale gère et coordonne les activités de recherche dans le cadre d'un planning annuel qui couvre l'ensemble du ministère. Elle conçoit son programme de recherche avec le concours de chercheurs extérieurs au ministère et de collaborateurs internes chargés des aspects politiques et analytiques. Ce programme est ensuite approuvé par les ministres afin qu'il réponde bien à leurs besoins en matière d'information.

Une fois approuvé, il est communiqué aux sous-traitants potentiels et aux autres membres intéressés des milieux de la recherche et de la politique. En 2003-2004, le budget « recherche » du ministère du travail et des pensions a été fixé à environ 6 millions de GBP. Les priorités sont réexaminées chaque année et un programme est défini pour aider le ministère à élaborer, à mettre en œuvre et à évaluer les politiques. La recherche contribue également à jauger l'efficacité de l'offre de services. En plus de répondre aux besoins immédiats en matière d'information, le programme s'attache à anticiper les besoins émergents et à veiller à la disponibilité des informations en vue des décisions futures. Il est étroitement lié aux priorités du secrétaire d'État relatives au système de sécurité sociale. Il fait inévitablement l'objet de modifications en cours d'année. Les priorités politiques peuvent changer, ce qui fait naître de nouveaux besoins d'informations, ou alors les projets initialement proposés peuvent s'avérer superflus ou nécessiter des adaptations. Le programme est suffisamment flexible pour permettre ces ajustements.

### **4.5    *Les liens entre le DWP et la communauté de la recherche***

Le ministère s'efforce de nouer et d'entretenir des liens avec la communauté de la recherche, tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger. La plupart des projets de recherche sont menés à bien par des sous-traitants extérieurs, avec le concours actif de chercheurs internes impliqués



dans chaque projet pendant toute sa durée. Le ministère entretient de bonnes relations de travail avec les principaux organismes de recherche indépendants, les bureaux d'études de marché, les universités et les instituts de recherche. Il a également tissé de solides liens avec la communauté des chercheurs universitaires. Grâce à ces contacts privilégiés, le ministère a la possibilité de mettre l'accent sur l'importance de la recherche sociale, d'identifier les lacunes existantes et de faire en sorte que les différents programmes se complètent au lieu de se chevaucher.

Les chercheurs du DWP font partie du Réseau de recherche sociale du gouvernement. Ils ont noué des liens étroits avec les chercheurs d'autres ministères et travaillent en synergie avec eux sur des projets d'intérêt commun. Au besoin, les recherches sont financées conjointement.

La division des études sociales de l'Office national des statistiques (ONS) réalise aussi des travaux pour le compte du DWP, essentiellement des enquêtes sur le marché du travail à partir d'échantillonnages, soit ponctuellement soit périodiquement. Citons l'enquête sur la main-d'œuvre (LFS) et l'enquête générale sur les ménages (GHS).

La division est également en relation étroite avec d'autres organes de financement, dont le Conseil de la recherche économique et sociale (ESRC) et la Fondation Joseph Rowntree, qui sont les deux principales sources de financement de la recherche en matière de sécurité sociale.

Le ministère est membre de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) et est représenté à la commission « Recherche » de celle-ci. À travers l'AISS, le ministère est en contact avec des chercheurs qui s'intéressent à la sécurité sociale et aux questions qui s'y rapportent dans le monde entier. L'AISS publie régulièrement des informations sur la recherche internationale en matière de sécurité sociale et le ministère fournit des détails sur son propre programme de recherche.