



Présentation orale (à distance)

**Concours général
EPSO/AD/373/19
Administrateurs (AD5)**

Présentation: 5 + 15 minutes

Version 3

© Union européenne, 2021

Tous droits réservés. Aucune partie de la présente publication ne peut être reproduite, stockée dans un système de recherche, photocopiée ou transmise par quelque moyen électronique ou mécanique que ce soit sans l'autorisation préalable d'EPSO, avenue de Cortenbergh 25, B-1049 Bruxelles.

Seules les personnes formées et autorisées par EPSO sont habilitées à assurer la gestion et l'interprétation du présent exercice, et ce exclusivement dans les conditions fixées par EPSO.

Original: EPSO_EN_INT_16_ADL_TRANS_OP_EX_151216_120.06

EPSO_FR_FR_16_19_AD_General_OP_remote_EX_260321_120.01

VOTRE MISSION

REMARQUE IMPORTANTE

Le présent document décrit un scénario fictif, élaboré aux seules fins du présent exercice. Toutes les références à des États, organisations internationales, sociétés privées, services, etc. existants ou à leurs représentants doivent être considérées comme des exemples. Les opinions exprimées dans ce document ne sauraient refléter la position de ces entités ou de ces personnes. En conséquence, il est recommandé aux participants de raisonner sur la seule base des informations présentées dans l'exercice et de ne pas se fonder sur une éventuelle expertise antérieure en la matière.

Pour cet exercice, imaginez que vous êtes un(e) administrateur/administratrice faisant partie d'un groupe de travail interinstitutionnel s'occupant de la révision de la stratégie pour l'emploi (GTRSE). Toute la documentation dont vous avez besoin se trouve dans ce fascicule. Vous y trouverez un certain nombre de courriels et d'autres informations que vous devrez analyser afin d'accomplir correctement la mission qui vous est confiée. C'est votre premier jour dans votre nouvel emploi.

Il est important que vous acceptiez le scénario tel qu'il vous est présenté. Alors que dans une situation réelle, vous pourriez accéder à d'autres sources d'information et consulter vos collègues, vous êtes cantonné(e), dans cet exercice, aux informations qui vous sont fournies. Il vous est néanmoins permis d'émettre des hypothèses logiques lorsque des informations sont manquantes ou incomplètes. Vous pouvez également imprimer les documents, les réorganiser dans l'ordre que vous souhaitez, ajouter des commentaires ou prendre les notes que vous estimez nécessaires; ces documents ainsi que vos notes resteront à votre disposition pendant la présentation orale.

Cette présentation orale a pour but d'évaluer les compétences suivantes: analyse et résolution de problèmes; communication et résilience. Vos connaissances dans le domaine ne seront pas évaluées; par conséquent, aucune recherche supplémentaire n'est nécessaire.

Votre tâche consiste à préparer **une présentation** dans laquelle vous donnez un aperçu de la situation actuelle en ce concerne l'emploi dans l'Union européenne (UE). Le jour du centre d'évaluation, vous disposerez de 5 minutes pour effectuer votre présentation. Celle-ci sera suivie par une séance de questions-réponses de 15 minutes au cours de laquelle les évaluateurs vous poseront des **questions** spécifiques.

Veillez tenir compte des données suivantes:

Nous sommes aujourd'hui le mercredi 7 juin 20XX.

L'année dernière, nous étions en 20XX-1; l'année prochaine, nous serons en 20XX+1.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES

CV	curriculum vitae
EM	État membre
GTRSE	groupe de travail s'occupant de la révision de la stratégie pour l'emploi
PCC	programme de coaching de carrière
SE	stratégie pour l'emploi
UE	Union européenne

CONTEXTE

Dans le but de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour tous, l'Union européenne (UE) applique une stratégie pour l'emploi (SE) pluriannuelle détaillée, qui a été conçue pour contribuer à a) obtenir une vue d'ensemble exacte et actualisée de la situation de l'emploi dans toute l'UE, b) déterminer les domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires et c) définir des mesures spécifiques pour l'introduction des changements nécessaires. La SE est révisée périodiquement, au moyen d'un processus par lequel la Commission européenne propose un certain nombre de mises à jour et d'ajustements basés sur les résultats de consultations répétées avec des experts et des parties prenantes. En fonction de leur nature, les propositions faites au titre de la SE doivent être approuvées par le Conseil de l'UE (et quelquefois par le Parlement européen) avant de pouvoir être mises en œuvre. Dans les États membres (EM), les principales parties prenantes au niveau local sont les gouvernements nationaux, les organisations professionnelles, les syndicats, les organisations non gouvernementales, etc.

Afin d'évaluer les effets des mesures mises en œuvre dans le cadre de la SE, l'UE utilise – entre autres données – des statistiques sociales collectées par les instituts nationaux de la statistique des EM, compilées en tant qu'indicateurs partiels de progrès. La SE actuelle (20XX-5 à 20XX+1) entre dans sa phase finale cette année. Un groupe de travail informel, le groupe de travail s'occupant de la révision de la stratégie pour l'emploi (GTRSE), est déjà en train de recueillir des contributions en vue d'une nouvelle SE (couvrant la période de 20XX+2 à 20XX+8 et basée sur les enseignements tirés de la SE actuelle). Ce groupe examine de près la SE en cours et tous les retours d'information des parties prenantes concernées, et analyse l'ensemble des données disponibles afin d'évaluer l'incidence politique potentielle de la nouvelle SE. Les propositions du GTRSE seront développées plus en détail par les services compétents.

Élargir les possibilités d'emploi comptera toujours parmi les principales priorités de la SE. Plus précisément, afin de relancer l'économie et au bénéfice de l'ensemble de la population active, l'UE met tout en œuvre pour réduire le chômage sous toutes ses formes et pour maximiser les chances de tous les Européens de trouver un emploi.

Parmi ses autres objectifs, la SE visera à renforcer l'accès des salariés à des formules de travail plus diversifiées et plus flexibles, et à garantir que tous les travailleurs bénéficient de chances identiques en matière de promotion et d'évolution de carrière, indépendamment de leurs formules de travail. La SE actuelle encourage les EM à promouvoir des formules de travail flexibles afin de favoriser le plus possible l'équilibre vie privée-vie professionnelle des citoyens. Des exemples concrets en sont la promotion du travail à temps partiel, l'encouragement des horaires flexibles, le développement du télétravail, etc., dont il est avéré qu'ils renforcent tous la productivité et la satisfaction des salariés, étant donné qu'ils conviennent à des personnes qui, sinon, n'auraient peut-être pas du tout la possibilité de travailler.

Courriel de bienvenue

Expéditeur: Max Weinberg, chef(fe) du groupe de travail, GTRSE
Destinataire: <Votre nom>, administrateur/administratrice, GTRSE
Date: 07/06/20XX
Objet: Bienvenue

Cher/Chère <votre nom>

Je vous souhaite la bienvenue dans le groupe de travail et vous remercie d'avoir pris vos fonctions aussi rapidement.

Afin de vous permettre de vous familiariser au mieux avec votre nouveau poste, j'ai déjà rassemblé à votre intention certains documents qui pourraient vous être utiles.

J'ai également prévu une réunion lors de laquelle nous pourrions discuter de certains points avant la prochaine réunion du GTRSE.

Bien à vous

Max

Extrait de la stratégie

07/03/20XX-5

STRATEGIE POUR L'EMPLOI 20XX-5 A 20XX+1 (RESUME)

[...]

OBJECTIFS**• Lutter contre le chômage**

Les principales causes du chômage dans l'ensemble de l'UE devraient faire l'objet de plusieurs actions pour l'emploi dans le cadre de cette SE. Ces actions spécifiques pourraient inclure l'organisation de foires à l'emploi, la mise sur pied de stages, etc. Au stade actuel, il a été décidé de ne pas viser de sous-groupes spécifiques de chômeurs (par exemple en fonction du niveau d'éducation, de l'âge ou de la durée du chômage). Une personne est considérée en chômage de longue durée lorsqu'elle n'a pas travaillé depuis plus d'un an alors qu'elle recherche activement un emploi.

• Encourager le travail à temps partiel

L'objectif de l'UE est d'améliorer l'offre d'emplois à temps partiel afin que les salariés qui souhaitent travailler de manière plus flexible puissent disposer de formules de travail adaptées. Parmi les mesures visant à promouvoir le travail à temps partiel (c'est-à-dire toute formule de travail représentant un nombre d'heures inférieur à un horaire à temps plein standard) figurent les campagnes destinées a) à sensibiliser les salariés au travail à temps partiel, b) à encourager les entreprises à adopter des formules de travail à temps partiel et c) à promouvoir l'inclusion des salariés qui travaillent à temps partiel.

[...]

Conditions de travail dans les EM de l'UE

Dans le cadre de notre analyse continue des tendances en matière de population active, nous examinerons les derniers développements dans le domaine de l'emploi et du chômage et les conséquences qui en découlent.

Trouver un emploi

Les données de plusieurs organismes chargés de l'emploi indiquent qu'à l'issue de cinq années d'actions dans le cadre de la SE, les demandeurs d'emploi éprouvent moins de difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs souhaits. Afin d'aider les personnes demeurant au chômage, certaines mesures conçues pour améliorer les systèmes actuels de prestations sociales ont été mises en œuvre. Les EM doivent être en mesure de gérer leurs moyens financiers limités grâce à ces systèmes; ainsi, les personnes qui perdent leur emploi toucheront initialement une allocation complète, qui sera progressivement réduite, pour atteindre au bout d'une période d'environ deux ans et demi (en moyenne) l'allocation minimale.

Les organismes gouvernementaux chargés de l'emploi apportent une assistance aux personnes à la recherche d'un nouvel emploi. Ces services sont cependant rarement obligatoires, et peu nombreux sont actuellement ceux qui choisissent d'y faire appel.

Les chômeurs de longue durée forment une catégorie particulière des sans-emploi. Les entrevues révèlent qu'après une si longue période sans emploi, ces personnes ont le sentiment d'être totalement déconnectées du monde du travail. En outre, certaines d'entre elles s'interrogent sur la meilleure méthode pour chercher un emploi et déclarent qu'il leur manque certaines compétences requises pour tous les emplois disponibles. Si l'on examine plus en détail les données brutes, il apparaît clairement que les jeunes sans expérience et n'ayant pas achevé leur scolarité secondaire sont les moins bien placés pour trouver un emploi et ont deux fois plus de risque de devenir des chômeurs de longue durée.

Travail à temps partiel

Accroître le nombre d'emplois à temps partiel demeure parfois très difficile. Les emplois de haut niveau, par exemple, sont tout simplement trop complexes pour pouvoir être réduits à des postes à temps partiel, surtout si le titulaire du poste à temps partiel ne bénéficie d'aucune assistance. De plus, le partage des responsabilités inhérentes à un poste de haut niveau est souvent jugé difficile, et des conflits peuvent surgir autour de la question de savoir qui détient la responsabilité finale.

Depuis quelque temps, certaines entreprises ont commencé à mettre en place des «programmes de coaching de carrière» (PCC), qui suscitent toutefois des réserves chez d'autres employeurs. Ces entreprises pourraient peut-être essayer de recourir aux PCC à un niveau moins élevé (fonctions intermédiaires, par exemple). Il n'existe cependant aucune ligne directrice à ce sujet.

Stephen Katts

DROITS DES SALARIÉS

Date de publication: 12.02.20XX

Problèmes liés à la population active

Par le passé, beaucoup de citoyens de l'UE ont rencontré des difficultés pour trouver un emploi mais aussi pour combiner les emplois qu'ils trouvaient et leurs responsabilités familiales.

Une analyse plus approfondie des chiffres du chômage révèle une catégorie de chômeurs de longue durée qui représente environ 30,7 % du total des chômeurs. Les statistiques disponibles indiquent que cette catégorie englobe un éventail très varié de personnes qui connaissent des difficultés et présentent des besoins très divers. Le chômage de longue durée a un impact économique car il réduit la demande et ralentit de ce fait la croissance. Réduire la part du chômage de longue durée aurait donc un effet bénéfique également sur la croissance économique.

Bien que beaucoup y soient favorables, l'augmentation du travail à temps partiel a aussi créé un déséquilibre non voulu: le manque d'emplois à temps partiel convenant aux personnes ayant des qualifications de niveau post-secondaire désavantage fortement tous ceux qui souhaitent travailler à temps partiel dans ce type de fonctions.

C'est pourquoi l'UE devrait encourager les organismes publics à donner l'exemple, en faisant en sorte que tous les emplois puissent être exercés selon

des formules à temps partiel ou à temps plein, quel que soit leur niveau, ce qui permettrait à des salariés de se partager un poste grâce à des formules à temps partiel complémentaires.

Afin d'être en mesure de proposer des possibilités de travail à temps partiel plus élaborées et de stimuler la mobilité interne, certaines entreprises ont mis en place des PCC dans le cadre desquels les salariés passent une partie de leur temps de travail à un poste plus élevé, dans le but d'acquérir les compétences nécessaires en vue d'une promotion.

Bien que tous les systèmes de sécurité sociale actuels de l'UE mettent déjà en œuvre des réductions progressives des allocations de chômage, l'EM Antegria a lancé un projet pilote pour étudier les effets de l'instauration de conditions beaucoup plus strictes pour bénéficier des allocations et d'une diminution beaucoup plus rapide de leur montant (pour atteindre un minimum absolu de revenus après seulement neuf mois de chômage). L'idée à l'origine de ce projet était d'apporter un soutien aux personnes involontairement sans emploi au cours des premiers stades de cette situation, mais également de les encourager fortement à retrouver un emploi le plus rapidement possible. Les premiers résultats de ce projet pilote seront disponibles sous peu.



Analyse des chiffres de l'office statistique de l'UE concernant la SE actuelle

[...]

Les chiffres indiquent que le taux de chômage moyen dans l'ensemble de l'UE a augmenté, passant de 53,7 % en 20XX-6 à 60,4 % en 20XX.

[...]

L'ampleur du chômage de longue durée est illustrée par les résultats suivants.

Les indicateurs de l'office statistique de l'UE révèlent que la taille relative de la catégorie des chômeurs de longue durée a augmenté au cours des dernières années: à mesure qu'augmentait le taux d'emploi général, le nombre de chômeurs de longue durée, au lieu de diminuer, a augmenté lui aussi.

Les statistiques indiquent que les personnes qui perçoivent des allocations de chômage sont moins enclines à rechercher activement un nouvel emploi si ces allocations leur permettent de maintenir leur style de vie.

Actuellement, les données et chiffres disponibles sont de portée très générale et ne considèrent la catégorie des chômeurs de longue durée que dans son ensemble. Aucune analyse permettant de différencier les individus n'étant possible, les membres de cette catégorie ne bénéficient que rarement d'un soutien adapté à leur situation spécifique.

[...]

**Quatrième réunion du GTRSE****Propositions pour la nouvelle SE (extrait):**

- Promouvoir le développement professionnel
 - La promotion des PCC sur une large échelle stimulerait le développement des formules de travail à temps partiel pour les salariés de niveau supérieur, car elle leur permettrait de déléguer certaines tâches tout en conservant la responsabilité finale.
 - Pour que la continuité d'un PCC soit assurée, plusieurs coaches participent au programme à tout moment et une personne est toujours disponible pour le démarrage d'une nouvelle phase. De cette façon, toutes les personnes coachées sont assurées de bénéficier de plusieurs années de formation approfondie à l'encadrement supérieur.
- Problèmes liés au chômage
 - Plus la durée du chômage est longue, plus la valeur individuelle sur le marché du travail diminue; les compétences non exercées s'oublient, et les chances de retrouver un emploi s'en trouvent grandement diminuées. Il s'ensuit souvent un cercle vicieux de rancœurs et d'appauvrissement des perspectives d'emploi.
 - Dans l'EM Antegria, un projet pilote de dégressivité des allocations chômage plus rapide que selon les règles en vigueur a donné des résultats positifs dès le début, avec une augmentation quasi immédiate du taux d'emploi.
 - Dans chaque EM, les organismes de sécurité sociale assurent un revenu aux chômeurs, tandis que les agences pour l'emploi les aident à retrouver un travail. Ces deux types d'organisme n'interagissent toutefois que de façon très limitée actuellement dans les EM, et ne partagent que des informations concernant la situation d'emploi de leurs bénéficiaires.

DE NOUVELLES INITIATIVES POUR DES OPPORTUNITÉS MAXIMALES

Dans le présent rapport, nous présentons les conclusions de notre dernière analyse annuelle du marché du travail européen.

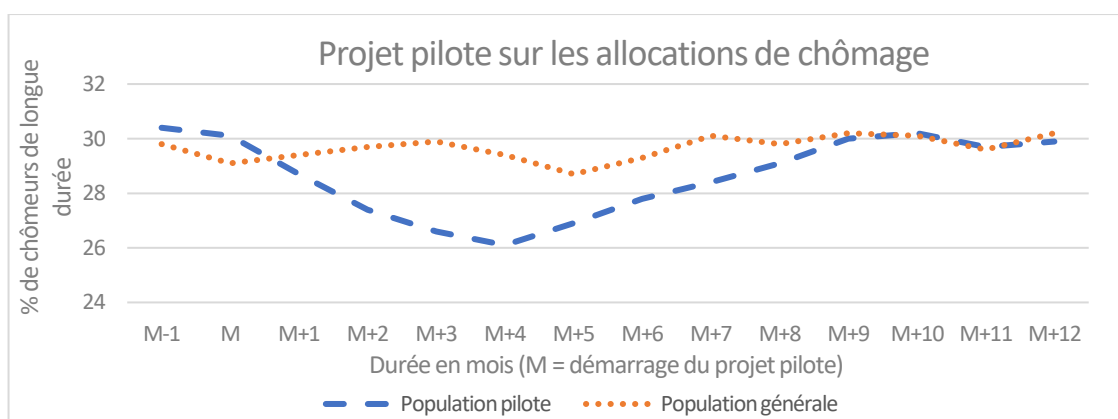
Tout d'abord, le nombre de citoyens qui choisissent le travail à temps partiel a augmenté de manière significative au cours des dernières années: dans leur ensemble, ils représentent aujourd'hui environ 24 % de l'ensemble des salariés dans l'UE. Toutefois, les personnes qui souhaitent travailler à temps partiel sont confrontées à un marché du travail fortement déséquilibré. Certains experts du marché du travail pensent qu'il est possible de réduire les différences qualitatives entre les emplois à temps partiel et les emplois à temps plein en encourageant les entreprises à ouvrir davantage d'emplois de haut niveau en formule de travail à temps partiel. Les organismes publics devraient montrer l'exemple et être les premiers à recourir à cette pratique.

[...]

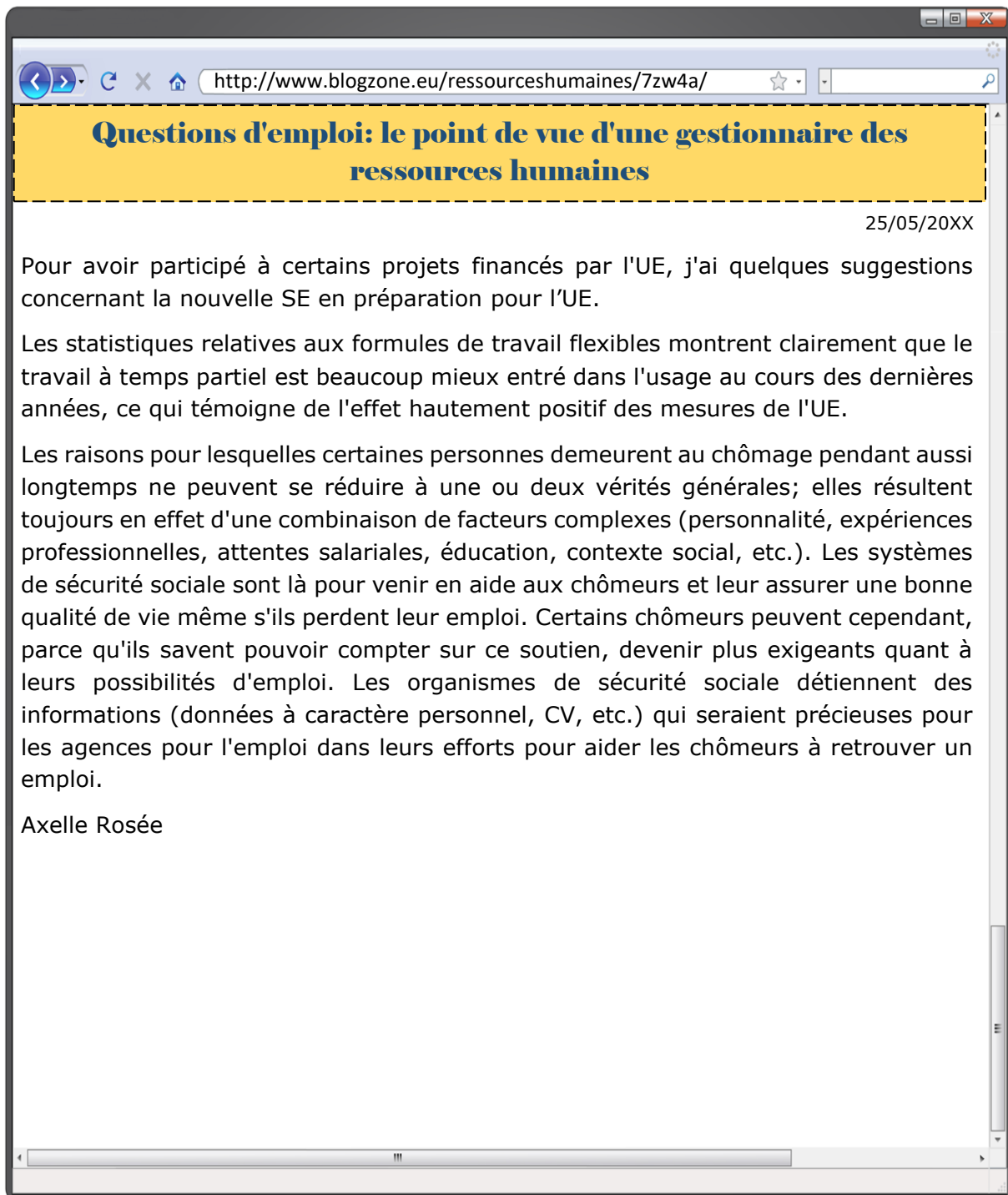
Un certain nombre d'entreprises ont commencé à mettre en œuvre des PCC: il s'agit d'une nouvelle initiative pour la formation de cadres dirigeants, par laquelle des employés des rangs inférieur et moyen «apprennent les ficelles» de postes plus élevés en s'y confrontant sur le terrain. Ces programmes ouvrent un certain nombre de possibilités aux organisations: les personnes coachées peuvent, par exemple, suppléer les titulaires principaux des postes; toutefois, pour être en mesure d'exécuter leurs propres tâches en plus de celles de la personne dont elles assurent la suppléance, toutes les personnes coachées doivent travailler à temps plein. Bien entendu, le titulaire principal du poste conserve toujours la responsabilité décisionnelle générale; toutefois, il est à noter que dans certaines de ces entreprises, les personnes coachées sont consultées sur des décisions importantes. Elles discutent alors des avantages et des inconvénients de leurs propositions avec leurs coaches, qui les aident à comprendre progressivement les rouages de la prise de décision de haut niveau.

[...]

Une analyse plus fine de la catégorie des chômeurs de longue durée révèle qu'elle englobe des citoyens de tous âges, nationalités et genres. Face à ce problème, l'EM Antegria a lancé un projet pilote de dégressivité accélérée des allocations chômage.



Effets du projet sur le pourcentage de chômeurs de longue durée



The image shows a screenshot of a web browser window. The address bar displays the URL <http://www.blogzone.eu/ressourceshumaines/7zw4a/>. The page title is "Questions d'emploi: le point de vue d'une gestionnaire des ressources humaines". The date "25/05/20XX" is visible in the top right corner. The main content consists of three paragraphs of text, followed by the author's name "Axelle Rosée".

Questions d'emploi: le point de vue d'une gestionnaire des ressources humaines

25/05/20XX

Pour avoir participé à certains projets financés par l'UE, j'ai quelques suggestions concernant la nouvelle SE en préparation pour l'UE.

Les statistiques relatives aux formules de travail flexibles montrent clairement que le travail à temps partiel est beaucoup mieux entré dans l'usage au cours des dernières années, ce qui témoigne de l'effet hautement positif des mesures de l'UE.

Les raisons pour lesquelles certaines personnes demeurent au chômage pendant aussi longtemps ne peuvent se réduire à une ou deux vérités générales; elles résultent toujours en effet d'une combinaison de facteurs complexes (personnalité, expériences professionnelles, attentes salariales, éducation, contexte social, etc.). Les systèmes de sécurité sociale sont là pour venir en aide aux chômeurs et leur assurer une bonne qualité de vie même s'ils perdent leur emploi. Certains chômeurs peuvent cependant, parce qu'ils savent pouvoir compter sur ce soutien, devenir plus exigeants quant à leurs possibilités d'emploi. Les organismes de sécurité sociale détiennent des informations (données à caractère personnel, CV, etc.) qui seraient précieuses pour les agences pour l'emploi dans leurs efforts pour aider les chômeurs à retrouver un emploi.

Axelle Rosée

Fédération pour une
défense
européenne des
syndicats et du
personnel

FORUM DE DISCUSSION INTERNE

Objet: Manque de possibilités de travail à temps partiel

Avez-vous remarqué comme il est difficile de trouver un poste à temps partiel au-dessus d'un certain niveau? Personnellement, j'ai le sentiment que ma carrière est bloquée parce qu'il n'existe pratiquement pas d'emplois à temps partiel correspondant à mon niveau ou à mes aspirations. Je suis convaincu que si les fonctions de haut niveau étaient réparties de manière égale entre des postes à temps partiel, ce serait idéal pour permettre à davantage de personnes hautement qualifiées de combiner une carrière ambitieuse avec une vie de famille bien remplie.

Posté par Nick C. le 01/03/20XX

Je crains qu'il soit impossible de partager certains postes entre deux personnes, car il serait extrêmement difficile de garantir l'exécution cohérente de certaines tâches par la personne qui en est responsable au final. Que pensez-vous des PCC? Ils pourraient peut-être créer de nouvelles opportunités de promotion et de travail à temps partiel.

Posté par Veronica E. le 03/03/20XX

Je pense que les PCC ne sont malheureusement pas la solution pour équilibrer les formules de travail à temps partiel, étant donné qu'il y aura toujours un problème d'imputabilité et de responsabilité.

Posté par Frank Z. le 08/03/20XX

Objet: Traitement du chômage de longue durée

Cette question a pris une ampleur considérable et j'aimerais savoir si quelqu'un a connaissance de nouvelles méthodes de traitement du chômage de longue durée. J'ai lu le compte rendu d'un projet pilote en Antegria visant à étudier les effets d'une dégressivité plus rapide des allocations chômage. Mon sentiment personnel est que ce projet mettait en œuvre un système très répressif conçu pour pénaliser plus que pour motiver les chômeurs; il punissait même les personnes déjà activement à la recherche d'un emploi. En outre, une réduction si rapide des allocations chômage aurait également des répercussions sur la famille du bénéficiaire, ses enfants notamment.

Posté par Alice C. le 05/04/20XX

Je suis tout à fait d'accord. Je pense qu'il n'y a pas de solution toute faite en la matière. Je suggérerais que les agences pour l'emploi interviennent après six mois de chômage, afin d'empêcher les personnes concernées de tomber dans la catégorie des chômeurs de longue durée.

Posté par Eric C. le 12/04/20XX



20/10/20XX-1

Rapport interne sur la mise en œuvre de la SE dans les EM

Le présent rapport examine diverses améliorations qui ont été apportées dans le cadre de la SE dans les différents EM en matière d'emploi et de population active.

- Chaque EM possède son propre système de sécurité sociale et prend à son égard des décisions conformes à la législation nationale. Actuellement, le système en place dans la plupart des EM garantit que les chômeurs bénéficient d'un soutien financier de la part de l'État afin d'assurer leur subsistance en cas de perte involontaire de leur emploi.
- Les organismes de sécurité sociale chargés de distribuer les allocations de chômage imposent à toute personne sollicitant une aide de s'inscrire auprès d'eux et de communiquer des informations de base à caractère personnel (nom, date de début de la période de chômage, CV) avant de pouvoir être admise au bénéfice d'un soutien financier.

Courriel

Expéditeur: Roisin Orbo, unité «Affaires sociales & Inclusion», direction générale de l'emploi
Destinataire: Max Weinberg, chef(fe) du groupe de travail, GTRSE
Date: 10/05/20XX
Objet: Questions à traiter dans le cadre de la nouvelle SE

Cher/Chère Max,

Je souhaiterais te faire part de certaines idées sur la nouvelle SE.

Une analyse approfondie montre que la majorité des emplois à temps partiel disponibles sont destinés à des personnes n'ayant qu'un niveau d'instruction primaire ou secondaire. D'aucuns pensent que, pour répondre à ce problème, tous les employeurs devraient être encouragés à faire en sorte que les postes à temps plein qu'ils proposent puissent eux aussi être scindés en un certain nombre d'équivalents temps partiel. J'objecterais toutefois que de nombreux postes de haut niveau impliquent des responsabilités qui ne peuvent tout simplement pas être partagées entre deux personnes ou plus.

Le problème du chômage de longue durée ne peut être négligé. Il importe de noter que toutes les situations de chômage de longue durée ne sont pas liées à une motivation insuffisante pour retrouver un emploi. Par exemple, de nombreux employeurs hésitent à embaucher une personne qui n'a pas travaillé depuis plus d'un an, et donnent souvent la préférence aux candidats dont la vie professionnelle a été plus stable. De nombreux chômeurs de longue durée déclarent qu'ils recherchent activement un emploi mais qu'ils ne savent pas exactement pourquoi ils ne parviennent pas à en trouver un; peut-être qu'une assistance concrète, sous une forme ou une autre, pourrait les aider à décrocher un emploi. Mon sentiment personnel est que la mise à disposition de davantage d'informations sur les profils spécifiques qui constituent cette catégorie de chômeurs pourrait permettre d'aider certains d'entre eux à sortir du schéma qui les maintient en chômage de longue durée.

Bien à toi

Roisin

Courriel

Expéditeur: Chris Aysech, membre du GTRSE
Destinataire: Max Weinberg, chef(fe) du groupe de travail, GTRSE
Date: 03/06/20XX
Objet: Recommandations pour la prochaine réunion

Cher/Chère Max,

Comme je ne pourrai pas assister à la prochaine réunion de notre groupe de travail, pourrais-tu assurer à ma place le suivi des questions ci-après?

La recherche indique que, si de nombreux chômeurs de longue durée ne souffrent pas de problèmes de motivation, ils éprouvent néanmoins des difficultés, notamment à trouver un emploi qui corresponde à leurs compétences spécifiques ou à leurs attentes salariales. L'accent est cependant mis, actuellement, sur les chômeurs de longue durée en tant que catégorie. On prête peu attention aux situations individuelles, et on déploie tout aussi peu d'efforts pour déterminer les atouts spécifiques, uniques, qui pourraient permettre à un individu de mieux se distinguer sur le marché du travail.

En outre, les agences pour l'emploi et les organismes de sécurité sociale ont parfois mauvaise réputation car ils sont souvent perçus comme collaborant mal et interagissant peu entre eux du fait de règles strictes en matière de protection des données.

Bien à toi

Chris