


## Mireille Fric, Directrice Développement des Services, ANPE Direction Général

### Developing profiling instruments as preventive long-term unemployment tools

#### Slide 2 : Why the PAP? (1)

DDS	POURQUOI LE PAP ? (1)
<p>Dans le cadre de la ligne directrice pour l'emploi n°1 du sommet de Luxembourg de septembre 1997 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accélérer le retour à l'emploi, et ainsi lutter contre le chômage de longue durée, et mieux satisfaire les besoins de recrutement des entreprises.</li> <li>▪ Le service mis en place repose sur l'élaboration d'un projet d'action personnalisé ( PAP ) adapté à la situation de chaque demandeur d'emploi et sur un suivi régulier ( a minima tous les 6 mois ) jusqu'à son retour effectif à l'emploi.</li> </ul>	
2	<p>Séminaire européen Nuremberg 12-14 janvier 2005</p> 

Remark <sup>1</sup>

<p>voir transparence</p> <p>Le PAP a été mis en place le 1er juillet 2001, suite à un accord état-partenaires sociaux de décembre 2000. Il fait suite au SPNDE, Service Personnalisé pour un Nouveau Départ, qui visait uniquement les jeunes et les demandeurs d'emploi de longue durée. Le PAP est signé par le conseiller et le</p>	<p>As part of the first guideline for unemployment identified during the Luxembourg September 1997 Summit: Accelerate the return to employment, thereby reducing long-term unemployment, and meeting companies' skills requirements more effectively.</p> <p>The service involves preparing a Personal Action Project (PAP) tailored to the jobseeker, and monitoring the PAP on a regular basis (at least every six months) until the jobseeker finds a job.</p> <p>The PAP was introduced on 1 July 2001, subsequent to an agreement between the State and social partners on December 2000. The PAP took over from the SPNDE (Personalised Service for a New Start), which targeted only long-term jobseekers and young people. The PAP is signed by the adviser and the</p>
--	---


<sup>1</sup> The presentation of Mrs.Fric was given in French. The translation of slides and comments was prepared later by ANPE. For ease of understanding, translations and comments were put aside with the French comments from the slides by IAB.

---

demandeur d'emploi. Il est modifié à chaque entretien et au plus tard à 6 mois
--

jobseeker, and is updated during every new interview or every 6 months at the latest.
---

## Slide 3 : Why the PAP? (2)

DDS	POURQUOI LE PAP ? (2)
<p>▪ Un service universel pour tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'indemnisation (par le Régime d'Assurance Chômage, par l'état, par les collectivités locales ou non-indemnisés).</p> <p>▪ Des évolutions fortes pour l'Assurance Chômage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la non-dégressivité de l'allocation chômage</li> <li>- la révision et l'élargissement des filières d'indemnisation</li> <li>- le financement d'aides au retour à l'emploi</li> <li>- la signature d'un plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) par les demandeurs d'emploi indemnisés et conclusion d'un projet d'action personnalisé ( PAP).</li> </ul>	
3	

Ce programme engage le service public de l'emploi et l'assurance chômage à financer un service identique pour tous les demandeurs d'emploi, qui repose sur les besoins du demandeur à toutes les étapes de la recherche d'emploi, quelle que soit la durée de chômage.

Le 31 décembre 2003, l'élargissement des filières d'indemnisation aux durées d'affiliation de courte durée (moins de 122 jours) a été supprimé, suite à la montée du chômage et dans le cadre du rééquilibrage financier de l'Unédic.

voir transparence

This programme commits the public unemployment service, and the insurance benefit scheme to fund an identical service for all jobseekers, based on the requirements of the individual in question at all phases in the job-hunting process, regardless of how long the person has been out of work.


On 31 December 2003, the broadening of the unemployment benefit channels to short-term jobseekers (less than 122 days) was discontinued, as a result of increasing unemployment and a financial rebalancing of Unédic (Central Unemployment Benefits Office).

An overall service available to all jobseekers registered with the ANPE, regardless of their specific unemployment benefits situation (receiving financial assistance from the Unemployment Benefit Scheme, the State, local municipalities or people receiving no benefits).

Significant changes made to the Unemployment Benefit Scheme:

- Unemployment benefit no longer degressive;
- Unemployment benefit rates reviewed and broadened;
- Back-to-work financial aids;
- The signature of a PARE (Back-to-Work Assistance Plan) by jobseekers receiving benefits, and the finalisation of the Personal Action Project (PAP).

## Slide 4 The Personal Assessment Method

DDS	LA METHODE DE DIAGNOSTIC
<p>La segmentation actuelle du fichier des Demandeurs d'emploi repose sur le diagnostic du conseiller. Pour cela, l'ANPE a élaboré:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une méthode pour la conduite des entretiens avec le demandeur d'emploi en 6 séquences : Préparer, Cadrer, Analyser la problématique, Choisir un axe de travail, Choisir et engager des actions, Conclure.</li> <li>▪ 2 questionnaires construits sur 4 grands domaines d'analyse (Profil, Projets, Démarches, Obstacles liés à la situation personnelle) pour faciliter la convergence et le partage de l'analyse entre le conseiller et le Demandeur d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'un à l'inscription</li> <li>- l'autre à l'actualisation</li> </ul> </li> <li>▪ Un outil de diagnostic du risque de chômage de longue durée et de prescription : Guide de l'Analyse Partagée à la Proposition (GAPP), pour aider le conseiller à explorer tous les facteurs de risque.</li> </ul>	
4	<p style="font-size: small;">Séminaire européen Nuremberg 12-14 janvier 2005</p> 

voir transparence

La démarche professionnelle du conseiller au cours de l'entretien s'appuie sur 3 principes majeurs: la recherche de plus-value, la co-production du service, l'appréciation de la qualité des services rendus au cours de l'entretien.

The current segmentation of the Jobseekers File is based on an adviser's assessment.  
To this end, the ANPE prepared the following:

A method to manage interviews with the jobseeker, consisting of the following 6 steps: Prepare the Interview, Structure the Interview, Analyse the problem, Choose a strategy, Choose and initiate actions, Conclude.


2 questionnaires based on 4 major analysis components (Profile, Guidance carriers, Steps, Barriers resulting from personal situation) to facilitate consensus building between the adviser and the jobseeker:

- one questionnaire is filled in on first signing up with the ANPE;
- the other questionnaire is filled in during the update interviews

Tool to analyse the risk of long-term unemployment and make recommendations: GAPP (Shared Analysis Guide for a Proposal), whose purpose is to help the adviser explore all risk factors.

The adviser's professional approach during the interview is based on 3 major principles: identification of added value, service coproduction, and evaluation of the quality of services rendered during the interview.

## Slide 5 Assessment: Questionnaires


DDS	DIAGNOSTIC: LES QUESTIONNAIRES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ « Préparez votre entretien » est l'outil du Demandeur d'Emploi pour préparer son entretien d'élaboration du PAP. Il propose au demandeur d'emploi une première réflexion sur sa recherche d'emploi et des pistes de travail pour le rendre actif et demandeur de services.</li> <li>▪ « Où en êtes-vous de votre Projet d'Action Personnalisé ? » permet au demandeur d'emploi de faire un point sur les actions réalisées dans sa recherche d'emploi depuis l'entretien précédent et de préparer son entretien d'actualisation du PAP.</li> </ul>	
5	<small>Séminaire européen Nuremberg 12-14 janvier 2005</small> 

<p>voir transparence</p> <p>La 1<sup>ère</sup> inscription est réalisée en 2 temps :</p> <p>une partie administrative et financière réalisée par le régime d'assurance chômage, au cours de laquelle est remis un dossier qui présente les services de recherche d'emploi et un questionnaire.</p> <p>Ce questionnaire porte principalement sur les points d'analyse suivants : expérience, formation, projets et attentes, démarches engagées et attentes, obstacles et questions à poser au conseiller.</p> <p>2. un entretien professionnel par un</p>	<p>"Preparing your Interview" is used by the jobseeker to prepare the PAP preparation interview. The goal of this questionnaire is to assist jobseekers make an initial appraisal of their job-hunting process, and hopefully, initiate the "spark" that will make the jobseeker proactive, and ask for the services he/she requires.</p> <p>"How is your Personal Action Project progressing?" was designed to help jobseekers objectively review actions performed to find new employment since the last interview, and to prepare the PAP update interviews.</p> <p>The process of signing up with the ANPE for the first time actually involves 2 aspects.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- The first aspect is administrative and financial, and is carried out by the appropriate unemployment benefit services. On first signing up, the jobseeker receives a dossier detailing the various job-seeking services available, as well as a questionnaire.</li> </ul> <p>This questionnaire primarily focuses on the following elements: experience, training, guidance carriers and expectations, steps engaged and expectations, barriers, and questions for the adviser.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- The second aspect involves interview with the</li> </ul>
---	---

---

<p>conseiller à l'ANPE qui réalise un diagnostic, au cours duquel le demandeur d'emploi et le conseiller peuvent s'appuyer sur les réponses du demandeur d'emploi dans le questionnaire et notamment ses attentes de service.</p> <p>Si au bout de 6 mois le demandeur n'est pas reclassé un entretien très approfondi est réalisé pour analyser la situation.</p> <p>Le questionnaire porte principalement sur ce qui s'est passé au cours des 6 derniers mois, les points forts et les difficultés pour retrouver un emploi, le plan d'action dans les semaines à venir et les questions à poser au conseiller.</p>	<p>adviser at the ANPE for the purpose of analysing the jobseeker's situation. The replies given in the initial questionnaire may be used at this point, especially as regards the services the jobseeker expects of the ANPE.</p> <p>If, after 6 months, the jobseeker is still unemployed, an in-depth interview is organised to assess his/her situation.</p> <p>The questionnaire filled in at this point focuses mainly on what has happened during the previous 6 months, looking at both the positive and negative aspects of the individual's situation likely to impact on finding a new job. The questionnaire also looks at the action plan for the forthcoming weeks, and at questions to ask the adviser.</p>
---	--

## Slide 6 ASSESSMENT: THE GAPP

DDS	DIAGNOSTIC: LE GAPP
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Guide de l'Analyse partagée à la Proposition est l'outil du conseiller et du demandeur d'emploi pour détecter les facteurs de risque majeurs susceptibles de conduire le Demandeur d'Emploi à un chômage de longue durée. C'est l'outil de profilage.</li> <li>■ Il invite le conseiller à aller au-delà des informations fournies spontanément par le demandeur d'emploi et facilite l'apport et la formalisation de la plus-value du conseiller pendant l'entretien.</li> <li>■ Il se présente sous la forme d'un support unique pour présenter les risques, prendre des notes et proposer une offre de service. Il est utilisé en transparence et en collaboration avec le demandeur d'emploi.</li> </ul>	
6	<small>Séminaire européen Nuremberg 12-14 janvier 2005</small> 

<p>voir transparence</p>	<p>The GAPP (Shared Analysis Guide for a Proposal) tool is used by the adviser and the jobseeker to identify the main risk factors which could lead the jobseeker falling into long-term unemployment.</p> <p>It is the profiling tool.</p> <p>Its purpose is to encourage and assist the adviser to go beyond information spontaneously provided by the jobseeker, and to add more value to the interview.</p> <p>Concretely, the GAPP is a single document to detail the risks, take notes, and propose a range of services. The GAPP is used in total transparency and collaboration with the jobseeker.</p>
--------------------------	---

## Slide 7 PRESENTATION OF THE GAPP TOOL



GAPP s'utilise dans tous les cas d'entretien nécessitant un diagnostic approfondi. C'est une approche positive, non stigmatisante, sur les points de vigilance et de risque.

Il est organisé autour de 4 grands domaines d'analyse : 2 pour les risques de chômage de longue durée (situation personnelle et profil), 2 pour le type de service (projet ou recherche)

Chaque fois qu'un risque est identifié, une croix le signale dans les points de vigilance.

La combinaison des analyses permet de formuler la proposition de services.

**Exemples :**

- risque sur la situation personnelle et projet = accompagnement renforcé projet
- risque sur le profil / projet / recherche = accompagnement renforcé projet
- risque recherche ou projet = prestations de services ponctuelles

Le conseiller peut prendre des notes sur la fiche et dispose d'un mode d'emploi sur la couverture de la liasse.

GAPP is used in any interviews requiring an in-depth assessment. Using GAPP is to be considered a positive step, non-stigmatising, focusing on elements of risk requiring special vigilance.

It is structured around 4 major analysis domains: 2 concern the risks of falling into long-term unemployment (personal situation and profile); and the other 2 domains concern the type of services (career project or job search).

Whenever a risk is identified, this is marked in the vigilance points.

The combination of analysis leads to offer appropriate services.

**Examples:**

- risk regarding the personal situation and career project = increased career project support
- risk regarding the profile/guidance career/search = increased career project support
- risk regarding the search or guidance career = one-off services

The adviser can take notes on his/her sheet. Furthermore, instructions for use are printed on the document cover.



## Slide 7 cont.

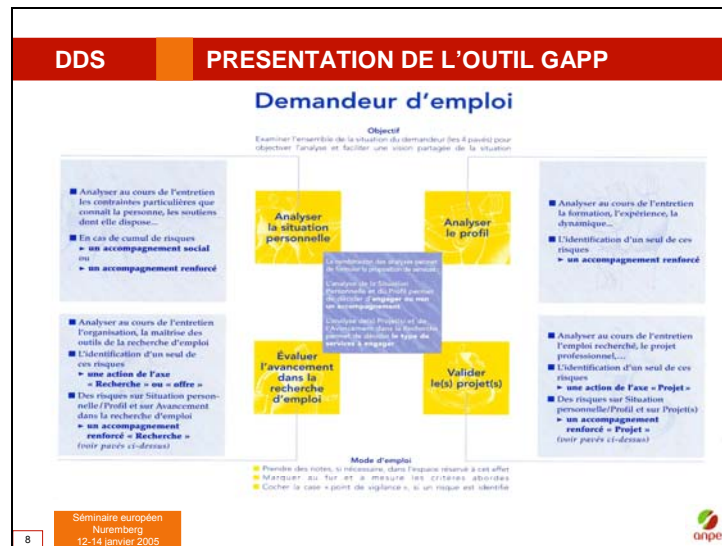
<b>Barriers and support</b>	<b>Experience, training, dynamic</b>
<p><b>ASSESS PERSONAL SITUATION</b></p> <p>Unemployment situation (LTU, "revolving doors" effect, return to activity, etc.);  Emergency situation (financial resources, accommodation, etc.);  Health, handicaps;  Failures caused by discrimination;  Family and friends out of work;  Absence of support (family, friends, etc.).</p>	<p><b>ANALYSE THE PROFILE</b></p> <p>Ability to analyse the reasons for unemployment.  Ability to identify his/her expertise, qualities and skills.  Ability to adapt to evolutions of the profession, market.  Ability to act alone.  Ability to communicate in French (oral or written).</p>
<p><b>ASSESS PROGRESS MADE IN FINDING A NEW JOB</b></p> <p>Focused targeting of a relevant professional sector or companies.  Relevancy of the defined area of mobility.  Existence of a relations network.  Structuring of job-hunting procedures over time.  Job-hunting tools (CV, letters, telephone, interviews).  Applications without results.</p>	<p><b>VALIDATE THE PROJECT(S)</b></p> <p>Employment - identified activity.  Capacity to carry out this activity.  Favourable positioning on the labour market.</p>
<b>Procedures</b>	<b>Carrier Projects</b>

VERTICAL – POINTS OF VIGILANCE

Left side: – JOB-HUNTING AND SERVICES  
MEASURES FOR EMPLOYMENT  
SOCIAL OR INCREASED SUPPORT

Right side – INCREASED SUPPORT  
CARRIER GUIDANCE SERVICE

## Slide 8 Presentation of the GAPP Tool



Sur la couverture de la liasse est adossé le mode d'emploi.

Instructions for Use are given on the document cover

**Slide 8 cont.**

**Jobseeker Objective**


Assess the jobseeker's personal situation together (the 4 sections) to make the analysis as objective as possible, and facilitate consensus building regarding the jobseeker's situation

<p>During the interview, analyse the particular difficulties encountered by the person, and his/her support mechanisms</p> <p>In the event of excessive risk, then</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Social support</b></li> <li>or</li> <li>- <b>Increased support</b></li> </ul>	<p><b>Analyse the personal situation</b></p>	<p><b>Analyse the profile</b></p>	<p>During the interview, analyse the person's training, experience, dynamic, etc.</p> <p>If any one of these risks is identified, then:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Increased support</b></li> </ul>
	<p>By combining the analyses, appropriate services can be offered:</p> <p>The analysis of the Personal Situation and the Profile determines <b>whether or not ANPE support is needed</b></p> <p>The analysis of the carrier(s) project and the Job Search Progress determines <b>the type of services to be rendered</b></p>		
<p>During the interview, analyse, the jobseeker's capacity to use the job-hunting tools available:</p> <p>If any one of these risks is identified, then:</p> <p><b>"Job search" or "vacancies" axis</b></p> <p>If risks are identified concerning the Personal Situation/Profile, or regarding the Job Search Progress, then</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Increased "job Search" support</b></li> </ul> <p><i>(see sections above)</i></p>	<p><b>Assess the Job Search Progress</b></p>	<p><b>Validate the carrier(s) project</b></p>	<p>During the interview, analyse the position sought, the professional carrier project, etc.</p> <p>If any one of these risks is identified, then:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>"carrier project " axis</b></li> </ul> <p>If risks are identified concerning the Personal Situation/Profile, or regarding the Guidance carrier(s), then</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>increased " carrier project" support</b></li> </ul> <p><i>(see sections above)</i></p>
	<p><b>Instructions for Use</b></p>		
	<p>If necessary, make notes in the reserved area. Mark the criteria as discussed. If a risk is identified, then tick the "vigilance point" box</p>		

## Slide 9 ASSESSMENT: AN INTEGRATED PROCEDURE

DDS		DIAGNOSTIC: UNE DEMARCHE INTEGREE	
L'ENTRETIEN: 6 SEQUENCES LE QUESTIONNAIRE: L'APPROCHE PAR LE DE		LE GAPP: L'ANALYSE DES RISQUES PAR LE CONSEILLER	
<b>Préparer:</b> rechercher les informations nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entretien (consulter le dossier du demandeur d'emploi), et aborder l'entretien dans une situation favorable <b>→ Informations notées par le demandeur d'emploi sur le questionnaire</b>			
<b>Cadrer:</b> créer une relation de confiance et établir les règles du jeu de l'entretien		Présenter le GAPP	
<b>Analyser la problématique:</b> situer l'avancement du Demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi, caractériser la nature des risques de chômage de longue durée et identifier les leviers d'action facilitant le retour à l'emploi <b>→ Analyse du demandeur d'emploi sur: « ce qui s'est passé au cours des 6 derniers mois »</b>		Identifier les risques et les leviers sur l'avancement dans la recherche d'emploi	
<b>Choisir un axe de travail:</b> Partager l'analyse, choisir l'axe de travail prioritaire, définir le parcours d'insertion, traiter les points de blocage et saisir les données dans le dossier du DE <b>→ Analyse par le demandeur d'emploi sur: « vos points forts et vos difficultés pour (re)trouver un emploi »</b>		Identifier les risques sur la situation personnelle et le profil	
<b>Choisir et engager des actions:</b> identifier et engager les prochaines actions pour atteindre l'objectif fixé, convenir du contenu du Projet d'Action Personnalisé, déterminer les modalités de réalisation et proposer des offres d'emploi <b>→ Analyse du demandeur d'emploi sur: « votre plan d'actions dans les semaines à venir »</b>		Aide aux choix des actions	
<b>Conclure:</b> récapituler les productions de l'entretien et mesurer avec le demandeur d'emploi la plus value de l'entretien			

Séminaire européen  
Nuremberg  
12-14 janvier 2005



Le diagnostic relève d'une démarche intégrée de différents outils dans la conduite d'entretien, où l'on retrouve les 6 séquences de l'entretien et l'utilisation des questionnaires et de GAPP (Guide de l'Analyse Partagée à la Proposition).

- Le conseiller dispose d'informations pour préparer son entretien grâce aux questionnaires et au dossier informatique.
- Il cadre l'entretien en fonction de son motif et de la situation du demandeur d'emploi.
- Il analyse la situation pour dégager les questions à traiter en priorité avec le demandeur d'emploi.
- Il définit avec le demandeur d'emploi les actions à conduire et les modalités concrètes, ainsi que leur intensité: actions d'ordre social, construction du projet professionnel, actions de recherche d'emploi.

The assessment can be considered an integrated procedure calling on the various tools used for such interviews. The assessment contains the 6 interview sequences, as well as questionnaires and the GAPP.


- The adviser uses the questionnaires completed by the jobseeker, and the jobseeker's computerised dossier, to retrieve information to prepare the interview.
- The adviser structures the interview according to his/her objectives and the jobseeker's situation.
- The adviser assesses the jobseeker's individual situation to identify priority questions to be looked at with the jobseeker.
- The adviser and the jobseeker define the actions to implement and concrete terms and conditions, as well as their degree of intensity: social actions, professional guidance carrier construction, job-hunting actions.

## Slide 9 cont.

THE INTERVIEW: 6 SEQUENCES QUESTIONNAIRE: JOBSEEKER INVOLVED RIGHT FROM START	THE GAPP: RISK ANALYSIS BY THE ADVISER
<p><b>Prepare:</b> look for the information required to reach the objectives of the interview (check the jobseeker's dossier), and begin the interview in a positive frame of mind.</p> <p><b>Information written by the jobseeker on the questionnaire</b></p>	
<p><b>Structuring:</b> create a relation of confidence, and establish the rules for the interview.</p>	Present the GAPP
<p><b>Analyse the problem:</b> assess the progress which has been made by the jobseeker, identify risk factors which could lead to long-term unemployment, and identify action levers facilitating a return to employment.</p> <p><b>Jobseeker analysis on "what has happened over the last 6 months"</b></p>	Identify the risks, and the action levers to progress in job search
<p><b>Choose a work axis:</b> share the analysis, identify a priority work axis, defining a route to integration, address potential blocking issues, and enter the appropriate data in the jobseekers dossier.</p> <p><b>Jobseeker's analysis of "Positive and negative factors likely to impact on finding a new job" .</b></p>	Identify the risks related to the jobseeker's personal situation and profile
<p><b>Choose and initiate actions:</b> Identify and initiate the next actions to reach the set target, agree on the content of the Personal Action project, decide how this might be implemented, and search job vacancies.</p> <p><b>Jobseeker's analysis of "your action plan over the forthcoming weeks"</b></p>	Help the jobseeker select actions
<p><b>Conclusion:</b> summarise the interview, and, with the jobseeker, estimate the value added by the interview.</p>	

**Slide 10 SEGMENTATION & PROPOSAL OF SERVICES**

DDS		SEGMENTATION ET OFFRE DE SERVICE	
ACCOMPAGNEMENT SOCIAL		Accompagnement chez un partenaire 30 mois maximum	
Demandeur d'emploi avec besoin de services	ACCOMPAGNEMENT	Accompagnement pendant 6 mois maximum pour trouver un emploi	Accompagnement pendant 1 mois ½ à 3 mois pour construire un projet
	APPUI PONCTUEL	Prescription des services en fonction du besoin du Demandeur d'emploi pour trouver un emploi	Prescription des services en fonction du besoin du demandeur d'emploi pour construire un projet
Demandeur d'emploi autonomes	LIBRE-ACCES	Utilisation des services de l'Agence en autonomie pour trouver un emploi	Utilisation des services de l'Agence en autonomie pour construire un projet
NIVEAU DE SERVICE		OFFRE ET RECHERCHE	PROJET
		Demandeurs d'emploi EMPLOYABLES	Demandeurs d'emploi SANS PROJET

10 Séminaire européen Nuremberg 12-14 janvier 2005 

<p>Dans le Système d'Information, les demandeurs d'emploi sont classés selon 7 segments qui correspondent aux besoins et risques identifiés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les demandeurs d'emploi avec besoin de service ou autonomes</li> <li>• les demandeurs d'emploi immédiatement employables ou sans projet</li> </ul> <p>Les demandeurs d'emploi autonomes ont un plan d'action à mener à leur initiative et utilisent les services de l'Agence à leur disposition.</p> <p>Les demandeurs d'emploi avec besoin de service ont un accompagnement pendant 6 mois maximum jusqu'au reclassement.</p>	<p>The Jobcentre information system categorises jobseekers into 7 categories determined according to identified risks and requirements:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jobseekers requiring services, or no need of assistance;</li> <li>• jobseekers immediately employable or without any project.</li> </ul> <p>Jobseekers with no need of assistance carry out their own action plan, using available Jobcentre services and resources.</p> <p>Jobseekers requiring services are entitled to support for 6 months, at most, until they are re-integrated.</p>
--	---

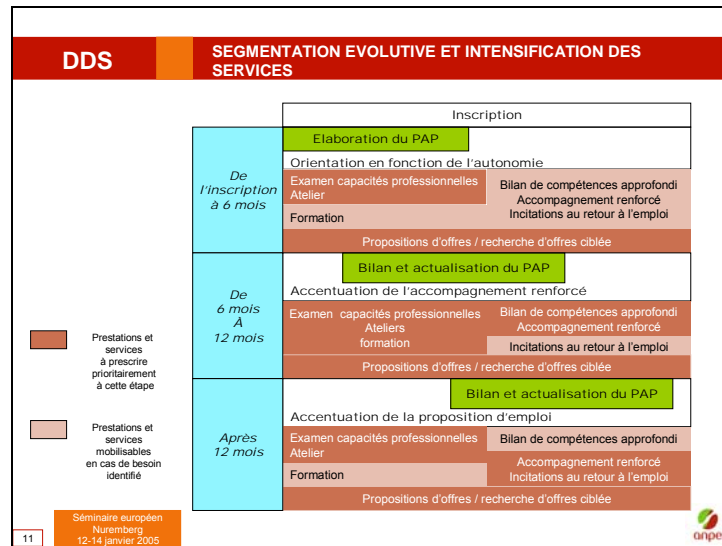
Slide 10 cont.

<b>SOCIAL SUPPORT</b>	Support from a partner for 30 months at most
-----------------------	--

<b>Jobseekers requiring services</b>	<b>INTENSIVE SUPPORT</b>	Support, lasting 6 months at most, to find a new job.	Support for 1.5 to 3 months to construct a carrier project
	<b>INDIVIDUAL SUPPORT</b>	Services recommended according to the Jobseeker's specific requirements to find a new job	Services recommended according to jobseeker's requirements to construct a carrier project
<b>Self-assistance jobseekers</b>	<b>SELF ASSISTANCE</b>	The jobseeker uses Jobcentre resources and services on his/her own to find job.	Using Jobcentre services and resources in a self-assistance manner to construct a carrier project.

<b>LEVEL OF SERVICE</b>	<b>VACANCIES SEARCH &amp; JOB SEARCH ASSISTANCE</b>	<b>CARRIER PROJECT</b>
<b>SERVICE</b>		
	<b>Jobseekers EMPLOYABLE</b>	<b>Jobseekers WITHOUT CARRIER PROJECT</b>

## Slide 11 PROGRESSIVE SEGMENTATION AND INTENSIFICATION OF SERVICES



- Au fur et à mesure de l'allongement de la durée de chômage, les services s'accroissent.
- En vert sont représentés les entretiens aux différentes étapes.
- En rose foncé, les actions à prescrire ou à réaliser en fonction de la durée du chômage.
- En rose clair: ce qui peut être fait.
- Au début du parcours, ce sont les prestations d'évaluation et de recherche d'emploi qui sont mobilisées en priorité.
- A 6 mois, les différentes prestations, l'accompagnement renforcé et la formation peuvent être mobilisées.

- As the period of unemployment increases, more and more services are rendered.
- The interviews that take place at the various phases are shown in green.
- Actions to recommend, or do, are shown in dark pink.
- Concrete measures which can be taken are shown in pale pink.
- When the unemployment period starts, the focus is on jobseeker assessment and job-hunting.
- After 6 months of unemployment, the various services, increased Support and Training can be mobilised.




Slide 11 cont.

**SIGN-UP**

	<p><b>from Signing-up to 6 months</b></p>	<p><b>Preparation of the PAP</b></p> <p>Orientation according to degree of autonomy Assessment of professional capacities Workshop Training</p> <p>Job vacancies offered/targeted job-search</p>	<p>In-depth Skills Assessment Increased Support Back-to-Work incentives</p>
<p>This step focuses on recommending services and actions</p>	<p><b>from 6 months to 12 months</b></p>	<p><b>PAP assessment and Update</b></p> <p><b>Additional Increased Support</b> Assessment of professional capacities Workshop Training</p> <p>Job vacancies offered/targeted job-search</p>	<p>In-depth Skills Assessment Increased Support Back-to-Work Incentives</p>
<p>This step focuses on initiating the necessary services and actions if the necessary requirements are identified</p>	<p><b>After 12 months</b></p>	<p><b>PAP assessment and Update</b></p> <p><b>Additional Increased Support</b> Assessment of professional capacities Workshop Training</p> <p>Job vacancies offered/targeted job-search</p>	<p>In-depth Skills Assessment Increased Support Back-to-Work Initiatives</p>

## Slide 12 : POSITIVE PAP IMPACTS (1)

DDS	LES ACQUIS DU PAP (1)
<p>■ <b>Les effets des prestations d'accompagnement ( étude économétrique):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Ont été appréciés dans le cadre d'une étude au regard de 2 objectifs: le retour à l'emploi (et donc la durée de chômage) et la pérennité de l'emploi retrouvé (et donc la durée de l'emploi).</li> <li>➢ Effet sur le retour à l'emploi un an après le début de la prestation :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accompagnement emploi a un effet immédiat et fait passer les taux d'accès à l'emploi de 25-35 % à 35-40 %,</li> <li>- l'accompagnement projet (BCA) a un effet différé à 3 mois et fait passer le taux de l'ordre de 20 à 25%,</li> <li>- toutes ces prestations ont un effet positif sur le maintien de l'emploi (baisse de la récurrence) : 15 à 25 points à 3 ans.</li> </ul> </li> </ul> <p>L'ensemble de cette analyse confirme qu'un effet des prestations sur la vitesse de sortie du chômage est présent, mais que l'impact le plus fort est sur la récurrence.</p>	
12	<p>Séminaire européen Nuremberg 12-14 janvier 2005</p> 

voir transparence

Plusieurs études convergent pour noter un impact net sur l'accélération du retour à l'emploi de la prestation d'accompagnement emploi pour les bénéficiaires. Un effet positif de cette prestation est également constaté sur la prise du 1er emploi.

Econometric assessment of the Support services:

The Support services were evaluated as judged by 2 criteria: return to employment (i.e., unemployment duration) and the sustainability of the new job (i.e., employment duration).


- Effects on the return to employment 1 year after the Support is initiated:
- The employment Support service has an immediate effect, and increases the job-access rate to 35/40% from 25/35%;
- Project support (Skills Assessment) bears fruit after 3 months, increasing the job-access rate to 25% from 20%.
- All the services have a positive effect on maintaining employment (reducing "revolving doors" clients): 15 to 25% in 3 years.
- The general analysis confirms that while Support services do impact positively on the speed with which jobseekers find new employment, the main positive impact is the reduction in the number of "revolving door" clients.

A number of studies show that Support services do accelerate the speed with which jobseekers find new employment. The studies also revealed that such services impact positively on finding a first job.

**Slide 13 POSITIVE PAP IMPACTS (2)**


DDS	LES ACQUIS DU PAP (2)
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Les effets des prestations d'accompagnement :<ul style="list-style-type: none"><li>➢ L'enquête menée en mai 2004 auprès de la cohorte entrée en mai 2003, 12 mois après l'inscription, fait apparaître un taux de reprise d'emploi de 64% ( dont 94% pour un emploi salarié et 31% pour un contrat à durée indéterminée ou un contrat de plus de 6 mois).</li></ul></li></ul>	

13 Séminaire européen  
Nuremberg  
12-14 janvier 2005



voir transparence	<p>The effects of the Support services:</p> <p>A survey carried out in May 2004, on people who had signed up 12 months beforehand, showed that 64% of jobseekers found a new job (94% in normal wage-earning employment, and 31% for a long-term contract or contract lasting over 6 months).</p>
-------------------	---

## Slide 14 POSITIVE PAP IMPACTS (3)

DDS	LES ACQUIS DU PAP (3)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ce qu'apprécient le plus les demandeurs d'emploi (baromètre de satisfaction 2004) :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <b>les entretiens avec un conseiller (65 %) :</b> 87% des demandeurs d'emploi sont satisfaits du déroulement de l'entretien et 84% estiment que le conseiller connaît bien leur métier et leur secteur professionnel.</li> <li>➢ <b>les offres d'emploi (50 %)</b></li> <li>➢ <b>la satisfaction des demandeurs d'emploi par rapport aux prestations augmente avec la durée de chômage.</b></li> </ul> </li> </ul>	
14	<small>Séminaire européen Nuremberg 12-14 janvier 2005</small> 


<p>voir transparence</p> <p>De plus 85% des demandeurs d'emploi déclarent qu'ils sont bien accueillis dans leur agence locale.</p> <p>Les limites du parcours actuels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les agences ont des difficultés à suivre les parcours de reclassement de façon rigoureuse.</li> <li>- Les demandeurs ne changent pas systématiquement de segment dans le fichier.</li> <li>- Le rythme et le type de contact par rapport au segment doivent être adaptés.</li> </ul>	<p>The PAP factors most appreciated by jobseekers (satisfaction survey 2004):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The interviews with an adviser (65%): 87% of jobseekers are happy with the way their interview was carried out, and 84% considered that the adviser understood their profession and sector.</li> <li>• Job proposals (50%)</li> <li>• Jobseeker satisfaction with the services rendered increases with the duration of the unemployment period.</li> </ul> <p>Moreover, 85% of jobseekers consider that they are well received in their local Jobcentre.</p> <p>The limits of the current process:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jobcentre have difficulty implementing the reintegration process in a rigorous manner;</li> <li>- Jobseekers do not systematically change category in the File.</li> <li>- The type and the rate of contacts should be tailored to the category.</li> </ul>
---	--

## Slide 15 FUTURE FOR THE PAP: INCREASE EFFICIENCY (1)

DDS	L'AVENIR DU PAP : RECHERCHER UNE PLUS GRANDE EFFICIENCE (1)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Mieux connaître la situation présente et à venir des demandeurs d'emploi (disponibilité) pour proposer le bon service au bon moment, c'est-à-dire avoir un fichier plus fiable</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <b>Un constat :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le fichier est aujourd'hui actualisé sur des événements passés,</li> <li>- une expérimentation sur 2500 demandeurs d'emploi a montré que les demandeurs d'emploi peuvent aussi informer sur les événements à venir. 1/3 des demandeurs d'emploi interrogés prévoient une indisponibilité le mois suivant</li> </ul> </li> <li><b>Cette prévision d'indisponibilité déclarée par les Demandeurs d'emploi est fiable à 75%</b></li> </ul> </li> <li>➢ <b>Action : une actualisation prévisionnelle du fichier pour une segmentation nouvelle</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une approche client centrée sur le besoin, à démarquer de la logique statistique et de la logique administrative</li> <li>- ajout à l'actualisation mensuelle de questions sur le mois à venir</li> </ul> </li> </ul>	
15	Séminaire européen Nuremberg 12-14 janvier 2005

voir transparence	<p>More information on jobseeker's current and future situation (availability) to propose the right services at the right time, i.e., increase the reliability of the Jobcentre's file</p> <p>Comment:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>at the moment, the register is updated on the basis of past events;</li> <li>however, a survey on 2,500 jobseekers revealed that jobseekers can also inform the Jobcentre regarding future events. A total of 33% of surveyed jobseekers replied that they would be unavailable at some point the following month.</li> </ul> <p>This unavailability forecast made by jobseekers is reliable to an extent of 75%.</p> <p>Action: a forecast file updating leading to a new segmentation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A client-approach based on the requirement, as distinct from statistical or administrative approaches.</li> <li>Add, to the monthly situation declaration, questions regarding expected events over the forthcoming month.</li> </ul>
-------------------	--

## Slide 16 THE FUTURE FOR THE PAP: INCREASE EFFICIENCY (1)

DDS	L'AVENIR DU PAP : RECHERCHER UNE PLUS GRANDE EFFICIENCE (2)
<p>■ <b>Les services les plus consommateurs de temps concernent les services à l'inscription.</b></p> <p>Il est donc indispensable de repérer les DE qui vont se reclasser rapidement pour les orienter directement vers le service adéquat avec possibilité de ré-orientation à tout moment du parcours.</p> <p>■ <b>En amont de l'entretien initial, opérer un pré-diagnostic sur la base de critères simples présents dans le système d'information:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- âge,</li> <li>- récurrence des inscriptions,</li> <li>- métier porteur ou en tension</li> </ul> <p>➤ pour mieux doser l'investissement initial, en fonction des différents segments ainsi repérés,</p> <p>➤ pour accélérer la recherche d'emploi des demandeurs d'emploi employables,</p> <p>➤ un demandeur d'emploi peut changer de segment au cours de son parcours.</p>	
<p>16</p>	<p>Séminaire européen Nuremberg 12-14 janvier 2005</p> 

voir transparence


- The most time-consuming services are those related to signing up. Therefore, it is essential that jobseekers most likely to be re-integrated rapidly be directed straight away to the most appropriate service, keeping the possibility of re-directing open at all times during the process.
- Before the initial interview, make a pre-assessment on the basis of some simple criteria in the information system:
  - age;
  - number of times the person has signed up;
  - Professional sector health (hiring or slack demand).

to optimise the initial time investment according to the various categories identified in this manner;

to find a new job for employable jobseekers as quickly as possible;

a jobseeker can change segment during the process.

## Slide 17 THE FUTURE FOR THE PAP: INCREASE EFFICIENCY (2)

DDS	L'AVENIR DU PAP : RECHERCHER UNE PLUS GRANDE EFFICIENCE (3)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Mettre en place un système de veille automatique en particulier pour les demandeurs d'emploi sans risque de chômage de longue durée</b> Le Système d'Information doit permettre de suivre et de mesurer l'activité des DE qui ne sont pas accompagnés (candidatures sur Internet, utilisation des services, etc...). En cas d'alerte, un entretien approfondi permet de les réorienter ou de sanctionner.</li> <li>■ <b>Définir des modalités d'actualisation différenciées</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actualisation approfondie pour les demandeurs d'emploi avec une distance à l'emploi longue,</li> <li>- actualisation rapprochée pour les demandeurs d'emploi disponibles employables rapidement,</li> <li>- actualisation différée pour les demandeurs d'emploi en indisponibilité.</li> </ul> </li> </ul>	
17	<small>Séminaire européen Nuremberg 12-14 janvier 2005</small> 

voir transparence	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Set up an automatic monitoring system, especially for jobseekers with no risk of long-term unemployment</li> </ul> <p>The Information System must be able to monitor and assess jobseekers in self assistance mode (applications sent out over the Internet, use of services, etc.). If necessary, organise an in-depth interview for the purpose of re-orientation or sanctioning.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Define differentiated updating terms and conditions           <ul style="list-style-type: none"> <li>- In-depth updating for hard to place jobseekers;</li> <li>- Frequent updating for jobseekers who are available and rapidly employable;</li> <li>- Deferred updating for jobseekers who are unavailable.</li> </ul> </li> </ul>
-------------------	--