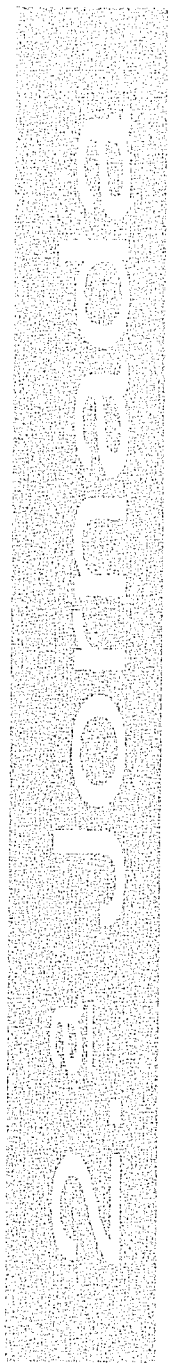
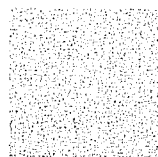


**Tercera ponencia:
Los yacimientos de empleo.
Experiencias europeas**

D. GRAHAM SCOTT
Universidad de Glasgow-Caledonian (Reino Unido)
D. MICHEL LUCAS LÓPEZ.
Director de ECOVAL. Nancy (Francia)



Medidas diseñadas para tratar el desempleo en Gran Bretaña



Graham Scott

El objetivo de este trabajo es explicar los intentos británicos por resolver el problema del desempleo, del cual no hay duda.

1. Contexto: Las dimensiones del desempleo en el U.K.
2. Una explicación de las posibles razones de por qué el desempleo en Gran Bretaña es comparativamente bajo.
3. Medidas tomadas por el "Nuevo Gobierno Laborista" para tratar el problema del desempleo en el futuro.

Muchas de estas soluciones sólo tienen sentido en el contexto británico y requerirían una consideración cuidadosa y una adaptación fuera de ese contexto.

Contexto

El desempleo en el Reino Unido no es un problema tan importante como en España. Esto se debe en parte a que la economía británica se encuentra en un período alcista del ciclo económico, en el cual uno esperaría que el empleo se expandiera, y por otro lado a la prevalencia del trabajo a tiempo parcial y a otros aspectos específicos de la economía británica.

En general, la estrategia de empleo del gobierno británico puede caracterizarse como global, en lugar de tratar de delimitar áreas específicas para el crecimiento del empleo.

Media de la Unión Europea	10.6%
Reino Unido	6.9%
Francia	12.5%
España	20.8%

Tabla 1. Desempleo comparativo: tercer cuatrimestre de 1997.

Fuente: Eurostat, Noviembre 1997.

El problema del desempleo, por lo tanto, no es tan grande cualitativamente como en otros países europeos, aunque dentro del U.K. hay grandes variaciones regionales. En Gran Bretaña, estamos experimentando el paradójico problema de falta de mano de obra en algunas áreas, especialmente Londres y el Sur-Este, mientras que al mismo tiempo existen áreas aisladas con un elevado desempleo. Esto es indicativo de la poca movilidad del trabajo, aunque es un país muy pequeño geográficamente.

El principal problema es el de la duración del paro, sobre todo entre la gente joven, ya que muchos de ellos probablemente permanecerán desempleados por un periodo mayor a 6 meses. El 46% de los que están sin trabajo han estado desempleados por más de 6 meses. (Fuente: Department For Education and Employment Quarterly Report February 1998).

Razones del menor desempleo en el Reino Unido

	1985	1995
Reino Unido	21.2	24.1
España	5.8	7.5
Francia	10.9	15.6
Media de la U.E.	12.5	16.0

Tabla 2a). Trabajo a tiempo parcial como porcentaje del total del empleo.

	1985	1995
Reino Unido	44.8	44.8
España	13.9	16.6
Francia	21.8	28.9
Media de la U.E.	27.3	31.3

Tabla 2b) Trabajo a tiempo completo como porcentaje del empleo femenino.

Fuente: Comisión Europea: Employment in Europe, 1996.

Pequeños negocios.

Se ha reconocido durante mucho tiempo que la fuente principal de nuevos empleos en Gran Bretaña han sido las empresas con menos de 50 trabajadores. El 46% de todo el trabajo no gubernamental en el Reino Unido se encuentra en este área, aunque hay cierta preocupación sobre el alto índice de fracasos de pequeños negocios (cerca de la mitad de ellos fracasan en el primer año).

Una estrategia para ayudar a la creación de empleo ha sido la provisión de consejo técnico y financiero gratuito para los emprendedores potenciales.

<i>Pequeños (menos de 50 trabajadores)</i>	45.9%
<i>Medios (más de 50 pero menos de 250)</i>	0.7%
<i>Grandes (más de 250 trabajadores)</i>	41.7%

Tabla 3. Porcentaje de empleo por tamaño en 1996.

Fuente: *Department For Education and Employment Quarterly Report February 1998).*

Fomento de la inversión extranjera.

Una de las principales ideas de la estrategia del gobierno británico durante los últimos 20 años ha sido fomentar la inversión de compañías de capital extranjero y para ello se ha ofrecido un sistema de generosas ayudas e incentivos fiscales a las empresas interesadas en asentarse en el U.K.

Esta es una de las principales razones por las que Gran Bretaña se ha negado hasta ahora a firmar el "Protocolo Social de Maastricht" y el "Capítulo del Programa de Acción Social". El objetivo ha sido crear una fuerza de trabajo de alta calidad, con unos salarios reales comparativamente bajos, que serán atractivos para un potencial inversor extranjero, particularmente para aquellos de países de fuera de la Unión Europea (Japón, USA, Taiwan) que están tratando de instalar una base manufacturera en la U.E.

Esto ha llevado a preocupaciones sobre el fenómeno del "Social Dumping" entre los estados miembros, particularmente Alemania. En algunos departamentos, el hecho de que las empresas alemanas se hayan convertido en la actualidad en inversores importantes en el Reino Unido es en parte para evitar la carga de los costes salariales indirectos en Alemania.

El autor de este trabajo, cree, en primer lugar, que esta estrategia es de uso limitado en otros países, en segundo lugar, que la dimensión ética se debe considerar y en tercer lugar, que realmente, el “Nuevo Gobierno” debe (como ha prometido) terminar con este aspecto de competencia desleal, uniéndose al “Protocolo Social” e instrumentando las provisiones del “Carta Social”.

Formación y reciclaje.

Una última forma a través de la cual se ha tratado el desempleo es examinando la razón por la que a la gente le resulta difícil encontrar un trabajo. El principal descubrimiento en este campo es que a menudo los desempleados no tienen las habilidades correctas, o no tienen ningún tipo de habilidad.

La solución a este problema particular ha sido un acuerdo tripartito entre la agencia de empleo, los empresarios y la educación, para identificar y dar formación y reciclaje en un sistema de cualificaciones vocacionales reconocidas nacionalmente (NVQ's) y fijar los objetivos nacionales a alcanzar.

La situación después del 1 de mayo de 1997: Medidas futuras.

La elección del “Nuevo Gobierno Laborista” el año pasado ha llevado a un cambio de enfoque. El nuevo gobierno está comprometido por una sociedad más justa, donde la flexibilidad es vista como la clave para mejorar el empleo y la justicia social.

Como parte de este plan, un paquete de medidas han sido propuestas con el objetivo último de alcanzar niveles altos y estables de crecimiento económico y empleo. Un enfoque tal, reconoce los logros del pasado, pero argumenta que este éxito debe ser consolidado y la posición del empleo mejorada todavía más.

Las medidas individuales no deben ser vistas aisladamente sino como un paquete integrado. Este trabajo se centrará en tres aspectos que han sido implementados hasta hoy.

“Welfare to work” y el “New Deal”— competitividad a través de la colaboración.

El “New Deal” está diseñado especialmente para tratar el problema particular del desempleo de los jóvenes, que no ha

caído tan rápidamente como el desempleo global, y permanece como un problema persistente. Como muestra la tabla de abajo, el desempleo entre la gente joven, aunque comparativamente bajo en términos europeos, permanece como un problema persistente.

	1985	1995
Reino Unido	18.5	15.8
España	47.9	42.4
Francia	25.4	27.0
Media de la U.E.	21.9	21.5

Tabla 4: Desempleo juvenil (15-24 años) como porcentaje del total.

Fuente: Comisión Europea: Employment in Europe 1996.

El "New Deal" está por esta razón principalmente destinado a la gente joven. Esta iniciativa ha recibido gran apoyo por parte tanto de los empresarios como de los sindicatos, aunque pueden manifestar preocupaciones sobre los detalles.

Bajo la provisión del New Deal, las sociedades locales se forman entre empresarios locales, gobierno local, instructores, grupos de medioambiente y el sector de voluntariado.

A la gente joven que ha estado desempleada durante más de 6 meses se le ofrece un periodo de hasta 4 meses de ayuda individual, llamada "the gateway" (el acceso), que está diseñada para mejorar sus habilidades de búsqueda de trabajo o para ayudarles a prepararse para encontrar trabajo. Cada joven tiene un consejero individual que le ayuda a encontrar empleo. Se espera que este acuerdo asista a muchos de los que carecen de las habilidades necesarias para tal fin.

A los empresarios que contratan gente joven bajo este sistema, anunciando una vacante como una "New Deal Vacancy", se les pagarán 69 libras (15.000 pts) a la semana, o 40 libras (10.000 pts) por una vacante a tiempo parcial. Además, el empresario recibirá 750 libras por el coste de entrenar al joven trabajador.

Se espera que alrededor del 40% de los jóvenes desempleados se acojan a esta opción. El gobierno insiste en que al contrario de los anteriores esquemas, este implicará verdadero trabajo, en un puesto de trabajo real. El gobierno está ansioso en señalar que los empresarios deberán pagar el sueldo completo así como respetar los derechos y condiciones estándar.

Los empresarios no estarán obligados a mantener a los trabajadores bajo este sistema, pero se les animará a que lo hagan. Para los trabajadores que no estén bajo este sistema, el gobierno espera que al menos mejorarán sus habilidades, aumentando su perspectiva para futuros trabajos. Los empresarios que se deshagan de trabajadores del "New Deal" se verán también forzados a expedir un certificado que muestre que las habilidades del trabajador han sido ganadas durante este periodo de trabajo.

A aquellos que no encuentren trabajo bajo este sistema, se les presentará una de las siguientes opciones:

- trabajar en el sector no lucrativo por 6 meses.
- trabajar en el ambiente fuerza de trabajo durante 6 meses.
- hasta un año de educación a tiempo completo en un curso aprobado que le permita obtener una cualificación reconocida. Debe hacerse notar que esta opción final sólo está abierta a aquellos sin ningún tipo de cualificación formal.

Los participantes de todas estas opciones tendrán derecho a un día de formación a la semana para obtener una cualificación acreditada, subvencionada por el Estado por hasta un máximo de 750 libras. El gobierno insiste en que esto no es una creación de trabajo y que los trabajos en este segundo esquema no deben ser vistos como de segunda clase.

Esto puede ser entendido como un sistema muy caro para resolver el desempleo, pero tiene que ser visto en el contexto del comparativamente bajo gasto del U.K en empleo. El gasto en las medidas de empleo representa sólo un 7.3% del total del gasto en seguros de desempleo, comparado con la cifra española del 18.1%. En el momento de escribir esto, unas 4.000 empresas, muchas de ellas las mayores, han firmado el "New Deal".

Apoyo laboral a la familia.

El gobierno laborista también quiere tomar el asunto entre la gente con responsabilidades de cuidado de niños, muchos de ellos mujeres en el Reino Unido, aunque no se ha realizado todavía un programa específico.

Cuatro áreas se han identificado como áreas de prioridad:

- alentar a las empresas a ofrecer bajas maternales por encima del mínimo estatutorio, por lo tanto reduciendo la necesidad de las mujeres de dejar sus trabajos.
- incentivos a las empresas para ofrecer el cuidado de niños en el trabajo y la baja paternal.
- alentar todavía más el trabajo a tiempo parcial y por relevo.
- trabajo durante el periodo escolar (contratos para gente con niños en edad escolar para permitirles trabajar durante los periodos de colegio pero no durante las vacaciones escolares).

Salario mínimo y máximo de horas trabajadas a la semana

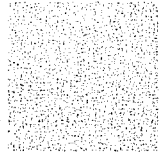
En este momento, el U.K. no tiene legislación sobre tasas salariales ni sobre la duración del trabajo semanal. A primera vista, esto puede parecer la principal explicación del comparativamente bajo desempleo en el U.K. El gobierno actual se ha comprometido a introducir ambos, aunque esto puede parecer en decremento de los niveles de empleo.

En cuanto al salario mínimo, el gobierno no quiere fijarlo a una tasa muy elevada para evitar los efectos negativos del desempleo. La propuesta actual es de un salario de 3.60 libras a la hora (900 pts), muy por debajo de lo que piden los sindicatos (4 libras) y la U.E. (4.61).

El gobierno también ha argumentado que habrá un fuerte incentivo sobre el salario mínimo para incentivar a los desempleados a buscar trabajo, haciéndolo más atractivo.

En cuanto a las horas de trabajo, la media británica de 37 horas a la semana muestra variaciones considerables, ya que incluye trabajo a tiempo parcial. Si éste se excluye, la media es de 42 horas a la semana. El 31% de los trabajadores británicos trabajan más de 46 horas a la semana, comparado con el 8% español.

El plan de empleo en Francia



Michel Lucas López

- El plan de empleo en Francia en la actualidad.
- Medidas precedentes.
- Breve revisión histórica de las asociaciones intermediarias.
- Experiencia de campo.

El plan de empleo en Francia en la actualidad.

Dos medidas principales:

- La reducción del tiempo de trabajo que pasará de 39 a 35 horas en el año 2.000.
- Los empleos jóvenes.
- Otras medidas.

La reducción del tiempo de trabajo.

Este proyecto está en curso de elaboración y se aplica a las empresas de más de 500 empleados. La idea se basa en que una reducción del tiempo de trabajo va a permitir la creación de empleo, trabajar menos para trabajar más personas.

Este proyecto suscita una viva polémica en Francia, iniciada el 13 de octubre de 1997 con el anuncio de la dimisión del presidente del C.N.P.F. (Comité Nacional del Patronato Francés), Jean GANDOIS, el cual se considera traicionado por el Gobierno, que parece querer imponer esta medida, mientras que la patronal desea una negociación en relación a una ley de

incitación, de impulsión, sin objetivo preciso sobre las 35 horas, ni fecha tope.

En estos días se nombra a un nuevo presidente a la cabeza del C.N.P.F., y no se lleva a cabo ninguna negociación con el Gobierno, que toma su determinación.

Es importante precisar que esta propuesta del Gobierno actual anula y sustituye una medida puesta en marcha por el Gobierno precedente —hoy en la oposición—, la ley de Robien, que concedía ayudas a empresas que reducían el tiempo de trabajo de sus efectivos.

Los empleos jóvenes

El principio es crear actividades fomentadoras de empleo que presentan un carácter de utilidad social: sector cultural, deportivo, educativo, medio ambiente, y que responden a necesidades que surgen o no han sido satisfechas.

Colectividades territoriales, establecimientos públicos, asociaciones, organismos privados con fines no lucrativos, pueden beneficiarse y poner en marcha estos empleos jóvenes.

Estos contratos tienen una duración de cinco años al ser contratos de tiempo determinado, y el empresario recibe una ayuda del Estado que corresponde al 80% del S.M.I.C. (Salario Mínimo), es decir, 92.000 francos por puesto creado.

Otras medidas

El Contrato Empleo-Solidaridad, que no es nuevo pero que se beneficia de medios suplementarios. Estos contratos se efectúan sobre la base de un tiempo parcial (media jornada), y las partes contratantes son las mismas que las de los empleos jóvenes. Estos contratos se reservan a un público con grandes dificultades de acceso al empleo, y su duración es de tres años, al fin de los cuales el empresario puede proponer un contrato de empleo consolidado de una duración de cinco años, asimismo se preve igualmente una ayuda del Estado. La mayoría de estos empleos son de duración determinada.

Se restablece la ayuda para la contratación de aprendices: 6.000 francos por puesto de trabajo. Esta medida existía ya, pero había sido suprimida.

El conjunto de estas medidas es efectivo con excepción de la reducción del tiempo de trabajo.

Mi opinión personal sobre dichas medidas, con excepción de la reducción del tiempo de trabajo, es que están en gran parte financiadas por el Estado y son excluidas del sistema económico.

La prensa especializada informará más adelante sobre estas medidas complejas, que no siempre son muy concretas o realistas.

Nuestro sistema de inserción profesional es más complejo de lo que parece, representa una sigla, cuyo nombre cambia a menudo, al igual que las diversas ayudas del Estado o de los Departamentos, las cuales varían en función de los cambios de Gobierno.

El profesional de campo debe invertir mucho tiempo en informarse sobre estos cambios.

Es importante subrayar que estas diferentes medidas corresponden en duración al tiempo de un mandato electoral.

Estos contratos de duración determinada reflejan durante cinco años un número menor de parados, de manera que las cifras del paro se publican a la baja, etc.

Para tal Gobierno una medida nueva de cinco años, para el siguiente otra medida nueva de otros cinco años; la patata caliente va de mano en mano.

Medidas precedentes

A estas nuevas medidas hay que asociar algo que ya existía en Francia, la A.N.P.E. (Agencia Nacional para el Empleo), la cual gestiona al conjunto de personas censadas oficialmente que solicitan empleo. A.N.P.E. y A.S.S.E.D.I.C. controlan e indemnizan a aquéllas que tienen derechos.

A una población indemnizada por las A.S.S.E.D.I.C. , se añade cada vez más una población que ha agotado su derecho a cobrar el paro, parados de larga duración que cobran el R.M.I. (Renta Mínima de Inserción), y jóvenes menores de 25 años.

Son diferentes estructuras las que toman a su cargo a esta población: para los jóvenes de 16 a 25 años, intervienen las *Misiones Locales para el empleo de jóvenes*. Bajo una forma asociativa, acogen y orientan a los jóvenes con dificultades.

Estas estructuras carecen de medios, aunque a menudo son administradas por un hombre político local.

Las empresas de inserción toman a su cargo al público adulto con grandes dificultades, por los cauces de contratos de inserción de una duración de tres años, con ayuda financiera del Estado. Se trata de empresas creadas especialmente para este tipo de «acompañamiento», poseen una vocación económica y su sentido es formar durante estos tres años al público al que acogen.

Las asociaciones intermediarias son asociaciones que emplean a personas que solicitan empleo con contratos de trabajo de duración variable para servicios de proximidad o reparaciones en empresas. Estos contratos permiten una integración temporal en la empresa, las cuales, en ciertos casos, proponen contratos de duración determinada o indeterminada. Estas asociaciones son un auténtico trampolín hacia el mundo económico, ya que están abiertas al sector económico.

Habrá quedado claro que el arriba firmante trabaja en el seno de una de estas asociaciones intermediarias.

Esos grupos de organizaciones asociativas fuera de la A.N.P.E. y de las A.S.S.E.D.I.C., no son organismos de Estado, sino estructuras independientes que solicitan ayudas del Estado. Estas ayudas no se encuentran siempre a la altura del trabajo que han de cumplir.

Estas organizaciones gestionan y trabajan en colaboración con los servicios sociales llamados clásicos, y dependen de la acción social del país. Desde la descentralización, los medios afectados en la acción social por el Estado son gestionados por los Departamentos, que reciben cada año una partida presupuestaria global destinada a financiar el amplio espectro de la acción social: empleo, salud, vivienda, etc.

Misiones locales para el empleo de los jóvenes, empresas de inserción, asociaciones intermediarias, intentan cada año obtener ayudas del presupuesto del Departamento. En general se atribuyen únicamente con relación a proyectos concretos que podían proponer estas organizaciones. Dependen igualmente de la línea política de los Departamentos, los cuales pueden, según sea el caso, dar prioridad a uno u otro aspecto de la acción social del Departamento, que no siempre significa prioridad al empleo.

Para concluir esta rápida presentación, diré que resulta tranquilizador constatar que nuestros dirigentes políticos intentan llevar a cabo medidas propias que reabsorban esta plaga que es el paro. Es cierto que hay prisa. Ha de transcurrir el tiempo, para poder medir los efectos.

Una queja no obstante: estas medidas han sido puestas en marcha sin realizar demasiadas consultas a los profesionales de campo.

Estoy y permanezco convencido de que estas medidas dirigentes no toman siempre en cuenta las particularidades locales, ya que es desde estas peculiaridades económicas, sociales, urbanas o rurales del entorno de las que hay que partir, y adaptar en consecuencia la medida a lo local. Hemos de avanzar de un pequeño proyecto a otro, aceptando también que la realidad económica actual no permitirá a todos los excluidos del trabajo volver a trabajar un día.

Revisión histórica de las asociaciones intermediarias.

Ante la incomprensibilidad del desempleo y la necesidad de un tratamiento social, se ha elegido una solución para desarrollar un yacimiento de nuevos empleos: la creación de nuevos estatutos de asociación, las asociaciones intermediarias. Su objetivo exclusivo es contratar a personas desprovistas de empleo para ponerlas a la disposición de «usuarios». Además se ha introducido una gran innovación con respecto a la legislación: se otorga una aligeración del peso de la fiscalidad y de las cotizaciones sociales a estas asociaciones. Al principio del año 1987, una serie de textos legislativos y reglamentarios regulaban el marco de dichas asociaciones.

Los objetivos asignados a estas agencias por los poderes públicos son de dos tipos: en primer lugar, se trata de facilitar la emergencia de actividades favoreciendo la expresión de una oferta o de una solución adaptada a las necesidades latentes de particulares (domésticas), colectividades o empresas. En segundo lugar, estas entidades deben contribuir a la «inserción o reinserción profesional y social» de las personas sin empleo, asegurándoles unos recursos que no sean los de la asistencia. La ayuda financiera (salario) debe conjugarse con un estatuto de asalariado que vuelva a dar una cierta responsabilidad, y

que, si fracasa, permita derechos a seguro de enfermedad o seguro de paro (A.S.S.E.D.I.C.).

Pero este estatuto debe inscribirse también en una perspectiva más global de inserción: en este sentido les corresponde a las agencias intermediarias una función de acogida y de información. Igualmente habrán de ponerse en marcha acciones de formación adaptadas a los públicos asalariados, con la participación de otros organismos.

Para resumir, estas asociaciones, cuyo objetivo es la ayuda para la inserción profesional de los parados de larga duración, tienen la posibilidad de contratar a personas que soliciten un empleo para tareas efectuadas solicitadas por particulares (usted o yo), los llamados «servicios de proximidad», que no deben, en ningún caso, entrar en competencia con el sector económico clásico, y para misiones de sustitución de personal en empresas o comercios. Las personas acogidas en el seno de estas asociaciones son objeto de un amplio seguimiento social y profesional. La finalidad es el acceso al empleo definitivo para el mayor número de personas posible.

En este sentido, un demandante de empleo que efectúa algunos trabajos de bricolaje en un domicilio particular, aunque su salario provenga de la asociación, tiene la posibilidad de retomar una actividad profesional «despacio», lo que le permite una vuelta progresiva al trabajo. Pasada esta etapa y tras varias entrevistas de seguimiento, a este mismo demandante de empleo se le confían misiones en empresas clásicas.

Experiencia de campo.

ASTRID, una asociación intermediaria.

Creada en 1987, por iniciativa de trabajadores sociales y del arriba firmante, ASTRID extiende su actividad sobre las cuencas de empleo de Nancy, Pompey y Neuves Maisons, siendo estas dos últimas cuencas damnificadas por la siderurgia de la Lorraine, y débiles económicamente.

La actividad de ASTRID consiste en colocar a personas que solicitan empleo con grandes dificultades, en contratos de duración variable, a cuenta de particulares, de empresas, de artesanos o de comercios. La asociación acoge a 1.500 demandantes de empleo, 500 trabajan y efectúan en total de 7 a 8.000 horas

al mes. En diez años, ASTRID ha permitido encontrar un empleo definitivo a más de 240 personas. De ellas 100 personas han sido formadas en la construcción y en la ayuda a domicilio. Se trataba de una de las más importantes asociaciones de este tipo en la Lorraine, teniendo en cuenta la existencia de 900 de estas asociaciones en Francia, de las cuales 40 estaban en Lorraine.

El efectivo permanente de ASTRID es de 12 empleados, trabajadores sociales, formadores técnicos, y personal administrativo. La capacidad de autofinanciación es del 75%, lo cual es importante para una asociación en Francia.

El interés de ASTRID, además de su actividad primera, reside en el hecho de que esta asociación se inclinó rápidamente hacia el problema de la formación del personal que acogía, y del seguimiento social de este personal. La idea es asumir en su globalidad al individuo y sus problemas. Una mayor fragmentación del recorrido de la persona en dificultad, por ejemplo: el asistente social orienta hacia la ANPE, la ANPE orienta hacia un servicio de ayuda para el alojamiento, el servicio de ayuda para el alojamiento orienta hacia una estructura de ayuda al empleo, « si usted quiere un alojamiento, necesita un trabajo, vaya a ver allí, etc ... ».

La asociación puso en marcha, consecuentemente, campos de inserción y una formación adaptada a estos campos para un público masculino. Una agencia de desarrollo de empleos familiares (personal de hogar) con formación de empleada familiar, se constituyó de forma paralela a la capacidad de proponer empleos, casi inmediatamente, para el personal acogido acoplado al seguimiento social.

Es inútil precisar que el equipo que se encargaba de estas acciones estaba en clara desventaja de efectivos, en comparación con la población que había que tratar.

Detengámonos sobre el campo de inserción. El primero puesto en marcha fue la rehabilitación de una antigua mina de hierro, que iba a ser empleada para otros fines. Este lugar fue enteramente renovado, con el fin de permitir visitas turísticas en lo que habían sido las minas de hierro (patrimonio industrial), se acondicionó como teatro al aire libre que acogiera manifestaciones culturales de gran amplitud. Estas dimensiones culturales nos permitieron «recuperar» a más de cuarenta personas muy marginadas. De este campo, y de otros que le siguieron, nació

la idea de la puesta en marcha de un equipo de peones camineros, que funciona hoy en día como una empresa tradicional, la cual efectúa trabajos facturados a cuenta de las comunas de la cuenca de Neuves Maisons. Esta estructura está compuesta por los participantes de este campo de inserción.

La descripción es rápida, pero da idea, espero, de que de una estructura de ayuda al empleo nos deslizamos hacia la formación de campos que se valoran, para terminar por la creación de una empresa clásica, la cual funciona en el seno de una cuenca de empleo que ha tomado conciencia de que estas personas, que ayer estaban excluidas y sin esperanza, en la actualidad son aptas para prestar un servicio a la colectividad.

Valorar, poner en evidencia a los ojos de la mayor parte de nuestros conciudadanos el trabajo social realizado, permite una toma de conciencia propia para motivar a los seleccionados y a la población, hacia una mayor tolerancia y comprensión de los problemas que encuentran los excluidos y las personas que trabajan a su lado.