

프랑스 국립고용청(ANPE) 개혁동향

장신철 (주 OECD 대표부 일등서기관)

■ 머리말

1980~1990년대를 거치면서 세계 각국은 공공직업안정기관(PES: Public Employment Service)에 대한 개혁을 추진해 오고 있다. 대체적인 개혁 방향은 ① 구직자 개개인에 맞춘 개별화된 고용 지원서비스 강화,¹⁾ ② 각종 사회보장급여를 실업자의 구직활동과 연계시키는 취업촉진전략(activation strategy)의 활용, ③ 고용지원서비스 업무의 민간 이양과 지방분권 현상의 일반화이다.

프랑스의 PES는 우리에게서는 흔히 국립고용청(ANPE)²⁾으로 알려져 있는데, ANPE도 이러한 경향을 보이고 있는 것은 마찬가지다. 프랑스는 OECD 평균을 훨씬 상회하는 GDP 대비 0.16%를 순수 고용서비스 지원에 사용하고 있으며, 관련 조직과 인원도 매우 방대하다. 그러나 프랑스의 실업률은 <표 1>에서 보듯이 영미권 국가들에 비해 매우 심각하며, 유럽국가들 중에서도 아주 높은 편이다. 또한 프랑스는 6개월 이상 장기실업자 비중이 2004년 현재 61.3%이고, OECD 국가 중 5번째로 높은 고용보호법제(EPL), 55~64세 인구의 낮은 고용률(37.1%, OECD 평균은 50.7%) 등의 특징을 보이고 있다. 경제성장률도 2005년 1.2%에 머물렀고, 2006년에도 2% 정도로 전망되고 있다.

1) 흔히 '실업자 프로파일링 시스템'으로 알려져 있다.

2) Agence nationale pour l'emploi

〈표 1〉 프랑스와 주요국의 실업률

(2006년 7월 기준, %)

	프랑스	유로국가	EU 25개국	영국	미국	일본	독일	이탈리아
실업률	8.9	7.8	8.0	5.4	4.8	4.1	8.2	7.4
(남자)	7.9	6.8	7.1	5.8	4.8	4.2	7.6	5.8
(여자)	9.9	9.2	9.0	4.9	4.5	3.8	8.8	9.9

자료 : Eurostat(영국은 5월, 이탈리아는 1/4분기 통계)

이러한 저성장·고실업 상황에서 프랑스도 PES 기능이 중시되고 있으며 2000년 이후 PES 기능의 향상과 조직 차원의 개혁을 꾸준히 추진해 나가고 있다. 본 글에서는 ANPE의 조직 현황과 사업 내용, 프랑스 PES의 특징 그리고 최근 추진하고 있는 개혁 내용과 그 한계에 대해 살펴보고자 한다.

■ ANPE의 조직 현황

ANPE는 1967년 「고용사회연대부」 산하에 설립된 공단(半정부기구)으로서, 본부는 파리 외곽의 Noisy Grand에 위치해 있다. 2005년 현재 22개의 지역청(Regional Offices), 115개의 지역사무소(District offices), 797개의 일선사무소가 존재한다.

[그림 1] ANPE의 조직 구성



직원수는 2005년 현재 23,220명인데, 이 중 86%의 직원들이 민원인(기업 및 구직자 등)을 상대하는 업무를 수행한다. 전체 직원들의 평균 연령은 42세이며, 직원의 71.7%, 간부의 42.5%가 여성이다. 신분은 민간인 신분이다. 국가에서 예산의 2/3를 지원하며, 2001년 7월 이후 상공업고용협회(UNEDIC)³⁾에서 직업훈련을 위해 1/4을 부담하고 있다. 또한 지방자치단체와 유럽기금에서도 7%를 부담한다. 2006년도 ANPE의 예산은 21억 유로(약 2조 5천억원)이다.⁴⁾ ANPE의 의사결정은 노사정 3자로 구성된 이사회(Tripartite Board of Directors)를 통해 이루어진다.

실업급여 지급업무는 중앙의 상공업고용협회(ASSEDIC)와 지방의 상공업고용협회(ASSEDIC)에서 담당하고 있기 때문에 ANPE의 지방사무소들은 직원수가 20~40인 정도로 규모가 그다지 크지 않다. 대신 국민들의 접근성을 높일 수 있도록 지방사무소 수는 전국적으로 1,100여 개가 산재해 있다.

■ ANPE의 사업 내용

구인·구직의 알선

ANPE의 주요 임무는 구인·구직 알선과 고용정책의 집행 업무로서 매 4년마다 정부와 사업계약을 체결하여 사업을 시행하고 있다. EU 국가들의 경우 구직자에 대한 중간착취를 없애기 위해 1990년대 초까지 대부분의 국가에서 PES가 고용안정서비스를 독점해 왔는데, ANPE도 2003년까지 법상 취업알선에 대한 독점적인 권한을 행사해 왔다. 모든 구직자는 ANPE에 등록해야 하며, 모든 고용주도 ANPE에 구인정보를 제공해야 한다는 것이다. 그러나 이것은 노동법(Code du Travail)상의

3) UNEDIC은 1958년 설립된 비영리기관으로서 중앙 차원에서 국가 전체적으로 실업보험 관련 법령이 통일적으로 집행되고 실직자들이 지역적으로 편차 없이 실업급여가 지급되도록 하는 역할을 하고 있다. 반면, ASSEDIC은 지역단위에서 실업급여 관련 업무를 책임지고 있는 기관으로서, 지역내 사업주의 보험 가입과 보험료 징수, 구직자 등록과 실업급여·실업부조 지급 등을 담당한다.

4) 고용촉진을 위한 정부의 각종 대책 집행에 따른 지원금은 제외한 것이다.

규정으로만 존재했을 뿐 실제 현실은 그렇지 않았으며, 많은 공공·민간기관들이 활동해 왔다.

ANPE의 구직등록 업무는 1997년 실업급여 지급 및 실업보험료 징수를 지방에서 담당하는 ASSEDIC으로 이전되었다.⁵⁾ 구직자들의 구직등록 간소화를 위해 ANPE와 UNEDIC 간에 양도협약을 체결하여 업무이양이 이루어진 것이다. 전체 취업알선 중 ANPE의 취업알선율은 35%를 점유하여 높은 비중을 차지하고 있다. ANPE 이용자들 중 평균적으로 실업급여 수급자 비중이 50% 정도 되며, 나머지는 일반 구직자들이다.

ANPE는 실업급여 수급자들에 대해 정기적으로 구직활동을 점검하며, 구직활동에 문제가 있는 사람들은 구직자 명부에서 삭제조치한다. 그러면 ASSEDIC에서 실업급여 지급이 자동적으로 정지되게 된다. 그러나 ANPE도 역시 실업급여 정지는 실직자들로부터의 강한 반발로 어려움을 겪고 있다. 정확한 통계는 없지만 실업급여 수급자들 중 약 5%가 급여 정지를 받은 것으로 추산하고 있다.

취업 및 노동시장정보 제공

구직자들은 인터넷, 정보지 등을 통해 상세한 구인정보를 접할 수 있도록 하고, 사업주들도 인터넷을 통해 구인광고를 하고, '이력서 창고'를 활용하여 적합한 구직자를 선택할 수 있도록 도움을 주고 있다. ANPE 홈페이지(www.anpe.fr)는 유럽에서 두 번째로 큰 취업알선 사이트이다.

5) Assedic에 구직등록시 따르는 의무

- 적극적이고 구체적인 구직활동에 참여(사업주의 확인, 면접 관련 서류 제시 등)
- ANPE 조연자와의 면담에 참여, 부재 시 이유증명
- 본인의 상황을 매월마다 규칙적으로 보고
- 임시 또는 정식으로 채용됐거나, 퇴직, 이사, 주소변경, 직업훈련 수강 등 상황 변경시, 72시간 내에 Assedic에 정해진 양식을 작성해 우편통보해야 함.
- 7일 이상 부재할 경우, 미리 Assedic에 정해진 양식을 작성해 우편통보해야 함. 일년에 부재일수는 최대 35일임.
- 동일한 지방에서 동일한 직종에 해당하는 월급에 일치한다면, 구직자의 전문지식과 직업훈련에 적합한 모든 고용제의를 받아들여야 함.

2005년에 1억여 회의 방문자 수를 기록하여 2004년에 비해 30.4%의 증가가 있었다. 매일 홈페이지를 통해 17만~29만 건의 구인요청이 접수되고 있는데, 2004년보다 12%가 증가하였다. 구인요청중 약 17%가 정부의 임금보조를 받는 일자리이다. ANPE는 총 514천개 소의 기업 고객을 갖고 있는데, 이 중 1~5인 기업의 구인요청이 전체 구인요청의 1/3 정도 되며, 100~500인 기업에서의 구인요청도 많은 편이다.

2005년 말부터 ANPE 지방사무소 중 약 20%의 사무소를 대상으로 MADEO라는 컴퓨터 시스템을 도입하여 구직자 자신이 원하는 직업과 임금수준 등을 스스로 검색하여 구직신청을 할 수 있도록 Ppen System을 운영하고 있으며 2006년 말까지는 전체 지방사무소로 확대할 예정에 있다. 상담원들이 자가검색 시스템에 배치되어 필요한 도움을 준다.

ANPE는 정보지인 “Observatory”를 발간하여 고용동향과 구인구직 상황, 경력개발 등 다양한 정보를 제공하고 있다. 매 2년마다 학자, 기업인, 전문가 등이 참여하는 ‘고용 토론회’를 개최하여 최신의 고용정보와 새로운 발전방안을 모색하기도 한다.

PAP 및 PARE 제도의 집행

2001년 7월부터 ‘개인별취업지원서비스(PAP)⁶⁾’와 ‘직장복귀지원서비스(PARE)⁷⁾’를 실시중이다. 재원은 정부가 3/4, UNEDIC이 1/4을 지원한다.⁸⁾ 이 두 가지 정책은 재취업을 위한 보조금 지급을 적극적인 구직활동 계획과 연계하여 운영하기 위한 것이다. PAP는 구직자와 ANPE 간에 체결하며, PARE는 실직자와 ASSEDIC간에 체결한다.

우선 개인별 취업지원계획(PAP)의 경우 구직자가 실업급여를 청구하면 한 달 이내에 상담사가 결정되며 PAP를 작성하게 된다. 교통비, 직업훈련비, 실업수당 등도 지급된다. 2006년 1월부터

6) Projet d'Action Personnalise

7) Plan d'Aide au Retour l'Emploi

8) PARE 도입에 의해 UNEDIC의 역할이 직업훈련 재정 지원에까지 확대되었다.

구직자는 매달 한 번씩 상담사와 상담을 해야 하고, 구직자에게 적합한 프로그램이 선정되지 못할 경우 직업능력 평가를 요청할 수 있다. PAP에 의해 구직자는 자신에게 알맞은 체계적인 구직 활동 계획을 수립할 수 있게 된다. 최근 우리나라의 고용지원센터에서 본격적으로 시행하고 있는 IAP(Individual Action Plan)와 같은 차원의 제도라고 할 수 있겠다.

다음으로 PARE 제도는 ASSEDIC에 구직등록을 마친 자로서 지난 22개월 동안 6개월 이상의 근로경력이 있고 비자발적으로 이직했을 것을 요건으로 한다. PARE에 의해 구직자는 재취업보조금(ARE)을 받을 수 있는데, 구직자의 나이와 근로경력에 따라 7~23개월 동안 기준 월급의 57.4~75%까지를 지급하고 있다. 구직자가 50세 이상인 경우 보조금 지급기간이 연장되며, 어떤 경우든 하루 최소 24.76유로를 지급한다. ASSEDIC으로부터 ARE를 더 이상 받지 못하게 될 경우에는 국가로부터 특별연대급여(ASS)⁹⁾를 받을 수 있다.

직업훈련에 대한 정보제공 및 훈련지원

ANPE가 직업훈련을 직접 행하지는 않지만 ANPE와 PAP 계약을 체결한 구직자들에게는 직업 훈련에 대한 정보를 제공하고 훈련수강에 도움을 준다. ANPE와의 상담 결과에 따라 훈련을 수강하게 되는 구직자는 ASSEDIC으로부터 직업훈련비, 서류작성 및 등록비, 교통비, 체재비, 숙식비 등을 지원받을 수 있다. 훈련비용은 훈련의 종류에 따라 ASSEDIC이나 지자체 또는 국가에서 부담한다. 또한 기업이 채용을 예정하고 구직자를 훈련시키는 경우 기업도 ASSEDIC으로부터 훈련비용을 지원받을 수 있다.

중앙정부의 고용정책 집행

ANPE는 중앙정부의 사회통합 계획(Plan for Social Cohesion) 차원에서 취약계층의 고용증진

9) Allocation Spécifique de Solidarité

을 위한 일련의 정책들을 집행하는 역할도 하고 있다. 대표적인 정책으로는 고용동반계약(CAE)¹⁰⁾, 고용촉진계약(CIE)¹¹⁾, 미래계약(CA)¹²⁾ 등이 있다. CAE와 CIE는 취업이 극히 어려운 구직자를 대상으로 하는 것으로 2005년도에 각각 135천 건, 126천 건의 채용계약이 이루어졌다. CA는 최저생활보장제(RMI) 수급자, 특별연대급여(ASS) 수급자, 편부모수당(API) 수급자, 장애급여(AAH) 수급자를 정책대상으로 하는 사업들이다. 2005년도에 18천여 건의 고용계약이 이루어졌다.

2005년 6월에는 프랑스 총리의 요청에 의해 ANPE가 26세 이하의 1년 이상 장기실직자를 모두 면담하여 각자의 실정에 맞는 취업알선 기회를 제공하기도 하였다. 그 결과 58천여 명이 취업하였고 이 중 52%가 6개월 이상의 고용계약을 맺는 데 성공하였다.

위와 같은 ANPE의 서비스에 대해 프랑스 여론조사기관인 IPSOS에 의하면 2005년도에 ANPE를 이용한 88%의 기업들이 다른 회사에도 ANPE를 이용토록 권고할 의향이 있는 것으로 나타났다. 구직자들의 만족도 조사(Maxiphone)에서는 87%의 구직자들이 인터뷰에 대해 만족하는 것으로 조사되었다.

■ 프랑스 PES체계의 특징

취업알선과 실업급여 담당기관의 분리

프랑스의 고용서비스는 유럽에서 가장 복잡한 구조로 인식되고 있으며, 취업알선과 실업급여 담당기관이 분리되어 있음으로 인해 원스톱 서비스 제공에 애로가 있다. 즉 제도의 복잡성으로 인해 거래비용이 많고 시간과 자원이 낭비된다는 지적이다. 취업알선은 ANPE, 구직등록과 실업

10) Contrat d'accompagnement dans l'Emploi

11) Contrat Initiative Emploi

12) Contrat d'avenir

급여는 ASSEDIC, 직업훈련은 국립직업훈련협회(AFPA)¹³⁾에서 각각 담당하고 있다. 이렇게 복잡한 모습을 띄게 된 것은 프랑스의 실업보험이 1958년 12월 노사간의 단체협약에 의해 도입된 것에 기인하는 것이다. 실업보험은 노사가 제도를 운영하며, 실업보험료를 변경 등 각종 제도 변경도 노사 합의에 의해 정부에 건의하면 정부가 이를 승인하는 형식으로 운영한다. 이러한 역사적인 이유 때문에 실업보험 관리운영은 UNEDIC과 ASSEDIC이 담당하고 있다.¹⁴⁾

노사정 협조에 의한 기관 운영

ANPE는 노사정 3자로 구성된 이사회를 통해 의사결정이 이루어진다. 이사회에는 정부부처 5명, 노사 각 5명으로 구성되며, 지역별로 똑같은 구성 원칙하에 하부 조직들도 운영되고 있다. 실업급여 관련 업무를 담당하고 있는 UNEDIC과 ASSEDIC도 사용자와 근로자가 동수로 참여하여 노사 협력하에 운영되고 있다.

ANPE의 이러한 3자 조직운영을 이해하기 위해서는 프랑스의 3자 협의 시스템에 대한 이해가 필요하다. 프랑스는 정부정책에 대하여 사회적 파트너들의 참여를 광범위하게 인정해 왔으며, 이를 통해 참여민주주의 또는 신조합주의의 정신을 구현하고 있다. 기구에 따라 다소 다르나, 보통 동등 대표성(equal representation)의 원칙에 따라 노사 동수로 대표가 참여하며, 노사대표에 비해 정부나 기타 이익단체 대표의 수는 상대적으로 적다. 이러한 3자 기구는 상호간 합의가 도출되지 않는 한 정책결정의 최종 권한은 정부가 행사하게 되지만, 노사의 지지를 받지 못하는 정책은 그 정책이 제대로 시행되지 못하고 재논의되는 경우가 많다. 특히 사회보험 관련 기구들은 노사 양자 구조로서 단순한 협의를 넘어 노사자율 결정의 성격이 강하다.

13) 직업훈련 안내 및 훈련 실시, 직업안내, 인적자원에 관한 자문 등을 제공한다. 고용사회연대주택부 산하 기관으로서 노사정이 의사결정에 참여하고 있다.

14) 프랑스 실업보험은 2005년 현재까지 총 134억 유로의 누적 적자가 발생하였고, 이로 인해 하루에 1백만 유로씩의 이자가 발생하고 있는 상황이지만 정부지원 없이 노사 분담에 의한 제도 운영 원칙을 지켜 나가고 있다.

■ ANPE의 개혁 동향과 한계

ANPE의 취업알선 독점권 폐지

2005년 1월 사회통합법(Social Cohesion Law)을 개정하여 그동안 이론적으로만 존재해 왔던 ANPE의 고용서비스에 대한 법적 독점을 종식하고 민간 고용서비스를 허용하였고 ANPE가 스스로 유료직업소개소를 설립할 수 있도록 하였다. 법적으로는 사업주 및 취업알선기관들이 모든 구인정보를 ANPE에 제공해야 했으나, 2005년 1월 이후에는 이러한 것들이 법적으로 폐지된 것이다. 그러나 과거에도 민간 소개소들이 실제로 고용서비스를 제공했지만 처벌조항이 없었기 때문에 상징적인 의미만 있는 조치라고 할 수 있다.¹⁵⁾

사무소별로 취업알선 업종을 특화

2006년 1월부터 ANPE 지방사무소를 특화하여 몇몇 업종에 대해 전문화된 취업알선 서비스를 제공하고 있다. 즉 어떤 사무소는 교통관련 업종과 보안제공 관련 업무에 특화하고, 어떤 사무소는 요리사와 데코레이션 관련 업종에 특화하는 것이다. 사무소별로 20~40명밖에 안 되는 인원으로서는 어차피 모든 업종에 대해 전문화된 서비스를 제공하는 것이 어렵기 때문에 이러한 전략을 채택하게 된 배경이다. 그러나 이러한 특화는 파리와 같이 교통과 접근성이 좋은 몇몇 대도시 지역에만 시행되고 있다. ANPE가 숫적으로 적은 지방의 경우에는 자기 지역의 업종에 맞는 특화 서비스를 제공할 수는 있지만 취업알선 업종의 특화가 이루어지면 기본적으로 주민들의 접근성이 문제가 되기 때문에 시행하지 못하고 있다. 금년부터 시행된 제도이기 때문에 아직 사무소별 취업알선 특화의 효과에 대해서는 성과를 판단하기는 이른 측면이 있다.

15) ILO도 1997년 민간 고용안정기관에 관한 협약(181호)을 제정하여 민간 고용안정기관의 존재와 역할을 인정함으로써 고용안정서비스의 국가 독점 원칙을 거의 포기하였다.

민간기관의 활용 확대

1980년대 이후 민간자원을 활용한 협력과 제휴를 확대하여 업무를 위임함으로써 구직자 대상 별로 전문적인 서비스를 강화해 나가고 있다. 중역 및 매니저급의 일자리 알선은 관리자고용협회(APEC)라는 전문기관을 활용 중이고, 청년들을 위한 일자리 알선은 청소년 취업전문기관인 PAIO를 활용하고 있고, PARE·PAP 프로그램도 지원하고 있다. 장애인 근로자의 취업알선은 1988년에 설립된 장애인근로자관리협회(AGEFIPH)가 담당하고 있다. 업무 위임은 목표가 명확하게 제시되어 있는 계약을 체결하여 이루어진다.

앞으로도 이러한 형태의 민간기관 활용은 더욱 늘어날 것으로 보이기 때문에 ANPE와 민간 고용안정기관과의 관계를 어떻게 설정할지가 과제이다. 구인구직 알선에 대한 국가 독점이 없어진 상황에서 민간기관과 어느 정도의 선에서 협력(공존) 또는 경쟁을 해야 하는지 좌표를 잡기 어려운 상황이다. 호주가 유일하기는 하지만 1997년부터 고용안정서비스에 완전 경쟁체제를 도입한 국가도 있고, 독일과 같이 2002년 Hartz 개혁을 통해 민간 고용안정기관의 허가제도를 철폐함으로써 공공과 민간이 시장에서 함께 공존하는 단계로 진행하는 국가도 있다. 그러나 개혁의 방향이 어떠한든, PES는 효율성 또는 성과 측면에서는 뒤떨어질지는 모르지만 취업이 어려운 장기실직자와 고령자, 공적부조 수급자 등 취업 열위계층을 중심으로 한 서비스를 제공해야 한다는 점에서 민간기관과의 차별성 유지가 필요하다. 이러한 측면에서 최근 호주, 독일, 그리고 ANPE가 추진하고 있는 민간기관과의 관계 설정 노력과 그 방향은 향후 우리나라의 PES 개혁에도 큰 참고가 될 것이다.

UNEDIC와의 공조체제의 강화

ANPE는 2006년 5월 5일 UNEDIC, 프랑스 정부와 함께 합의서를 체결하였다. 합의서에 명시된 3가지 주요 목적은 ① 구직절차를 단순화하고 ② 실직자의 구직활동을 촉진하며 ③ 구직자 및 기업을 위한 서비스를 최적화한다는 것이다. 이상과 같은 목적 달성을 위해 ANPE는 4개월마다

해오던 구직자에 대한 상담(모니터링)을 1개월로 단축하였으며, 반드시 동일한 상담사가 상담을 담당함으로써 실효성을 높이도록 하였다. 구직등록은 ASSEDIC이 담당하고 있기 때문에 ASSEDIC에서 구직자들에 대한 1차적인 심사를 담당하고 ANPE에서는 보다 심층적인 개인별 구직활동계획을 작성하게 된다.

원스톱 서비스의 실현을 위해 2007년까지는 프랑스 22개 도(Departement)에 최소 1개의 원스톱 센터를 건립한다는 목표도 세워 두고 있다. 원스톱 센터는 ANPE와 ASSEDIC 사무소를 통합하여 만들 계획이다.

그러나 프랑스는 PES와 실업급여 지급 업무를 담당하는 기관이 완전히 분리되어 있다는 역사적 전통 때문에 아무리 ANPE와 ASSEDIC의 공조를 강화한다고 해도 완전한 원스톱 서비스의 구축이 가능한지는 의문이다. 즉 완전한 양 기관의 통합이 전제되지 않는 한 취업알선과 실업급여 지급이 상호 분절화되어 있는 고용서비스를 어떻게 효율적으로 전달할 수 있겠는가 하는 것이다. 이러한 점 때문에 프랑스 PES의 개혁은 그만큼 일정 한계가 있을 수밖에 없으며, ANPE 담당자들로 이를 인정하고 있다. 프랑스 내에서도 ANPE와 ASSEDIC을 통합해야 한다는 주장이 제기되고는 있지만 당분간은 실현 가능성이 있어 보이지 않는다. 2004년 Marimbert 보고서는 원스톱 서비스를 강화를 위해 ANPE와 UNEDIC의 합병을 골자로 하는 제도의 간소화를 제시하기도 했으나 정부 차원에서 채택되지는 않았다.

관리직원들에 대한 성과급제 도입

2004년부터 지방사무소 관리직원들에 대한 성과급제를 도입하여 시행하고 있다. ANPE 지방사무소가 국가 및 지역 목표에 얼마나 상응한 성과를 내었는가에 따라 목표 관리에 근거하여 성과급을 제공한다는 것이다. 그러나 지방사무소 책임자와의 대화에 의하면 1년에 한 번씩 제공되는 성과급은 아직 그 금액이 크지 않기 때문에 동기부여를 할 만큼 영향력이 있지는 못하다. 직원들에게는 아직 성과급제가 시행되고 있지 않지만 간혹 일률적으로 몇 백 유로씩 전 직원들에게 성과급 명목으로 제공되는 일이 있기는 하다. 결국 아직 사무소간 또는 직원들간의 경쟁체제의

도입은 본격화되어 있지 않다고 볼 수 있지만 ANPE에 대한 개혁 압력은 앞으로 보다 높아질 전망이기 때문에 보다 강화된 성과급제의 확산이 이루어질 것으로 보인다. **KLI**

참고문헌

- www.emploi-solidarite.gouv.fr/
- www.anpe.fr
- www.intermittents-unedic.com/
- www.assedic.fr
- ANPE, “2005 Annual Report”, 2006.
- ANPE, “About us”, 2005.
- ANPE, “ANPE” 내부자료, 2006. 6
- ANPE, “Panorama des Mesures pour ‘emploi’”, 2005. 4
- ANPE, “L’ANPE facilite vos recrutements”, 2005. 4
- Ministere de l’emploie la cohesion sociale et du logement, “Signature de la Convention”, 2006. 5