

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Fakulta Pedagogická

Katedra romanistiky



Bakalářská práce

**Eures - Réseau européen pour l'emploi – analyse de son fonctionnement
dans le cadre de l'application de la politique européenne d'emploi**

Autor: Marie Hovorková, AFEU 3

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. et Mgr. Ivo Petruš

České Budějovice 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma **Eures – Réseau européen pour l'emploi – analyse de son fonctionnement dans le cadre de l'application de la politique européenne d'emploi** vypracovala samostatně s použitím pramenů uvedených v bibliografii.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 18. dubna 2007

.....

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. et Mgr. Ivo Petřů za trpělivé vedení a podnětné připomínky k jazykové i obsahové stránce textu. Dále děkuji Eures poradci Ing. Liboru Šimánkovi za ochotné poskytnutí informací o systému Eures v České republice.

Anotace

Název práce: Eures – Réseau européen pour l'emploi – analyse de son fonctionnement dans le cadre de l'application de la politique européenne d'emploi

Pracoviště: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Fakulta Pedagogická, Katedra romanistiky

Autor: Marie Hovorková

Studijní obor: Anglický jazyk a francouzský jazyk pro administrativu Evropské unie

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. et Mgr. Ivo Petru

Rok obhajoby: 2007

Tématem bakalářské práce je problematika Evropských služeb zaměstnanosti, které bývají označovány zkratkou Eures a jsou hlavním nástrojem evropské strategie zaměstnanosti a zároveň důležitým zdrojem informací o profesní mobilitě v Evropě. Cílem práce je analyzovat fungování těchto služeb na evropské úrovni i v České republice. V úvodních kapitolách jsou představeny zásady volného pohybu osob a politika zaměstnanosti Evropské unie. Následující kapitoly nastiňují právní základ sítě Eures a její hlavní úkoly. Jádrem práce je analýza systému Eures v České republice, která zahrnuje bližší informace o zavedení služeb Eures, organizační struktuře této sítě a jejích hlavních činnostech.

Annotation

Titre: Eures – Réseau européen pour l'emploi – analyse de son fonctionnement dans le cadre de l'application de la politique européenne d'emploi

Lieu de travail: Université de Bohême du Sud, Faculté de Pédagogie, Département de langues et littératures romanes

Auteur: Marie Hovorková

Cursus d'études: L'anglais et le français pour l'administration de l'Union européenne

Consultant: Mgr. et Mgr. Ivo Petrů

Année de la présentation: 2007

Le Mémoire de Bachelier traite la problématique des Services européens de l'emploi connus sous le sigle Eures qui constituent non seulement le principal instrument de la Stratégie européenne de l'emploi mais aussi une importante source d'informations du domaine de la mobilité professionnelle en Europe. L'objectif de ce travail est d'analyser le fonctionnement d'Eures au niveau européen et en République tchèque. Les premières chapitres sont concentrées sur la présentation des principes de la libre circulation et la politique de l'emploi de l'Union européenne. Les chapitres suivantes décrivent la base légale du réseau Eures et ses devoirs principaux. La partie clé du mémoire contient l'analyse du système Eures en République tchèque, les données sur l'installation de ces services, leur structure d'organisation et leurs activités principales.

Abstract

Title of the Bachelor thesis: Eures – Réseau européen pour l'emploi – analyse de son fonctionnement dans le cadre de l'application de la politique européenne d'emploi

Workplace: University of South Bohemia, Pedagogical Faculty, Department of Roman Languages

Author: Marie Hovorková

Field of study: English and French for the administration of the European Union

Supervisor: Mgr. et Mgr. Ivo Petrá

Year of presentation: 2007

Bachelor thesis deals with the European Employment Services, known under the acronym Eures which constitute the main instrument of the European Employment Strategy and an important information source in the field of profession mobility in Europe. The objective of the thesis is to analyse the functioning of Eures on European scale and in Czech Republic. The opening chapters present the principles of the free movement of persons and the employment politics of the European Union. The next chapters define the legal basis of the system Eures and its principal mission. The crucial part of the thesis is the analysis of the Eures in Czech Republic, its installation, organisation structure and the main activities.

CONTENU

INTRODUCTION	1
1 PRINCIPES DE LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES, PARTICULIÈREMENT DES PERSONNES ACTIVES DANS LE DOMAINE ÉCONOMIQUE	3
1.1 DÉVELOPPEMENT DE LA LIBRE CIRCULATION	3
1.2 TRAVAILLEURS	4
1.2.1 <i>Etablissement de la libre circulation des travailleurs</i>	4
1.2.2 <i>Première extension du droit à la libre circulation</i>	4
1.2.3 <i>Deuxième extension du droit à la libre circulation</i>	5
1.2.4 <i>Libre circulation des travailleurs et élargissement de l'Union européenne</i>	5
1.3 LIBERTÉ DE L'ÉTABLISSEMENT	6
2 POLITIQUE EUROPÉENNE DE L'EMPLOI	8
2.1 DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE EUROPÉENNE DE L'EMPLOI	8
2.1.1 <i>Le règlement n° 1612/68</i>	8
2.1.2 <i>Le règlement n° 2434/92</i>	9
2.1.3 <i>Décisions créant système Sedoc et son successeur Eures</i>	9
2.1.4 <i>Elaboration d'une politique d'emploi commune</i>	10
2.2 LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI.....	10
2.2.1 <i>Adoption et Révision</i>	10
2.2.2 <i>La Stratégie européenne pour l'emploi actuelle</i>	11
a. Lignes directrices.....	11
b. Priorités	12
3 BASE LÉGALE DES SERVICES EUROPÉENS DE L'EMPLOI – EURES	14
3.1 CRÉATION DU RÉSEAU EURES	14
3.2 RÉFORME DU SYSTÈME EURES	14
3.2.1 <i>Objectifs d'Eures et son programme</i>	15
3.2.2 <i>Structure du réseau Eures</i>	15
3.3 CHARTE EURES	16
3.3.1 <i>Obligations des membres Eures</i>	16
3.3.2 <i>Personnel d'Eures</i>	17
3.3.3 <i>Orientations et des plans d'activités</i>	17
4 PRINCIPAUX DEVOIRS DU RÉSEAU EURES	19
4.1 SERVICES DESTINÉS AU PUBLIC	19
4.2 ACTIVITÉS ASSURANT LE FONCTIONNEMENT DU RÉSEAU	20
4.3 EURES T – DEVOIRS SPÉCIFIQUES	21
4.4 PRINCIPES FONDAMENTAUX DU RÉSEAU EURES	21
5 FONCTIONNEMENT DU RÉSEAU EURES AU NIVEAU EUROPÉEN	22
5.1 MEMBRES DU RÉSEAU EURES.....	22
5.2 STRUCTURE DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI DES ÉTATS MEMBRES	22
5.2.1 <i>Managers Eures</i>	22
5.2.2 <i>Conseillers Eures</i>	23
5.2.3 <i>Assistants Eures</i>	24
5.2.4 <i>Personnes de contact Eures</i>	24
5.3 EURES T	24
5.4 BASES DE DONNÉES	25
6 L'ANALYSE DU FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME EURES EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	27
6.1 OBJECTIFS D'EURES TCHÈQUE	27
6.1.1 <i>Structure</i>	27
6.2 L'IMPLANTATION DU RÉSEAU EURES EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	27
6.2.1 <i>Première année du fonctionnement du réseau Eures en République tchèque</i>	27
6.2.2 <i>Deuxième année du fonctionnement du réseau Eures en République tchèque</i>	28
6.2.3 <i>Formation des conseillers Eures</i>	28

6.3	FONCTIONNEMENT ACTUEL DU RÉSEAU EURES TCHÈQUE	29
6.3.1	<i>Activités principales des conseillers Eures tchèques</i>	29
6.3.2	<i>D'autres activités</i>	30
6.3.3	<i>Partenariats transfrontaliers auxquels participe Eures tchèque</i>	31
6.3.4	<i>Rôle des personnes de contact</i>	31
	CONCLUSION	32

INTRODUCTION

J'ai l'intention de présenter les Services européens de l'emploi qui oeuvrent sous le sigle Eures. J'ai choisi ce sujet car je considère la possibilité de travailler dans un autre pays européen comme un grand avantage de l'intégration européenne. La mobilité des travailleurs que le réseau Eures encourage est un aspect important du marché européen unique car elle permet non seulement d'améliorer le niveau de vie du travailleur et de sa famille, mais aussi de compenser en partie les déficits et les excédents de la main-d'oeuvre dans de différents pays ou régions. Eures offre des services uniques conformément à la Stratégie européenne de l'emploi. Il constitue une source importante d'informations pour les demandeurs d'emploi, employeurs et d'autres personnes intéressées par la mobilité. Il permet de transmettre des offres d'emploi d'un Etat membre aux demandeurs d'emploi de tous les Etats de l'Union européenne (ci-après l'UE), de l'Espace économique européen (ci-après l'EEE) et de la Suisse qui envisagent travailler dans un autre pays que le leur.

L'objectif de mon travail est de décrire le réseau Eures et d'analyser son fonctionnement c'est-à-dire d'étudier les aspects qui accompagnent ses activités. En traitant la problématique d'Eures en République tchèque je voudrais contribuer à l'accroissement de la conscience publique sur son rôle et ses services. En élaborant ma thèse je vais partir du principe de la libre circulation des personnes, appliqué surtout aux personnes actives dans le domaine économique. Je vais présenter la politique européenne de l'emploi qui détermine les orientations des Services européens de l'emploi. Ensuite, je vais me concentrer sur la base légale d'Eures et ses principaux objectifs et devoirs. Je vais continuer par l'analyse du fonctionnement des Services européens de l'emploi en présentant les activités typiques, le mode de prestation des services du réseau et leur promotion. Je vais élaborer également l'analyse du fonctionnement du système Eures en République tchèque. Je vais présenter ses débuts, sa structure, ses activités et l'apport de ses services pour le public.

J'ai travaillé avec de différentes sources d'informations y compris la littérature du domaine du droit européen, l'Internet – le portail Eures européen et tchèque et d'autres portails relatifs à l'emploi en Europe, les documents authentiques des institutions de l'Union européenne et du Ministère de travail et des affaires sociales de la République tchèque. Pour acquérir des informations spécifiques j'ai visité aussi des points d'information du réseau Eures en République tchèque qui fonctionnent auprès des bureaux de travail. J'ai choisi des informations clés concernant le sujet traité et je les ai façonnées et organisées dans de

différentes parties de ma thèse. Le travail est réparti en six grandes chapitres dont chacune est divisée en plusieurs sous-chapitres. Le texte est complété par les notes de bas des pages qui réfèrent aux sources d'information. Des données supplémentaires sont ajoutées à la fin du travail sous forme des annexes.

1 PRINCIPES DE LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES, PARTICULIÈREMENT DES PERSONNES ACTIVES DANS LE DOMAINE ÉCONOMIQUE

La libre circulation des personnes est une des quatre libertés fondamentales qui sont à la base du fonctionnement du marché intérieur unique de l'Union européenne. La réalisation de ces libertés était l'objectif du Traité instituant la Communauté économique européenne.¹ La libre circulation des personnes est ancrée dans les articles 39 - 48 de ce Traité. Cette liberté ne signifie pas seulement la possibilité du déplacement des personnes dans le cadre de la Communauté, mais surtout la possibilité de changer de domicile en raison de l'exercice d'une activité professionnelle ou de l'entreprise.² Les personnes bénéficient du droit de s'établir et de travailler ou entreprendre sur le territoire de n'importe quel Etat membre.

1.1 DÉVELOPPEMENT DE LA LIBRE CIRCULATION

Dès 1958 où le Traité instituant la Communauté économique européenne est entré en vigueur, la libre circulation des personnes a connu un certain développement. Jusqu'à l'adoption de l'Acte unique européen (1987) la libre circulation a été limitée aux travailleurs, entrepreneurs et aux personnes à activité lucrative indépendante. L'Acte unique européen a élargi cette liberté aux étudiants, retraités et aux personnes ayant des revenus indépendants. La seule condition est avoir l'assurance maladie et assez de moyens financiers pour la vie.³ L'article 2 du Traité de Maastricht⁴ a établi que le droit de la libre circulation s'appliquait à tous les citoyens de l'Union européenne. Cependant déjà le Traité instituant la Communauté économique européenne a introduit aussi certaines raisons pour lesquelles il est possible de limiter la libre circulation. Il s'agit de la protection de l'ordre public, de la vie et de la santé des personnes et de la moralité publique.⁵

¹ MANIN, P. – *Les communautés européennes: L'Union européenne*, 5^{ème} édition, Paris: Editions A. Pedone, 1999, 471 s., ISBN 2-233-003457-8, Chapitre 3, Les domaines de la compétence, P. 116

² TÝČ, V. – *Základy práva Evropské unie*, 4. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2004, 306 p., ISBN 80 – 7201 – 478 – 1, Chapitre V., , p. 162

³ Article 14 – ancien article 7A, ACTE EUROPÉEN UNIQUE [online], accessible de <http://europa.eu/scadplus/treaties/singleact_fr.htm>

⁴ Article 2 – ancien article B, *TRAITE SUR L'UNION EUROPÉENNE* [online], accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12002M002:FR:HTML>>

⁵ GAUTRON, J.-C. – *Droit européen*, 11^{ème} édition, Paris: Editions Dalloz, 2004, 302 s., Chapitre B4, L'exception d'ordre public, sécurité publique et santé publique, p. 210

1.2 TRAVAILLEURS

Le travailleur est une personne qui exerce une activité réelle et effective pour laquelle elle est payée dans le cadre d'une relation de travail.⁶

1.2.1 *Etablissement de la libre circulation des travailleurs*

Selon l'article 39 du Traité instituant la Communauté économique européenne la libre circulation signifie l'abolition de toute discrimination basée sur la nationalité des travailleurs concernant l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. Les travailleurs ont le droit de:

- répondre aux offres de l'emploi
- se déplacer à cette fin librement sur le territoire des Etats membres
- séjourner dans un Etat membre afin d'y exercer une activité professionnelle
- demeurer sur le territoire de cet état après la fin de l'activité⁷

Ces dispositions ne sont pas valables pour l'emploi dans l'administration publique.⁸ Cette liberté permet aux travailleurs de chercher de meilleures conditions de vie et de travail que celles qui dominent dans leur pays ou région. Le Traité leur confie le droit de déménager dans un autre état afin d'améliorer leur niveau de vie. Grâce à la libre circulation il est devenu possible que les travailleurs des régions avec un taux de chômage important se déplacent vers des régions dynamiques qui manquent la main-d'oeuvre.

1.2.2 *Première extension du droit à la libre circulation*

Le règlement n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté souligne que les travailleurs provenant d'un autre Etat-membre doivent être traités de la même manière que les travailleurs nationaux. Ce règlement élargit le droit de la libre circulation aux membres de la famille du travailleur. Ceux-ci peuvent désormais accompagner le travailleur dans un autre Etat membre, y séjourner et y trouver un emploi ou accéder à la formation. Le règlement n° 1612/68 enchaînant à l'article 40 du Traité instituant la Communauté économique européenne incite aussi les Etats membres à

⁶ ARRÊT DE LA COUR DU 3 JUIN 1986, R. H. KEMPF CONTRE SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA JUSTICE [online], accessible de <http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=fr&numdoc=61985J0139>

⁷ TRAITE INSTITUANT LA COMMUNAUTE EUROPEENNE [online] , accessible de <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12002E039:FR:HTML>>

⁸ TICHÝ L. – *Evropské právo*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 1999, xlii, 915 s., ISBN 80-7179-113-X, Kapitola 22. 3.1. Výjimky z důvodu zaměstnání ve veřejné správě, s. 358

collaborer entre eux et avec la Commission européenne dans le domaine de l'emploi en vue de la réalisation de la libre circulation des travailleurs.

1.2.3 *Deuxième extension du droit à la libre circulation*

En 1985 cinq Etats membres (l'Allemagne, la Belgique, la France, le Luxembourg et les Pays-Bas) ont décidé d'approfondir la coopération dans le domaine de la libre circulation des personnes et de créer une zone de libre circulation des personnes. En adoptant l'Accord de Schengen (1985) et ensuite la Convention de Schengen (1990) ils ont supprimé les contrôles des personnes aux frontières intérieures, établi un système unique des contrôles aux frontières extérieures et adopté une politique commune concernant les visas. Ils ont également approfondi la coopération dans le domaine policier et judiciaire. La Convention de Schengen, entrée en vigueur en 1995, a été intégrée dans le cadre de l'Union européenne en 1999 grâce à la Décision du Conseil du 20 mai 1999.⁹ Aujourd'hui l'espace Schengen regroupe 13 anciens Etats membres de l'UE et 3 Etats associés – l'Islande, la Norvège et la Suisse.¹⁰ Le Royaume-Uni et l'Irlande ont un statut particulier. Les Etats membres de l'UE depuis 2004 et 2007 ne font pas encore partie de cet espace mais cela va bientôt changer – la République tchèque sera intégrée dans l'espace Schengen le 31 décembre 2007.¹¹

1.2.4 *Libre circulation des travailleurs et élargissement de l'Union européenne*

Il existe des dérogations au principe du libre mouvement des travailleurs puisque des anciens Etats membres de l'EU, l'EEE et la Suisse ont mis en place une **période transitoire** pendant laquelle l'accès des ressortissants des nouveaux Etats membres de l'UE à leurs marchés de travail est restreint. Ils ont adopté cette mesure de peur de l'afflux trop important des travailleurs de ces pays. C'est le cas de l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la France, l'Islande, le Liechtenstein, le Luxembourg, la Norvège, les Pays Bas et de la Suisse qui ont gardé en vigueur le système des permis de travail pour pouvoir limiter le nombre de travailleurs qui y viennent travailler. Certains pays comme la Grande Bretagne, l'Irlande ou la Suède ont ouvert leur marché du travail complètement déjà dès le 1^{er} mai 2004 - la date de

⁹ DÉCISION DU CONSEIL N° 1999/436/CE DU 20 MAI 1999 [online] , accessible de <http://admi.net/eur/loi/leg_euro/fr_399D0436.html>

¹⁰ TOUTE L'EUROPE [online], accessible de <<http://www.touteleurope.fr/fr/union-europeenne-en-action/les-politiques-europeennes/libertes-securite-justice/espace-schengen-des-accords-aux-acquis-de-schengen.html>>

¹¹ MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES DE LA RÉPUBLIQUE TCHÈQUE [online] , accessible de <<http://www.mfa.cz/www/mzv/default.asp?id=44661&ido=14651&idj=1&amb=3>>

l'entrée des nouveaux Etats membres.¹² En revanche certains des nouveaux Etats membres ont adopté des mesures réciproques limitant l'accès des travailleurs des anciens Etats membres à leurs marchés du travail. La République tchèque n'a pas mis en place aucunes mesures réciproques; elle a ouvert son marché du travail entièrement. La période de transition limitant la libre circulation des travailleurs ne concerne pas le Chypre et la Malte dont le nombre de la population active est peu important. En ce qui concerne l'élargissement de l'UE du 1^{er} janvier 2007 seuls 9 pays des 25 ont ouvert leurs marchés du travail aux travailleurs de la Bulgarie et de la Roumanie. Il s'agit de Chypre, Estonie, Finlande, Lettonie, Lituanie, Pologne, République slovaque, République tchèque, Slovénie, et Suède.¹³

- Modifications à partir du 1^{er} mai 2006

A la fin de la 1^{ère} phase de la période transitoire, le 1^{er} mai 2006, les Etats membres qui avaient maintenu les restrictions ont été obligés d'évaluer des flux de travailleurs de nouveaux pays de l'UE et la situation sur leurs marchés du travail et de prendre position pour la nouvelle phase (jusqu'au mai 2009). Quelques pays comme la Belgique, la France, l'Islande, les Pays Bas ou la Suisse ont ouvert leur marché du travail pour certaines professions à partir du 1^{er} mai 2006 quand la 1^{ère} phase de la période transitoire s'est terminée. Le Danemark et le Luxembourg appliquent à partir de cette date une procédure raccourcie pour accorder le permis de travail. D'autres pays comme la Finlande, l'Espagne, le Portugal, la Grèce ou l'Italie ont ouvert leurs marchés du travail complètement dès la fin de la période transitoire de deux ans. Les seuls trois pays - l'Allemagne, l'Autriche et la Norvège ont prolongé la période transitoire sans aucun changement. La période transitoire en matière de libre circulation des travailleurs peut être prolongée encore une fois (en mai 2009). Elle doit être définitivement supprimée au plus tard le 30 avril 2011. A partir de cette date le principe de la libre circulation des travailleurs fera pleinement usage dans toute l'UE.

1.3 LIBERTÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

La liberté de l'établissement concerne les personnes qui exercent une activité indépendante (professions libérales, artisans établis à leur compte) ou entrepreneurs qui emploient d'autres personnes. Le principe de la liberté de l'établissement est ancré dans les

¹² *MINISTERE DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES* [online], accessible de <<http://www.mpsv.cz/cs/1282#>>

¹³ *DISPOSITIONS TEMPORAIRES DU TRAITÉ D'ADHÉSION DE LA ROUMANIE ET DE LA BULGARIE* [online], accessible de <www.clermont-fd.cci.fr/europe/doss/2007/doc/periodes_transitoires.pdf>

articles 43 – 48 du Traité instituant la Communauté économique européenne.¹⁴ Cette liberté signifie que les personnes physiques et morales d'un Etat membre de la Communauté ont le droit de s'installer sur le territoire d'un autre Etat membre afin d'y exercer des activités économiques non salariées. A cette fin elles peuvent y créer des entreprises, des agences ou des filiales de leur société. La notion d'établissement implique "la possibilité de participer, de façon stable et continue, à la vie économique d'un Etat membre autre que son Etat d'origine, et d'en tirer profit."¹⁵ Le droit de l'établissement dans un Etat membre doit être garanti pour les ressortissants d'un autre Etat membre de la même façon que pour les entrepreneurs nationaux. Toute discrimination basée sur la nationalité est abolie comme dans le cas des travailleurs.

¹⁴ *TRAITE INSTITUANT LA COMMUNAUTE EUROPEENNE* [online], accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12002E039:FR:HTML>>

¹⁵ TÝČ, V. – *Základy práva Evropské unie*, 4. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2004, 306 p., ISBN 80 – 7201 – 478 – 1, Chapitre V., Svoboda usazování (podnikání) osob vykonávajících tzv. nezávislou činnost, p. 170

2 POLITIQUE EUROPÉENNE DE L'EMPLOI

2.1 DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE EUROPÉENNE DE L'EMPLOI

Déjà la version initiale du Traité instituant la Communauté économique européenne a souligné la nécessité d'une collaboration étroite entre les administrations nationales du travail afin de réaliser la libre circulation des travailleurs.¹⁶ Ce traité prévoyait la mise en place des mécanismes pour mettre en contact les offres et les demandes d'emploi.

2.1.1 *Le règlement n° 1612/68*

Le règlement du Conseil n° 1612/68 du 15 octobre 1968¹⁷ a mis l'accent sur la nécessité de la coopération entre les Etats membres et la Commission européenne en matière de l'emploi. Les Etats membres sont censés de désigner des services spécialisés qui doivent contribuer à la compensation des offres et des demandes d'emploi dans la Communauté et s'occuper du placement des travailleurs qui en résulte. Ils doivent élaborer des rapports contenant la liste des emplois disponibles aux travailleurs des autres Etats membres et la liste des travailleurs intéressés à travailler dans un autre pays. Les offres de l'emploi qu'il est difficile de satisfaire à l'aide des travailleurs nationaux sont communiqués à l'Etat membre dont la main d'oeuvre de la profession requise est disponible. Les services des régions frontalières échangent ces informations directement entre eux pour procéder à une compensation des offres et des demandes de l'emploi. Les Etats membres fournissent à la Commission leurs données pour qu'elle puisse préparer un rapport analysant les résultats des activités dans le domaine de l'emploi.

Ce règlement crée dans le cadre de la Commission le **Bureau européen de coordination** qui est chargé de coordination de la compensation des offres et des demandes d'emploi au niveau européen et de l'assistance aux Etats membres dans ce domaine. Il doit collecter les informations et les résultats des études concernant l'emploi en en élaborer une synthèse pour prévoir l'évolution possible du marché du travail de la Communauté. D'autres organismes créés par ce règlement sont le Comité consultatif et le Comité technique. Le **Comité consultatif** composé des représentants des gouvernements, des organisations syndicales de

¹⁶ *TRAITÉ INSTITUANT LA COMMUNAUTE EUROPEENNE*, Article 40 [online], accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12002E039:FR:HTML>>

¹⁷ *REGLEMENT DU CONSEIL N° 1612/68* [online], accessible de <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=fr&numdoc=31968R1612&model=guichett>

travailleurs et des organisations syndicales d'employeurs est chargé de coordonner la politique de l'emploi des Etats membres. Il doit suivre aussi les difficultés liées à la libre circulation. Le **Comité technique** est censé de soutenir la coopération entre les administrations nationales et de préparer l'harmonisation des critères pour apprécier la situation sur les marchés de travail des Etats membres. Le Comité technique est composé des représentants des gouvernements qui sont en même temps membres du Comité de consultation.

2.1.2 *Le règlement n° 2434/92*

Le règlement du Conseil n° 2434/92 du 27 juillet 1992¹⁸ modifie la deuxième partie du règlement n° 1612/68 afin de renforcer les mécanismes pour atteindre l'équilibre entre des offres et des demandes de l'emploi. Les offres de l'emploi disponibles aux travailleurs étrangers doivent être communiquées et traitées par les services de l'emploi des autres Etats membres, non seulement par ceux qui manifestent l'excédent de la main d'oeuvre de la profession requise. Ce règlement souligne que les services de l'emploi sont obligés de traiter les travailleurs provenant d'autres Etats membres de la même manière que les travailleurs nationaux conformément au principe de non discrimination des travailleurs. Les Etats membres en coopération avec la Commission doivent échanger des informations et analyser les résultats de leurs activités dans le domaine de l'emploi. En plus, tous les deux ans la Commission est censée de donner au Parlement européen, au Conseil de l'Union européenne et au Comité économique et social un rapport sur ces activités et sur la situation du marché du travail européen.

2.1.3 *Décisions créant système Sedoc et son successeur Eures*

Les décisions de la Commission en date des 8 et 14 décembre 1972 ont mis en place le système Sedoc - système européen de diffusion des offres et des demandes d'emploi enregistrées en compensation internationale. Ce système a fonctionné jusqu'à l'adoption de la décision de la Commission du 22 octobre 1993¹⁹ selon laquelle il ne répond plus aux exigences du marché de l'emploi en Europe et nécessite des adaptations. C'est pourquoi les décisions de la Commission des 8 et 14 décembre 1972 ont été abrogées au moment de la création du réseau Eures qui a entre autres repris les objectifs du système Sedoc, son précurseur.

¹⁸ *REGLEMENT DU CONSEIL N° 2434/92* du 27 juillet 1992 [online], accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992R2434:FR:HTML>>

¹⁹ *DÉCISION DE LA COMMISSION N° 93/569* du 22 octobre 1993 [online], accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993D0569:FR:HTML>>

La décision n° 93/569 de la Commission du 22 octobre 1993 crée le réseau **Eures** (**European Employment Services**) – Services européens de l'emploi. Elle se réfère au règlement n°1612/68 concernant la libre circulation des travailleurs dans le cadre de la Communauté qui avait défini les objectifs concernant la coopération en matière d'échanges des offres et des demandes d'emploi. Pour coordonner le réseau Eures, la présente décision de la Commission établit un nouveau service dans le cadre de la Direction générale s'occupant des affaires sociales. La décision contient des dispositions complémentaires décrivant la structure et le fonctionnement du réseau Eures qui seront traités dans le chapitre n° 3.

2.1.4 *Elaboration d'une politique d'emploi commune*

Même si l'intention de coopérer dans le domaine de l'emploi au niveau européen a été mentionnée déjà dans le Traité instituant la Communauté économique européenne, une vraie politique européenne de l'emploi est née seulement en 1997 quand le Traité d'Amsterdam a été adopté. Avant l'année 1997 il existait une certaine coopération entre les gouvernements mais chaque Etat membre appliquait sa propre politique de l'emploi. La Commission soutenait le développement de la coopération dans ce domaine mais ses pouvoirs étaient limités. Elle publiait des informations sur la situation sur le marché du travail et prenait des initiatives mais aucun traité ne lui a pas conféré le droit de mener une action supranationale. En décembre 1996 un Comité permanent de l'emploi et du marché du travail a été créé.²⁰ Sa fondation a été inspirée par la Stratégie d'Essen qui prévoyait entre autres le renforcement de l'engagement politique dans le domaine de l'emploi.²¹ Comme c'étaient des conclusions non contraignantes du Conseil européen qui ont mis en oeuvre cette initiative, celle-ci elle n'avait pas de base juridique claire.

2.2 LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI

2.2.1 *Adoption et Révision*

La situation a changé avec l'adoption du Traité d'Amsterdam qui introduit tout un titre consacré à l'emploi.²² Conformément aux nouvelles dispositions concernant l'emploi a été

²⁰ DÉCISION DU CONSEIL N° 97/16/CE du 20 décembre 1996 [online], accessible de <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type_doc=Decision&an_d oc=1997&nu_doc=16>

²¹ SUIVI DU CONSEIL EUROPÉEN D'ESSEN SUR L'EMPLOI [online], accessible de <<http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c10223.htm>>

²² TRAITÉ D'AMSTERDAM [online], accessible de <<http://europa.eu.int/eur-lex/fr/treaties/dat/amsterdam.html>>

élaborée la **Stratégie européenne pour l'emploi** qui est valable jusqu'au présent. Elle a été mise en place par le Sommet européen du Luxembourg en novembre 1997. Le traité de l'Amsterdam renforce le rôle des institutions dans le cadre de la politique de l'emploi européenne et incite les États membres à coordonner leurs politiques de l'emploi et à développer une stratégie commune pour l'emploi au niveau européen. Il prend également en compte les efforts précédents pour assurer une continuité de la coopération en matière de l'emploi. En 2002 la Stratégie européenne pour l'emploi a été révisée. En évaluant son impact on a constaté qu'elle doit être réformée pour prendre compte les objectifs de la Stratégie de Lisbonne qui prévoient la croissance économique soutenue, une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et un renforcement de la cohésion sociale.²³ C'est pourquoi en 2003 on a adopté des nouvelles lignes directrices de la Stratégie européenne de l'emploi pour les années 2005-2008.

2.2.2 *La Stratégie européenne pour l'emploi actuelle*

a. Lignes directrices

- réaliser des politiques de l'emploi concentrées sur le plein emploi, l'amélioration de la qualité et de la productivité du travail et le renforcement de la cohésion sociale et territoriale
- améliorer l'accès au travail tout au long de la vie
- assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, rendre les emplois et le travail financièrement intéressants pour les travailleurs potentiels y compris les personnes défavorisées
- améliorer l'adaptation aux besoins du marché du travail
- soutenir la flexibilité et la sécurité de l'emploi
- veiller à une évolution des coûts du travail et des salaires favorisant l'emploi
- intensifier l'investissement dans les ressources humaines
- adapter les systèmes de formation aux besoins du marché du travail²⁴

La Décision du Conseil du 12 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres souligne qu'il est nécessaire de soutenir le plein emploi pour améliorer la croissance économique. C'est possible par l'intermédiaire de la

²³ *CONSEIL EUROPÉEN DE LISBONNE* [online], accessible de <<http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c10241.htm>>

²⁴ selon *DÉCISION DU CONSEIL N° 2005/600/CE RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES POUR LES POLITIQUES DE L'EMPLOI DES ÉTATS MEMBRES* du 12 juillet 2005 [online], accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:205:0021:01:FR:HTML>>

réduction du chômage et de l'accroissement de la demande et de l'offre de main-d'œuvre. L'augmentation du taux d'emploi suppose également de rendre des emplois plus attractifs, d'améliorer la productivité des travailleurs et de réduire la part des travailleurs pauvres. Il faut éliminer l'exclusion sociale du marché du travail et de favoriser des personnes handicapées dont l'accès au travail est difficile. Il est nécessaire d'alléger les disparités régionales en ce qui concerne l'emploi. Pour atteindre un progrès dans le domaine de l'emploi il faut mettre l'accent sur l'égalité des chances et l'élimination de la discrimination. Il s'agit non seulement de l'égalité des chances entre les sexes et entre de différentes générations mais aussi entre les personnes défavorisées et les autres.

Les États membres sont encouragés de former des partenariats entre le parlement et les autres parties concernées pour atteindre des améliorations dans le cadre de la politique de l'emploi. Ils peuvent décider de renforcer leurs administrations dans la mesure de l'application de la politique mentionnée. Il est recommandé aux États membres de préciser leurs propres objectifs conformément aux lignes directrices de la Stratégie européenne de l'emploi. En ce qui concerne les ressources financières pour appliquer cette stratégie, il convient de profiter des fonds structurels de l'UE, en particulier du Fonds social européen.

b. Priorités

Afin d'atteindre ces objectifs, les acteurs de la politique européenne de l'emploi devraient établir des priorités suivantes:

- attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, augmenter l'offre de main-d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale

L'augmentation du taux de l'emploi est une des conditions de la croissance économique et de l'effectivité du système social. Selon les prévisions le taux de la population active est en train de diminuer. C'est pourquoi il faut motiver les personnes a l'âge actif d'avoir un emploi et offrir la possibilité de travailler tout au long de la vie. Il est nécessaire d'adopter des démarches pour enlever les disparités dans l'emploi des hommes et des femmes et pour diminuer le chômage alarmant des jeunes. Il faut mettre l'accent sur l'augmentation de la qualité et la sécurité des emplois et sur l'amélioration des conditions de travail. Il convient aussi de rendre possible l'approfondissement de la formation professionnelle tout au long de la carrière.

- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

Il est nécessaire de réagir promptement aux changements économiques et sociaux qui ont lieu en Europe. Par conséquent il faut veiller à une meilleure organisation du travail et adapter les coûts du travail aux besoins de marchés. Cela devrait prévenir également au travail illégal. Le processus de mondialisation se projette d'une manière décisive dans le domaine économique et influence aussi l'emploi. Pour réussir face à la concurrence les employeurs de même que les travailleurs doivent être plus flexibles et réagir aux changements structurels. Les travailleurs sont obligés de parcourir une carrière diversifiée accompagnée de différents changements de méthodes de travail et d'une formation continue. Pour améliorer l'accès à l'emploi il est important de soutenir la mobilité de travailleurs non seulement au niveau national mais aussi au niveau international par l'intermédiaire du réseau Eures.

- investir davantage dans les ressources humaines en améliorant l'éducation et les compétences

Les Etats membres de l'Union européenne doivent investir plus dans la formation de ses ressortissants. Il existe un grand nombre de personnes qui ne réussissent pas au marché du travail car ils manquent de compétences nécessaires. Pour améliorer leur accès à l'emploi il faut soutenir l'éducation et l'acquisition des compétences professionnelles. Les économies modernes européennes sont basées sur la connaissance et les services. C'est pourquoi elles requièrent de nouvelles compétences et une formation tout au long de la vie qui est capable de réagir aux changements des besoins du marché du travail. Le devoir des gouvernements est de favoriser la croissance du niveau d'instruction et de soutenir l'acquisition des compétences professionnelles des jeunes. Pour financer la formation professionnelle il est recommandé aux Etats membres de profiter des ressources des fonds structurels et de la Banque européenne d'investissement.²⁵

²⁵ selon DÉCISION DU CONSEIL N° 2005/600/CE RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES POUR LES POLITIQUES DE L'EMPLOI DES ÉTATS MEMBRES du 12 juillet 2005 [online] , accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:205:0021:01:FR:HTML>>

3 BASE LÉGALE DES SERVICES EUROPÉENS DE L'EMPLOI – EURES

3.1 CRÉATION DU RÉSEAU EURES

Le réseau Eures a été créé le 22 octobre 1993 par la décision de la Commission n° 93/569 susmentionnée. Eures est l'acronyme de l'expression "European Employment Services" - Services européens de l'emploi. Cette décision de la Commission a repris les objectifs du règlement n° 1612/68 concernant la libre circulation des travailleurs. Il s'agit de la coopération entre les Etats membres et la Commission, de la coopération entre les services de l'emploi des Etats membres (qui implique l'échange des offres et des demandes d'emploi et des informations sur les conditions de vie et de travail) et de la coordination de ces échanges par l'intermédiaire d'une structure européenne.²⁶

La mise en oeuvre et la coordination du réseau Eures ont été confiées à un nouveau service de la direction générale de la Commission qui s'intitule "Emploi, relations industrielles et affaires sociales". Ce service a dû en même temps encadrer le Bureau européen de coordination. La décision de la Commission n° 93/569 a présenté également la structure et la mission du réseau Eures. Elle a défini ses objectifs, spécifié quel type d'informations serait échangé et décrit le système et la procédure d'échange. Elle a énuméré les membres du réseau, présenté leur rôle et précisé le mode de gestion du réseau.

3.2 RÉFORME DU SYSTÈME EURES

Même si le réseau Eures fonctionne jusqu'au présent, la décision par laquelle il a été créé n'est plus en vigueur. Elle a été remplacée par la décision de la Commission du 23 décembre 2002 qui a rétabli le réseau Eures. Selon cette décision de la Commission²⁷ les Services européens de l'emploi connus sous le sigle Eures doivent être réformés ou même reconstitués. Il a été nécessaire de définir de nouveau la composition et les fonctions du réseau Eures qui constitue un instrument important de la mobilité des travailleurs. Cette mobilité professionnelle doit être soutenue dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. De plus, il a fallu prendre en considération l'élargissement de l'UE en 2004 et 2007 et les changements nécessaires liées à l'intégration de 12 nouveaux Etats membres dans le réseau

²⁶ DÉCISION DE LA COMMISSION N° 93/569 du 22 octobre 1993 [online], accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993D0569:FR:HTML>>

²⁷ DÉCISION DE LA COMMISSION N° 93/569/CEE du 23 décembre 2002 [online], accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003D0008:FR:HTML>>

Eures. C'est pourquoi la décision susmentionnée contient des dispositions décrivant précisément les objectifs, la structure et le programme du réseau Eures reconstitué.

3.2.1 *Objectifs d'Eures et son programme*

Eures est censé de mettre en place la compensation des offres et des demandes d'emploi selon la partie II du règlement n° 1612/68. Son rôle est aussi de participer au renforcement du marché unique européen et de promouvoir la Stratégie européenne pour l'emploi. La décision de la Commission du 23 décembre 2002 précise aussi le programme du réseau Eures découlant de ces objectifs. Le programme du réseau Eures, y compris ses devoirs, est défini dans deux documents: **Charte Eures** et **Orientations et plans d'activité**. L'élaboration de ces documents a été prévue dans la décision de la Commission du 23 décembre 2002 qui a donné des instructions concernant leur contenu.

3.2.2 *Structure du réseau Eures*

Le réseau Eures est composé du Bureau européen de coordination, des services de l'emploi nationaux et régionaux, des services de l'emploi compétents pour les régions transfrontalières, d'autres services de l'emploi spécialisés et des organisations syndicales et patronales désignées par les Etats membres. Le **Bureau européen de coordination** qui fait partie de la direction générale pour l'emploi, les affaires sociales et l'égalité des chances est responsable de la gestion du réseau Eures. A cette fin le bureau veille au respect des objectifs d'Eures et l'assiste à mettre en place les activités correspondantes. Le Bureau européen de coordination est aidé par le **Groupe de stratégie de haut niveau** qui comprend les chefs des membres du réseau Eures et un représentant de la Commission en tant que président. Ce groupe qui est chargé du développement des Services européens de l'emploi se réunit deux fois par an. Il est consulté par la Commission sur les questions se rapportant à la planification et la mise en place des activités du réseau Eures et l'élaboration des rapports annuels. Le Bureau européen de coordination a le droit de désigner **un groupe de travail** afin d'assister lors du développement, de la réalisation et de l'évaluation des activités d'Eures. Ce groupe est constitué d'Eures managers des Etats membres mais à ses réunions participent également des représentants des partenaires sociaux et des experts.

3.3 CHARTE EURES

La Charte Eures²⁸ a été adoptée le 4 avril 2003 par le Bureau européen de coordination. Elle a été consultée avec le Comité consultatif pour la libre circulation des travailleurs, le Comité technique pour la libre circulation des travailleurs et le Groupe de stratégie de haut niveau d'Eures. Ce document qui doit être respecté par les services d'emploi des Etats membres ainsi que par les partenaires d'Eures décrit en détail le fonctionnement du réseau Eures. Les services que les membres d'Eures offrent sont à la disposition du public dans tous les administrations des services de l'emploi. Il s'agit d'abord des services de placement ce qui signifie la diffusion des informations sur les offres de travail dans tous les Etats membres Eures, l'assistance aux demandeurs d'emploi intéressés par ce travail et aux employeurs ayant l'intention de recruter dans un autre pays européen. Ensuite, les membres Eures développent une coopération profonde entre les services de l'emploi, les services sociaux et les partenaires d'Eures de différents Etats membres. La coopération des acteurs du réseau Eures, des autorités locales et des organisations des régions frontalières est aussi recommandée en vue d'y encourager la mobilité des travailleurs. De plus, les membres Eures identifient et analysent les barrières à la mobilité afin de les supprimer. Il s'agit notamment des différences de législation et de procédures administratives et des excédents et déficits de la main d'œuvre qualifiée dont les services de l'emploi avisent le Bureau de coordination Eures.

3.3.1 *Obligations des membres Eures*

Selon la Charte les bases de données d'offres d'emploi nationaux ont dû être intégrées dans le système Eures pour que les offres d'emploi publiés au niveau national soient disponibles à tous les demandeurs d'emploi de n'importe quel Etat membre. La Charte décrit de quelle manière doivent les membres Eures procéder en ce qui concerne les échanges et la publication de différentes sortes d'information. Il existe un procédé standard pour chacune des principales catégories d'informations: les offres d'emploi, les demandes d'emploi, le marché du travail et les conditions de vie et de travail. Toutes les informations doivent être vraies, valables et accessibles. Afin qu'elles soient compréhensibles elles sont disseminées dans la langue nationale ainsi qu'en anglais, en français et en allemand.

²⁸ CHARTE EURES [online], accessible de
<http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fr/oj/dat/2003/c_106/c_10620030503fr00030010.pdf>

3.3.2 *Personnel d'Eures*

La réussite du réseau Eures ne dépend pas seulement du réseau technique pertinent mais aussi du personnel qualifié qui sait coopérer. Chaque Etat membre Eures choisit un Eures manager qui est chargé de la gestion du réseau dans l'Etat. Les services du réseau Eures sont offerts surtout par les conseillers Eures travaillant auprès d'une administration des services d'emploi. Ils doivent posséder une qualification appropriée. A part des conseillers Eures il peut y être d'autres prestataires des Services européens d'emploi avec les compétences inférieures. Pour assurer l'efficacité d'Eures, il est nécessaire que les clients potentiels soient informés des services offerts par le réseau. C'est pourquoi le Bureau de coordination et les membres et partenaires du réseau participent à l'élaboration et à la mise en place d'une stratégie de communication en vue de promouvoir Eures.

3.3.3 *Orientations et des plans d'activités*

- Orientations générales

La Charte Eures définit les règles de l'adoption des orientations et des plans d'activités. Les orientations sont adoptées tous les trois ans par le Bureau de coordination qui consulte leur contenu avec le Groupe de stratégie de haut niveau. Les orientations définissent les objectifs globaux à réaliser dans le cadre du réseau Eures dans la période de trois ans. Elles déterminent aussi les conditions de l'attribution d'une aide financière de la part de l'UE. Les plans d'activités sont élaborés par les membres Eures. Chaque pays du réseau Eures prépare ses propres projets conformément à l'article 9 de la décision de la Commission du 23 décembre 2002 qui a déterminé quels points ces projets doivent contenir. Il faut présenter des activités préparées, des ressources humaines et financières disponibles et le mode de surveillance des activités.²⁹ Il est nécessaire d'y mentionner également des activités effectuées et le progrès accompli. Les plans doivent comporter aussi une évaluation du développement stratégique indispensable pour le suivi de la mise en place des orientations du réseau Eures.

- Activités transfrontalières

La Charte Eures règlemente d'une manière spécifique les activités transfrontalières. Les acteurs des partenariats transfrontaliers ont des devoirs similaires que les autres acteurs du réseau Eures mais leur collaboration est plus intensive. Ils maintiennent des contacts directs et

²⁹DECISION DE LA COMMISSION DU 23 DECEMBRE 2002 [online], accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003D0008:FR:HTML>>

réguliers entre eux afin de contribuer à la construction d'un meilleur marché du travail dans leur région. Dans le cadre d'un partenariat transfrontalier peuvent collaborer des services publics d'emploi de la région, des autorités régionales, des employeurs, des syndicats et des organisations du domaine de la formation professionnelle et universitaire. Les acteurs du partenariat transfrontalier adoptent une convention-cadre qui les engage à mettre en place des activités correspondantes à ce partenariat et à offrir les services conformément à la Charte Eures. La convention-cadre définit les objectifs du partenariat, sa structure et ses règles de fonctionnement pour une période d'au moins trois ans. Chaque partenariat transfrontalier désigne un **comité de pilotage** qui devient son organe de décision. Il est formé par les représentants des organisations participantes et géré par un **président**. Une autre personne importante du partenariat est le **coordinateur** établi par le comité de pilotage et le membre Eures en question. Son rôle est de surveiller le cours du partenariat.³⁰

³⁰ CHARTE EURES [online], accessible de
<http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fr/oj/dat/2003/c_106/c_10620030503fr00030010.pdf>

4 PRINCIPAUX DEVOIRS DU RÉSEAU EURES

Les devoirs des Services européens de l'emploi ressortissent des documents juridiques relatifs au réseau Eures. On peut distinguer deux types de devoirs. Les uns concernent les services offerts au public et les autres sont nécessaires pour assurer le fonctionnement intérieur du réseau.

4.1 SERVICES DESTINÉS AU PUBLIC

- Prestation des informations sur les postes d'emplois disponibles aux demandeurs d'emploi

Les informations concernant les offres d'emploi doivent être suffisamment détaillées pour que le demandeur d'emploi puisse bien décider si ce poste lui convient et s'il y va poser sa candidature.

- Prestation des informations aux employeurs en ce qui concerne les travailleurs disponibles

Les employeurs intéressés à recruter dans un pays européen obtiennent des conseils et des informations sur la possibilité de publier leurs offres d'emploi ainsi que de rechercher des candidats appropriés par l'intermédiaire de la base de données Eures CV. Ils sont informés également de la possibilité de réaliser un recrutement en coopération avec des acteurs Eures.

- Réponses aux questions concernant la mobilité

Les acteurs Eures sont censés de donner des réponses professionnelles aux questions relatives au travail et à la vie dans un autre Etat membre. Ils expliquent aux travailleurs ce qui est nécessaire pour commencer à travailler à l'étranger, quels documents il faut avoir et comment ils doivent se préparer par exemple à un entretien d'embauche auprès d'un employeur étranger. Ils renseignent les clients de la possibilité d'acquérir de qualifications nécessaires dans un autre pays. Ils savent répondre aux questions concernant l'assurance-maladie et sécurité sociale. Ils donnent des informations et proposent des conseils liés à la mobilité non seulement aux travailleurs et aux employeurs mais aussi aux jeunes, personnes âgées, personnes handicapées et aux membres des familles des travailleurs migrants de l'Union européenne.

- Assistance aux demandeurs d'emploi

Les personnes Eures peuvent assister le demandeur d'emploi à rédiger une lettre de candidature ou le curriculum vitae européen qui est ensuite inséré dans la base de données Eures CV.³¹

4.2 ACTIVITÉS ASSURANT LE FONCTIONNEMENT DU RÉSEAU

- Echange des offres et des demandes d'emploi

Les acteurs du réseau Eures sont responsable de l'échange pertinent des informations sur les postes vacants et les demandeurs d'emploi au sein du réseau. Il s'agit des échanges internationaux, interrégionaux et transfrontaliers.

- Echange d'autres informations

Il est nécessaire d'échanger également des informations sur les tendances des marchés de travail et sur les conditions de vie et de travail de différents Etats.

- Suppression des barrières à la mobilité

Il faut repérer les obstacles qui entravent la mobilité des personnes économiquement actives pour pouvoir procéder à leur enlèvement.

- Promotion du réseau

Les acteurs Eures doivent présenter la gamme des services qui sont à la disposition du public. Les Etats membres du réseau Eures adoptent leur propre plan de promotion du réseau. Ils préparent le matériel d'information conformément à la stratégie de communication commune.

- Elaboration des plans d'activités

Chaque Etat membre du réseau Eures est obligé d'élaborer ses propres plans d'activités triennaux qui comportent les activités prévues et les ressources disponibles ainsi qu'une évaluation des activités mises en oeuvre.

- Développement des méthodes

Il est nécessaire d'inventer de nouvelles méthodes de travail afin d'améliorer le fonctionnement du réseau et la qualité des services offerts.³²

³¹ SMĚRNICE EURES, EURES PRÁVNÍ A PROGRAMOVÉ DOKUMENTY, [online], accessible de <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty>>

³² selon CHARTE EURES [online], accessible de <http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fr/oj/dat/2003/c_106/c_10620030503fr00030010.pdf>

4.3 EURES T – DEVOIRS SPÉCIFIQUES

Les services d'Eures transfrontalier sont destinés aux habitants de la région frontalière dont un grand nombre vivent et travaillent de l'autre côté de la frontière. A part des devoirs typiques pour les membres du réseau Eures, les acteurs des partenariats transfrontaliers ont des obligations liées à une collaboration transfrontalière approfondie. Il est nécessaire de créer et de maintenir les contacts réguliers afin d'assurer un échange effective des informations. Il s'agit notamment des informations sur les offres et les demandes d'emploi et sur la possibilité d'acquérir la formation professionnelle dans la région transfrontalière. Il faut aussi suivre des excédents et déficits de la main d'œuvre de certaines branches et préparer des projets pour améliorer la situation sur le marché du travail régional. Il est nécessaire d'éliminer les obstacles qui consistent à de différentes pratiques administratives, juridiques et fiscales des Etats en question.³³

4.4 PRINCIPES FONDAMENTAUX DU RÉSEAU EURES

- Promotion du réseau

Il est nécessaire de faire connaître les services du réseau Eures et les possibilités qu'offre le marché intérieur unique au public.

- Accessibilité

Les acteurs du réseau Eures veillent à ce que toutes les personnes, y compris celles qui sont défavorisées, aient l'accès à leurs services même si elles ne sont pas toujours capables d'utiliser des nouveaux outils d'information.

- Principe de l'égalité du traitement

Les services d'Eures doivent être fournis à toutes personnes quelque soit leur pays d'origine ou de résidence.

- Coopération

Tous les membres et partenaires Eures développent une coopération intensive qui constitue la base du fonctionnement du réseau.

³³ selon *CHARTRE EURES* [online], accessible de
<http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fr/oj/dat/2003/c_106/c_10620030503fr00030010.pdf>

5 FONCTIONNEMENT DU RÉSEAU EURES AU NIVEAU EUROPÉEN

5.1 MEMBRES DU RÉSEAU EURES

Le réseau Eures comporte d'abord les **membres d'Eures**, c'est à dire la Commission européenne et les Services publics d'emploi des Etats membres de l'UE, de l'EEE et de la Suisse.³⁴ La partie d'Eures font aussi les **partenaires d'Eures** auxquels appartiennent les organisations syndicales, les organisations des employeurs et les administrations locales et régionales. La coordination du réseau est assurée par la Commission européenne, en particulier par sa direction générale pour l'emploi, les affaires sociales et l'égalité des chances. Le réseau Eures est implanté dans 31 pays de l'Europe – dans tous les 27 pays de l'Union européenne (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovénie, Suède), dans d'autres pays de l' Espace économique européen (Norvège, Islande et Liechtenstein) et aussi en Suisse.³⁵

5.2 STRUCTURE DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI DES ETATS MEMBRES

5.2.1 *Managers Eures*

Dans chaque Etat membre le réseau Eures est géré par un manager Eures qui a plusieurs devoirs. Il coordonne les activités d'Eures dans son pays et diffuse les informations nécessaires concernant ces activités aux conseillers Eures. Il veille à ce que les obligations soient remplies dans les délais fixés. Il assure un retour d'informations au Bureau de coordination Eures et au groupe de travail Eures dont il peut faire également partie. Il est responsable de la formation des conseillers Eures et si c'est nécessaire il propose des candidats potentiels au poste vacant du conseiller Eures. Il doit toujours mettre l'accent sur la dimension européenne de la mobilité et de la coopération au sein d'Eures.

³⁴ VÝROČNÍ ZPRÁVA EURES 2004 -2005 [online], accessible de <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty>>

³⁵ SERVICES NATIONAUX POUR L'EMPLOI [online], accessible de <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=0&lang=fr&acro=links&orgTypeId=0&myOrgTypeId=>>>

5.2.2 *Conseillers Eures*

▪ Caractéristique de la fonction du conseiller Eures

Les conseillers Eures siègent soit dans les administrations des services d'emploi, soit auprès d'autres associations partenaires. Cela permet de créer et de maintenir des contacts directs avec les demandeurs d'emploi et les employeurs. Leur devoir principal est d'informer et de conseiller les travailleurs intéressés par le travail dans un autre pays européen et les employeurs qui veulent recruter la main d'oeuvre à l'étranger.

▪ Choix de conseillers Eures

Les conseillers Eures sont choisis selon les critères de sélection communs établis par la Commission. Le conseiller Eures doit avoir une bonne connaissance d'anglais, éventuellement d'une autre langue étrangère, être communicatif, avoir de l'invention et maîtriser des technologies de communication.³⁶

▪ Formation des conseillers Eures

Avant d'entrer en exercice, les conseillers Eures doivent participer au programme de formation initiale organisé par la Commission européenne. Ce programme comporte un stage lors duquel les conseillers Eures acquièrent la connaissance de diverses questions concernant la mobilité de travailleurs. Ils sont obligés d'avoir entre autres une formation dans le domaine du droit européen et de l'administration. Au cours de l'exercice de leurs fonctions les conseillers Eures sont censés de former de nouveaux assistants Eures si le pays ou la région en a besoin.

▪ Activités des conseillers Eures

Les conseillers Eures échangent parmi eux les informations sur les offres et les demandes d'emploi. Ils publient les offres de travail provenant des employeurs nationaux qui pourraient intéresser les travailleurs de l'étranger ainsi que les offres de travail des employeurs des autres Etats membres destinés aux travailleurs nationaux. Ils aident les **demandeurs d'emploi** à trouver des offres correspondant à leur qualification et à leur demande et à y répondre. Ils fournissent aux clients des informations détaillées concernant le travail et la vie dans un autre Etat membre. Ils répondent aux questions des travailleurs et des employeurs soit directement, soit par l'intermédiaire de la section Réponses du portail Eures.

³⁶ selon *CHARTE EURES* [online], accessible de
<http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fr/oj/dat/2003/c_106/c_10620030503fr00030010.pdf>

Ils assistent les **employeurs** intéressés à recruter les travailleurs des autres pays européens en publiant leurs offres de travail. Ils les conseillent comment formuler l'offre d'emploi afin d'attirer les candidats souhaitables. Ils les informent de la possibilité de choisir un candidat parmi ceux qui affichent leur curriculum vitae dans la base de données Eures CV. Eventuellement ils peuvent les aider à organiser un recrutement de main-d'oeuvre à l'étranger.

Comme les conseillers Eures sont chargés de faire connaître Eures au public, ils présentent les services du réseau lors de diverses expositions, conférences et séminaires thématiques. En 2006 ils ont organisé de nombreuses activités liées à l'année de la mobilité des travailleurs.

5.2.3 *Assistants Eures*

Les assistants Eures aident les conseillers Eures aux bureaux de travail régionaux. Ils accueillent les clients et leur fournissent des informations de base. Pour les informations plus complexes ne sont compétents que les conseillers Eures.

5.2.4 *Personnes de contact Eures*

Les personnes de contact Eures ont les devoirs similaires que les conseillers mais ils sont d'habitude situés dans des villes moins grandes, leur travail pour Eures n'est qu'à temps partiel et leur qualification et leurs compétences sont inférieures à celles des conseillers Eures.

5.3 EURES T

Un autre domaine d'activité du réseau Eures est le développement de la coopération transfrontalière. Certains des conseillers Eures travaillent particulièrement dans le cadre de l'Eures T - Eures transfrontalier. Il en existe actuellement 22 et le travail d'un tel conseiller Eures consiste surtout à échanger des informations sur les offres et les demandes d'emploi avec leurs collègues des régions voisines à travers des frontières. Ils doivent également suivre les possibilités de la formation professionnelle dans leurs régions. En coordination avec des partenaires sociaux, des administrations publiques et des autres associations locales et régionales, ils font des efforts pour encourager la mobilité de travailleurs à l'échelle locale et régionale. Ainsi ils contribuent au développement économique et social de la région. Ils aspirent aussi à intégrer les activités transfrontalières dans leurs autres activités afin d'améliorer la situation sur le marché du travail européen.

5.4 BASES DE DONNÉES

Les bases de données sont un outil important pour le fonctionnement du réseau Eures. De différentes bases de données sont disponibles sur son portail:

- Base de données d'emplois disponibles dans les Etats membres du réseau Eures

Il s'agit d'une liste complète des possibilités de travail dans les Etats de l'UE et de l'EEE et en Suisse. Les travailleurs peuvent la parcourir pour y chercher un poste.

- Base de données de curriculum vitae de travailleurs cherchant du travail

Ceux qui veulent trouver un emploi à l'étranger y peuvent mettre leur curriculum vitae professionnel. Le système des CV standardisés permet aux employeurs de trouver des travailleurs appropriés d'autres Etats membres du réseau Eures.

- Base de données des conditions de vie et de travail dans les pays de l'UE et de l'EEE

Chaque Etat-membre du réseau Eures fournit des informations nécessaires pour les personnes provenant d'un autre Etat qui sont intéressées à y travailler. Ce sont des informations concernant les démarches nécessaires pour le déplacement dans un autre pays et la vie dans ce pays, comme par exemple la législation, le système social, les impôts, les contrats de travail, les mesures concernant la période de transition, les conditions de vie en général etc.

- Base de données des informations sur la situation sur le marché du travail local

Il est possible d'y trouver des données sur l'état actuel du marché du travail au niveau régional et national de différents Etats membres. Cette base de données contient la liste des professions les plus demandées.

- Base de données des mesures prises par les anciens Etats membres de l'UE et de l'EEE envers les nouveaux Etats membres

Ces informations se trouvent d'habitude dans la section "Libre circulation". Grâce à elles les travailleurs savent dans quels pays un permis de travail est toujours demandé et dans lesquels ils ne l'est pas.

- Base de données concernant l'éducation

Cette section contient la référence au portail Ploteus qui présente les possibilités de la formation en Europe et au Portail européen de la jeunesse .³⁷

³⁷ *SLUŽBA EURES V EVROPSKÉ UNII A EVROPSKÉM HOSPODÁŘSKÉM PROSTORU [online]*, accessible de <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>

6 L'ANALYSE DU FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME EURES EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

6.1 OBJECTIFS D'EURES TCHÈQUE

- soutenir la mobilité de travailleurs dans le cadre de l'UE, l'EEE et la Suisse
- offrir les services du domaine de la mobilité aux travailleurs, employeurs et aux autres personnes qui veulent bénéficier du droit de la libre circulation
- fournir des renseignements sur les offres d'emploi et sur les conditions de vie et de travail dans les Etats membres du réseau Eures
- obtenir et distribuer les emplois disponibles pour les ressortissants tchèques
- donner des informations sur la situation des marchés du travail dans les Etats membres³⁸

6.1.1 *Structure*

L'administration d'Eures tchèque revient au Ministère du travail et des affaires sociales, domaine de la gestion des services de l'emploi, section du marché du travail, département de l'emploi étranger.³⁹ Le réseau Eures en République tchèque est géré par le manager Eures et comporte actuellement un manager Eures, un assistant financier, un spécialiste d'informatique qui oeuvrent à Prague, 15 conseillers Eures et des assistants Eures siégeant dans les bureaux de travail régionaux et 62 personnes de contact Eures qui travaillent dans les autres bureaux de travail.⁴⁰

6.2 L'IMPLANTATION DU RÉSEAU EURES EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

6.2.1 *Première année du fonctionnement du réseau Eures en République tchèque*

La République tchèque s'est intégrée dans le réseau des Services européens de l'emploi le 1^{er} mai 2004 lorsqu'elle est entrée dans l'Union européenne. Avant cette date le système d'information Eures a été instauré dans tous les bureaux de travail et les futurs conseillers Eures ont suivi des courses de formation. Dès le 1^{er} mai 2004 Eures fonctionne en tant qu'un nouveau

³⁸ *INTERNÍ MANUÁL EURES V SYSTÉMU SPRÁVY SLUŽEB ZAMĚSTNOSTI ČESKÉ REPUBLIKY*, Eures République tchèque, 2005

³⁹ *ORGANIZAČNÍ STRUKTURA MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online], accessible de <<http://www.mpsv.cz/cs/1856>>

⁴⁰ *SEZNAM EURES PORADCŮ A KONTAKTNÍCH OSOB ÚŘADŮ PRÁCE* [online], accessible de <<http://portal.mpsv.cz/eures/kontakty>>

service. Des informations utiles sur la mobilité sont devenues accessibles aussi par l'intermédiaire du portail national Eures qui fait partie du portail du Ministère de travail et des affaires sociales. Lors de la première année de son fonctionnement Eures tchèque a entamé une coopération avec d'autres Etats membres. Il a commencé à échanger avec eux les informations sur des déficits et excédents de la main-d'oeuvre sur les marchés de travail, sur les conditions de vie et de travail dans de différents pays et aussi sur les aspects négatifs de la mobilité des travailleurs. Ainsi les acteurs Eures tchèques ont gagné la possibilité de partager avec leur collègues d'autres pays européens une variété d'expériences.

6.2.2 *Deuxième année du fonctionnement du réseau Eures en République tchèque*

De nombreux clients ont profité des services offerts par le réseau Eures grâce à la campagne d'information. Les conseillers Eures ont établi une collaboration avec des employeurs, des organisations syndicales, des universités, des écoles, des centres d'information et d'autres institutions dans leurs régions. Dans le cadre de leurs bureaux de travail ils ont développé la coopération avec d'autres départements du Ministère de travail et des affaires sociales. Les acteurs Eures ont organisé de nombreux séminaires et conférences afin d'expliquer aux employeurs les avantages des services Eures. Le portail national Eures a été complété et on y a installé un générateur des entrées graphiques de visites et un système de sondages. La coopération transfrontalière avec les pays voisins a été approfondie. Le partenariat transfrontalier Bohême-Bavière a été reconnu par la Commission européenne. Cependant Eures tchèque a aussi dû faire face à certaines difficultés. Huit des 15 conseillers Eures ont quitté leur poste et il a fallu les remplacer ce qui a posé des problèmes.⁴¹

6.2.3 *Formation des conseillers Eures*

La préparation des futurs conseillers Eures tchèques a commencé en septembre 2003. Les conseillers Eures choisis dans le "team" Eures ont passé de différents stages au niveau national et européen. La première partie de la formation s'est déroulée au printemps 2004 dans plusieurs villes européennes. Les cours finals ont eu lieu au juin 2004 à Vienne et ils ont été assistés par huit futurs conseillers Eures tchèques. Tous les huit ont obtenu un diplôme qui leur attribue le statut du conseiller Eures et certifie qu'ils sont devenus spécialistes du marché du travail européen. D'autres cinq futurs conseillers Eures ont assisté aux cours de février au juin 2005. Ces cours ont eu lieu en Espagne, aux Pays-Bas et en France. Les cours finals ont eu lieu

⁴¹ VÝROČNÍ ZPRÁVA EURES 2005 -2006 [online], accessible de
<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocn_i_zprava06.pdf>

en juin 2005 à Budapest. Le but de la formation du conseiller Eures est qu'il devienne qualifié dans le domaine du marché du travail national et européen, de la législation de travail européenne et qu'il soit capable de répondre aux diverses questions des aspirants au travail à l'étranger et des employeurs. En plus, grâce aux cours les futurs conseillers Eures entrent en contact avec les conseillers Eures d'autres pays et peuvent bénéficier de leurs expériences.⁴²

6.3 FONCTIONNEMENT ACTUEL DU RÉSEAU EURES TCHÈQUE

6.3.1 *Activités principales des conseillers Eures tchèques*

▪ Consultation avec les demandeurs de travail

Le conseiller Eures aide les demandeurs de travail tchèques à trouver des offres d'emploi selon leurs exigences et leur explique la possibilité de chercher dans la base de données des emplois qui est accessible au portail Eures national et européen. Si le client est intéressé par un poste de travail, le conseiller l'informe comment y poser la candidature ou éventuellement l'assiste lors de la rédaction de la lettre de candidature et du curriculum vitae. Il lui dit non seulement comment se préparer à un entretien d'embauche auprès d'un employeur étranger mais aussi quels documents il faut avoir et qu'est-ce qu'il faut faire pour pouvoir commencer à travailler à l'étranger. En plus, le conseiller Eures fournit des renseignements concernant la reconnaissance des qualifications, le système social, les conditions de vie ou la période transitoire dans les Etats membres.

▪ Consultation avec les employeurs

Les services du réseau Eures sont destinées aussi aux employeurs tchèques souhaitant engager les travailleurs des autres Etats membres. Le conseiller Eures informe tel employeur de la possibilité d'insérer un offre d'emploi dans la base de données européenne. Il peut l'assister à rédiger un offre d'emploi pour cibler les candidats appropriés. Il lui dit de la possibilité de chercher des candidats parmi ceux qui ont publié leur curriculum vitae dans la section du portail européen Eures CV. Le conseiller Eures peut proposer à l'employeur d'organiser un recrutement dans un Etat membre selon son choix. Les conseillers Eures tchèques entrent en contact aussi avec les employeurs européens pour lesquels ils organisent des recrutements en République tchèque.

⁴² selon *VÝROČNÍ ZPRÁVA EURES 2004 -2005 [online]*, accessible de <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty>>

- Coopération avec les conseillers Eures des autres Etats membres

Les conseillers Eures tchèques se spécialisent chacun à un pays de l'UE ou de l'EEE. Chaque conseiller a participé à un stage dans le pays dont il est responsable dans le cadre du réseau Eures tchèque. Lors des stages ont eu lieu des discussions avec les conseillers Eures locaux sur les obstacles concrets qui rendent difficile la libre circulation de travailleurs. Ils ont parlé des difficultés dans le domaine de la libre circulation des personnes, de la période transitoire et des autorisations de travail qu'il faut avoir dans la plupart des Etats membres de même après l'entrée de la République tchèque à l'Union européenne. Pendant les stages ils se sont occupés des projets de recrutement potentiels qui seraient réalisables malgré la période transitoire de certains pays. Les conseillers Eures tchèques assistent régulièrement aux séminaires qui ont lieu dans de différents pays européens. Lors de ces séminaires ils obtiennent de nouvelles informations non seulement sur les marchés de travail de ces pays mais encore ils créent ou approfondissent la coopération avec les employeurs étrangers.

6.3.2 *D'autres activités*

A part de ces activités majeures les conseillers Eures doivent suivre les professions déficitaires et excédentaires sur le marché du travail tchèque et révéler les obstacles de la libre circulation des travailleurs. Ils participent à la préparation des brochures d'information, organisent des séminaires et des conférences pour promouvoir le réseau Eures et contribuent au portail européen Eures. Les conseillers travaillant au sein du partenariat transfrontalier Eures T ont des activités spécifiques. Il existe encore des activités supplémentaires comme par exemple celles liées à l'Année européenne de la mobilité des travailleurs – l'année 2006. L'objectif de cette année a été d'informer le public sur la possibilité de travailler dans un autre pays européen et d'ouvrir un débat sur les avantages et défis liés au travail à l'étranger. Un grand nombre d'événements concernant la mobilité a été organisé dans l'Europe entière.

En République tchèque ont eu lieu de différents événements dans le cadre de la Semaine de la mobilité (26. - 29. 9. 2006). Les conseillers Eures en collaboration avec la Chambre de commerce, des employeurs et des universités ont organisé des activités variées pour informer le public sur les possibilités de travail en Europe. Ils ont présenté Eures par exemple lors du séminaire appelé "La mobilité des travailleurs et la création d'entreprise dans l'UE" qui a eu lieu à Liberec. Eures České Budějovice a organisé deux journées d'information orientées sur la libre circulation des travailleurs, les conditions de vie et de travail dans l'UE, la reconnaissance des qualifications professionnelles et d'autres questions concernant la mobilité des travailleurs.

6.3.3 *Partenariats transfrontaliers auxquels participe Eures tchèque*

- Tchéquie-Bavière

Ce partenariat a été créé à la fin de l'année 2005 comme le 1^{er} partenariat Eures T qui relie un ancien et un nouveau Etat membre. Il regroupe les régions de Karlovy Vary et de Plzeň de la part de République tchèque et les régions Oberfranken, Oberpfalz et Niederbayern de la part de l'Allemagne. Les objectifs de ce partenariat incluent l'échange illimité des offres d'emploi, une meilleure reconnaissance des qualifications, l'identification des barrières à la mobilité et leur suppression et la préparation des projets d'informations destinés aux travailleurs et employeurs. Ce partenariat offre les services aux habitants des régions frontalières qui travaillent de l'autre côté de la frontière ou sont intéressés à y trouver un poste.⁴³

- SilBoSax, Beskydy

Ces partenariats Eures T qui sont en préparation. Eures T SilBoSax va regrouper les régions de la République tchèque, l'Allemagne et la Pologne. Eures T Beskydy va encadrer les régions frontalières de la République tchèque, la Slovaquie et la Pologne. Les représentants des régions concernées se rencontrent et mènent les délibérations concernant les formes de la future coopération approfondie.⁴⁴

6.3.4 *Rôle des personnes de contact*

Les personnes de contact Eures sont à la disposition dans tous les bureaux de travail en République tchèque. Elles sont chargées de fournir des informations fondamentales sur le réseau Eures, ses services et son portail. Elles doivent également donner les renseignements sur les emplois disponibles et éventuellement le contact au conseiller Eures de la région. Ces personnes de contact sont instruites par les conseillers Eures de la région correspondante. Grâce au réseau de conseillers Eures et des personnes de contact les clients arrivant à n'importe quel bureau de travail obtiennent des informations requises ou un conseil qualifié.

⁴³ *EURES T ČECHY – BAVORSKO* [online], accessible de <<http://www.eures-by-cz.eu/>>

⁴⁴ *VÝROČNÍ ZPRÁVA EURES 2005 -2006* [online], accessible de <http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocn_i_zprava06.pdf>

CONCLUSION

Eures en tant que le réseau coordinateur des services d'emploi transeuropéens contribue à l'accroissement de la mobilité des travailleurs en Europe. Cet instrument de la politique européenne de l'emploi offre une multitude des services qui sont accessibles soit par les portails Eures européen et nationaux, soit par l'intermédiaire des administrations des services d'emploi nationaux. Ces services, destinés surtout aux travailleurs et aux employeurs des 31 états européens aident leurs clients à accéder aux informations indispensables pour trouver un emploi ou de la main-d'oeuvre dans un autre pays. Le nombre des clients des services Eures est en hausse ce qui a accentué l'élargissement de l'UE en 2004. Ce sont surtout les ressortissants des nouveaux États membres de l'UE qui sont les plus intéressés à obtenir les informations concernant la mobilité. Cependant les résultats des activités du réseau Eures sont difficilement quantifiables. Il est possible de repérer le nombre de visites du portail Eures ou de clients qui viennent consulter un conseiller Eures mais il est très difficile, presque impossible, repérer le nombre de personnes qui commencent à travailler en réalité dans un autre Etat membre grâce aux services du réseau Eures.

En ce qui concerne la République tchèque, le réseau Eures y fonctionne depuis presque trois ans. Le portail Eures tchèque contient les données sur le nombre de visites. La statistique mensuelle des visites montre que le nombre moyen des personnes qui accèdent au portail par mois a connu une évolution positive. En 2004, quand le réseau Eures en République tchèque a commencé il y avait à peu près 70 000 visites par mois, en 2005 leur nombre moyen a augmenté à 163 184 par mois. En 2006 le portail Eures tchèque a connu le nombre le plus élevé de visites - 193 770 par mois et dans les premiers 3 mois de l'année 2007 on a marqué 187 597 visiteurs par mois. Le portail Eures tchèque est le plus visité en janvier, février et en mars car dans cette période les gens cherchent des emplois saisonniers pour la saison d'été dans les autres pays européens.⁴⁵

Les 15 conseillers Eures avec des dizaines des personnes de contact travaillent intensivement pour accomplir leurs tâches dans le cadre du réseau. Les trois partenariats transfrontaliers Eures – un déjà établi, deux en préparation – témoignent de l'importance de la coopération en matière de l'emploi entre les pays voisins. Quant au nombre des personnes qui

⁴⁵ *STATISTIKA ZOBRAZENÍ STRÁNEK V SEKCI EURES* [online], accessible de <<http://portal.mpsv.cz/eures/webstat>>

viennent consulter les conseillers Eures les données sont assez difficilement accessibles au public. Le plus grand nombre de clients a bénéficié du contact avec le conseiller Eures à Prague (4200 par an), ensuite dans les régions frontalières faisant partie d'Eures Tchéquie – Bavière (2779 par an) et dans la région frontalière Moravie-Silésie (1770 par an).⁴⁶ Malgré le nombre de consultations des conseillers Eures qui ne semble pas très élevé et le petit recul de visites du portail Eures national, on peut constater que le réseau Eures s'est bien implanté en République tchèque. Cependant il est évident que beaucoup de Tchèques ne connaissent pas encore Eures ou ne savent pas quels services il peut leur offrir. Même s'il existe un système de promotion des services du réseau Eures il y a certaines réserves et en même temps un grand défi pour l'avenir.

J'espère qu'en ayant rédigé ce travail j'ai contribué à l'accroissement de la conscience générale sur le réseau Eures. J'espère aussi que cette mémoire représente une analyse suffisante d'un nouveau phénomène qui, même s'il n'est pas encore très connu, offre d'immenses possibilités ainsi que de multiples services utiles pour les ressortissants des pays européens.

⁴⁶ *VÝROČNÍ ZPRÁVA EURES 2005 -2006* [online], accessible de <http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocni_zprava06.pdf>

BIBLIOGRAPHIE

Sources imprimées

GAUTRON, J.-C. – *Droit européen*, 11^{ème} édition, Paris: Editions Dalloz, 2004

MANIN, P. – *Les communautés européennes: L'Union européenne*, 5^{ème} édition, Paris: Editions A. Pedone, 1999

TICHÝ L. – *Evropské právo*, 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 1999

TÝČ, V. – *Základy práva Evropské unie*, 4. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2004

Informace pro zaměstnavatele v České republice, édition: Eures République tchèque, 2005

Výroční zpráva Eures 2004 - 2005, édition: Eures République tchèque, 2005

Sources d'Internet

ACTE EUROPÉEN UNIQUE [online], accessible de
<http://europa.eu/scadplus/treaties/singleact_fr.htm>

ARRÊT DE LA COUR DU 3 JUIN 1986, R. H. KEMPF CONTRE SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA JUSTICE [online], accessible de
<http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=fr&numdoc=61985J0139>

CHARTRE EURES [online], accessible de
<http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fr/oj/dat/2003/c_106/c_10620030503fr00030010.pdf>

CONSEIL EUROPÉEN DE LISBONNE [online], accessible de
<<http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c10241.htm>>

DÉCISION DE LA COMMISSION N° 93/569 du 22 octobre 1993 [online], accessible de
<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993D0569:FR:HTML>>

DÉCISION DU CONSEIL N° 97/16/CE du 20 décembre 1996 [online], accessible de
<http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type_doc=Decision&an_doc=1997&nu_doc=16>

DÉCISION DU CONSEIL N° 1999/436/CE DU 20 MAI 1999 [online], accessible de
<http://admi.net/eur/loi/leg_euro/fr_399D0436.html>

DÉCISION DE LA COMMISSION N° 93/569/CEE du 23 décembre 2002 [online], accessible de
<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003D0008:FR:HTML>>

DÉCISION DU CONSEIL N° 2005/600/CE RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES POUR LES POLITIQUES DE L'EMPLOI DES ÉTATS MEMBRES du 12 juillet 2005 [online],

accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:205:0021:01:FR:HTML>>

DISPOSITIONS TEMPORAIRES DU TRAITÉ D'ADHÉSION DE LA ROUMANIE ET DE LA BULGARIE [online], accessible de <www.clermont-fd.cci.fr/europe/doss/2007/doc/periodes_transitoires.pdf>

EURES T ČECHY – BAVORSKO [online], accessible de <<http://www.eures-by-cz.eu/>>

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES DE LA RÉPUBLIQUE TCHÈQUE [online], accessible de <<http://www.mfa.cz/wwwo/mzv/default.asp?id=44661&ido=14651&idj=1&amb=3>>

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES [online], accessible de <<http://www.mpsv.cz/cs/1282#>>

PARTENARIATS TRANSFRONTALIERS EURES [online], accessible de <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=486&level=3&acro=eures&lang=fr&parentId=56>>

REGLEMENT DU CONSEIL N° 1612/68 du 15 octobre 1968 [online], accessible de <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=fr&numdoc=31968R1612&model=guichett>

REGLEMENT DU CONSEIL N° 2434/92 du 27 juillet 1992 [online], accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992R2434:FR:HTML>>

SERVICES NATIONAUX POUR L'EMPLOI [online], accessible de <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=0&lang=fr&acro=links&orgTypeId=0&myOrgTypeId=>>>

SEZNAM EURES PORADCŮ A KONTAKTNÍCH OSOB ÚŘADŮ PRÁCE [online], accessible de <<http://portal.mpsv.cz/eures/kontakty>>

SLUŽBA EURES V EVROPSKÉ UNII A EVROPSKÉM HOSPODÁŘSKÉM PROSTORU [online], accessible de <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>

SMĚRNICE EURES, EURES PRÁVNÍ A PROGRAMOVÉ DOKUMENTY, [online], accessible de <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty>>

SUIVI DU CONSEIL EUROPÉEN D'ESSEN SUR L'EMPLOI [online], accessible de <<http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c10223.htm>>

TOUTE L'EUROPE [online], accessible de <<http://www.touteleurope.fr/fr/union-europeenne-en-action/les-politiques-europeennes/libertes-securite-justice/espace-schengen-des-accords-aux-acquis-de-schengen.html>>

TRAITÉ D'AMSTERDAM [online], accessible de <<http://europa.eu.int/eur-lex/fr/treaties/dat/amsterdam.html>>

TRAITÉ SUR L'UNION EUROPÉENNE [online], accessible de <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12002M002:FR:HTML>>

VÝROČNÍ ZPRÁVA EURES 2004 -2005 [online], accessible de <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty>>

VÝROČNÍ ZPRÁVA EURES 2005 -2006 [online], accessible de <http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocn_i_zprava06.pdf>

ANNEXES

Annexe I – Logo Eures

Annexe II - Services publics de l'emploi des Etats membres d'Eures

Annexe III - Structure d'organisation du réseau Eures

Annexe IV - Structure d'organisation d'Eures en République tchèque

Annexe V - Partenariats transfrontaliers Eures

Annexe I - Logo Eures



1

¹ LOGO EURES, [online], accessible de <<http://portal.mpsv.cz/eures>>

Annexe II - Services publics de l'emploi des Etats membres d'Eures

Allemagne

BA - Bundesagentur für Arbeit

BVA - Bundesverwaltungsamt

Autriche

AMS - Arbeitsmarktservice

Belgique

ORBEM / BGDA - Office Régional Bruxellois de l'Emploi / Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling

VDAB - Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling

FOREM - l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi

Bulgarie

Агенция по заетостта

Chypre

Τμήμα Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ministry of Labour and Social Insurance)

Danemark

AMS - Arbejdsmarkedsstyrelsen Labour Market Authority

AF - Arbejdsformidlingen Public Employment Services

Espagne

INEM - Instituto Nacional de Empleo

Observatorio Ocupacional de la Dirección Provincial Servicio Público de Empleo Estatal en Asturias (Observatoire de l'emploi de la Direction provinciale du Service public de l'emploi de l'État dans les Asturies)

Estonie

Tööturuamet (Office du marché de l'emploi)

Finlande

MOL-Työministeriö (Ministère du travail)

France

OMI - Office des Migrations Internationales

ANPE - Agence Nationale Pour l'Emploi

APEC - Association Pour l'Emploi des Cadres

Grèce

OAED - Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού

Hongrie

Állami Foglalkoztatási Szolgálat (Service Public pour l'Emploi)

Irlande

FAS - Training and Employment Authority

Public Jobs

Islande

Vinnumalastofnun

Italie

MLPS - Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Lettonie

Nodarbinātības valsts aģentūra (Service Public de l'Emploi)

Lituanie

Lietuvos Drbo Birža

Lietuvos darbo federacija (Fédération du travail de Lituanie)

Luxembourg

ADEM - Administration de l'Emploi

Malte

Korporazzjoni ghax- Xoghol u t- Tahrig

Norvège

NAV - Arbeids- og velferdsetaten

Pays-Bas

CWI - Centrum voor Werk en Inkomen

Pologne

Publiczne Służby Zatrudnienia (Services publics de l'emploi)

Portugal

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

NETEMPREGO - IEFP

Roumanie

ANOFM - Agentia Nationala Pentru Ocuparea Fortei De Munca

Royaume-Uni

Jobcentre Plus

Northern Ireland

Department for Employment & Learning (DEL) Northern Ireland

République tchèque

Správa služeb zaměstnanosti

Slovaquie

Úrad práce sociálnych vecí a rodiny (Boureau pour le travail, les affaires sociaux et la famille)

Slovénie

ZRSZ - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Suisse

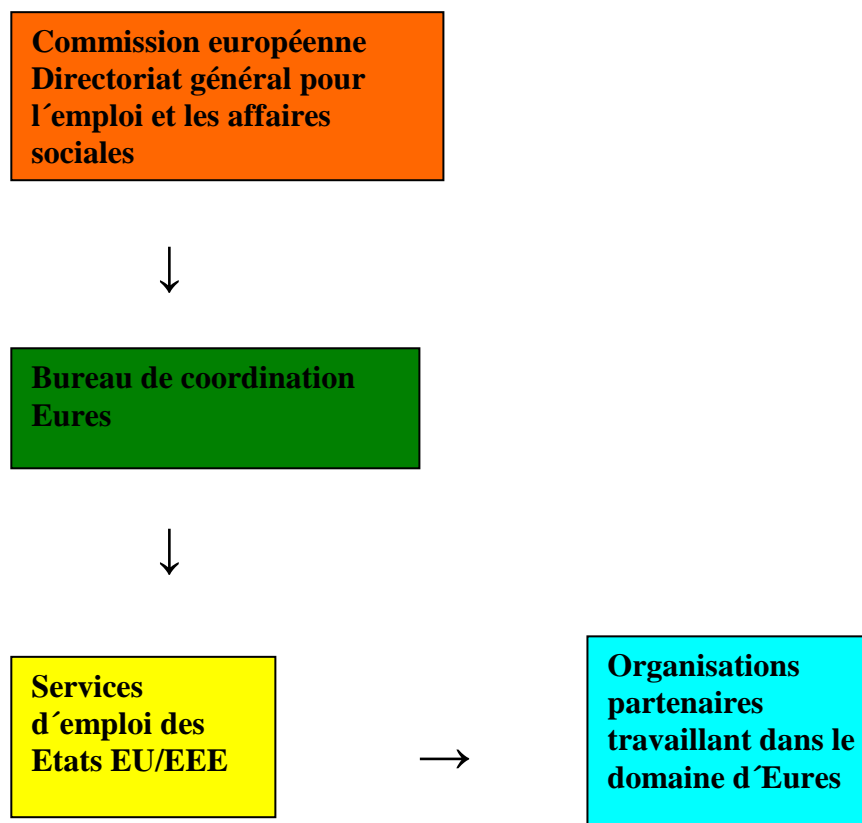
SECO - Secrétariat d'Etat à l'économie

Suède

AMV - Arbetsmarknadsverket²

² *SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI*, [online], accessible de
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2591&lang=fr&acro=links&orgTypeId=42&myOrgTypeId=1&parentId=0>>

Annexe III - Structure d'organisation du réseau Eures



Annexe V - Partenariats transfrontaliers Eures

Carte des régions transfrontalières



1. EuresChannel (BE-FR-UK)
2. Scheldemonde (BE-NL)
3. EURES-EUREGIO Gronau/Enschede(DE-NL)
4. EURES Maas-Rhin (BE-DE-NL)
5. P.E.D. (BE-FR-LUX)
6. Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz (DE-FR-LUX)
7. EURAZUR (FR-IT)
8. Bayern - Tschechien (DE-CZ)
9. Sønderjylland-Schleswig (DK-DE)
10. EUREGIO Rhein-Waal (DE-NL)
11. EURES-INTERALP (DE-AT)
12. Eems Dollard Regio/Ems Dollart Region(NL-DE)

13. PYREMED/PIRIME (FR-ES)
14. Northern Ireland/Ireland (IE-UK)
15. TransTirolia (IT-AT-CH)
16. ØRESUND (DK-SV)
17. Galicia/Região Norte (ES-PT)
18. Oberrhein (FR-DE-CH)
19. Tornedalen (SV-SF)
20. Bodensee (DE-AT-CH)⁵

⁵ *PARTENARIATS TRANSFRONTALIERS EURES* [online], accessible de
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=486&level=3&acro=eures&lang=fr&parentId=56>>

RÉSUMÉ

Tato bakalářská práce představuje Evropské služby zaměstnanosti a jejich roli v rámci Evropské strategie zaměstnanosti. Nejprve pojednává o zásadách volného pohybu osob a o vývoji a směrech evropské politiky zaměstnanosti, jejímž nástrojem je i systém Eures, který vznikl v roce 1993 na základě Rozhodnutí Komise. Vyústily tak snahy o spolupráci v oblasti volného pohybu ekonomicky činných osob, jejichž základ byl položen už ve Smlouvě o založení Evropského společenství. V roce 2003 bylo přijato nové Rozhodnutí Komise, které s ohledem na nastávající rozšíření Evropské unie zdůraznilo nutnost posílení a modernizace systému Eures a přijetí nových programových dokumentů.

Cílem Eures je zejména vyrovnávání nabídky a poptávky pracovních sil v jednotlivých regionech či státech, které předpokládá výměnu informací o volných pracovních místech a pracovních nabídkách mezi státy Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarskem. Eures je významným zdrojem informací o možnostech práce v evropských zemích a o tamějších životních a pracovních podmínkách. Služby Eures jsou určeny pro širokou veřejnost - nejen pro nezaměstnané, ale i pro studenty a další skupiny obyvatel. V současné době fungují v 31 zemích Evropy a jsou dostupné prostřednictvím evropského portálu Eures, národních portálů Eures a Eures poradců, kteří jsou obvykle zaměstnanci služeb zaměstnanosti členských států. Evropský portál Eures obsahuje rozsáhlou databázi volných pracovních míst ve všech členských zemích sítě Eures, která v současné době (duben 2007) čítá okolo 946 500 nabídek práce.

V České republice zahájil Eures svoji činnost 1.5. 2004, v den vstupu naší země do Evropské unie. Jeho správa na národní úrovni je v kompetenci oddělení zahraniční zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Hlavním koordinátorem Eures v České republice je Eures manažer, který řídí činnost 15 poradců Eures a 62 kontaktních osob Eures. Eures poradci jsou k dispozici na krajských Úřadech práce a kontaktní osoby na všech ostatních Úřadech práce v České republice. Mezi hlavní činnosti Eures poradců patří poskytování informací o volných pracovních místech a nábořích zahraničních zaměstnavatelů, o sociálním zabezpečení, situaci na trhu práce a možnostech vzdělávání v evropských zemích. Příhraniční regiony České republiky navázaly spolupráci se sousedními zeměmi v rámci přeshraničních partnerství Eures, přičemž svou činnost již zahájil Eures T Čechy-Bavorsko a připravují se partnerství SilBoSax, Beskydy.