



Grenzregionen
Transfrontalier
Saar-Lor-Lux-
Rheinland-Pfalz



Wirtschaftsforschung

Ring am Gottwill 18
D-66117 Saarbrücken
Tel: +49 681 954 47-0
Fax: +49 681 954 47-20

jgeppert@eures-sllr.org
www.eures-sllr.org

La stratégie européenne de l'emploi



*Piliers, lignes directrices et stratégie
de la politique européenne de l'emploi*

Sommaire

Avant-propos.....	1
Introduction.....	3
1. Les sommets européens et la politique européenne de l'emploi.....	4
2. Les lignes directrices de la politique européenne de l'emploi pour 1999.....	6
3. Calendrier annuel de la politique européenne de l'emploi.....	8
4. L'orientation des 4 piliers des lignes directrices de la politique européenne de l'emploi.....	9
5. Chronologie des sommets européens dotés d'un titre pour l'emploi.....	13
6. Les lignes directrices de la politique européenne de l'emploi pour 2000.....	16
7. Le plan d'action national 2000 pour la République Fédérale d'Allemagne.....	17
8. Les lignes directrices de la politique européenne de l'emploi pour 2001	22
9. Les recommandations du Conseil Européen pour l'Allemagne, la France et le Luxembourg (pour 2001)	23
10. „Best practice“: les pratiques réussies au sein des Etats membres.....	25
11. Les nouveaux aspects de la stratégie européenne de l'emploi en 2003.....	26
12. L'évaluation de la mise en application de la politique européenne de l'emploi.....	28
13. Commentaire sur la situation actuelle de la stratégie européenne de l'emploi.....	29
Annexe 1: Traité d'Amsterdam du 02/10/1997 Titre VIII Emploi	A31
Annexe 2: Recommandations du Conseil Européen pour la réalisation de la politique européenne de l'emploi des Etats membres	A33 (Extrait pour 2001)
Annexe 3: Classification des projets EURES-T-SLLR Projekte 2001-2002 et 2002-2003 selon les 4 piliers de la politique européenne de l'emploi	A37
Bibliographie.....	47

Avant-propos

La politique européenne de l'emploi a formellement vu le jour lors du sommet européen de Luxembourg en novembre 1997. Depuis lors elle a constamment évolué et a été peu à peu concrétisée. Est-ce un signe si le Luxembourg se situe au sein de l'espace de coopération de notre réseau EURES TRANFRONTALIER Saar-Lor-Lux-RheinlandPfalz, la région transfrontalière comptant le plus grand nombre de frontaliers en Europe. Plus de 100 000 frontaliers de la „Grande Région“ en franchissent quotidiennement les frontières pour rejoindre leur lieu de travail dans les pays voisins.

L'initiative politique ayant conduit à la naissance de la stratégie européenne de l'emploi, connue après 1997 sous la notion de „Processus de Luxembourg“, est peu abordée sous ses aspects concrets. Ni les hommes politiques en général, ni le citoyen européen abordé dans la rue ne sont en mesure de s'exprimer concrètement sur ce sujet.

Nous souhaitons au travers de ce rapport apporter un éclaircissement sur le sujet et présenter le détail des domaines politiques concernés. En fin de rapport nous avons également introduit une classification sans commentaire des projets de notre réseau EURES d'après ces critères politiques. Une fois les 4 piliers des lignes directrices de la politique européenne de l'emploi nommés et connus, à savoir:

- I - Employabilité
- II - Esprit d'entreprise
- III - Faculté d'adaptation des entreprises et de leurs salariés
- IV - Egalité des chances

le flou politique se dissipe rapidement.

Hormis notre groupe cible (les conseillers-EURES, les membres du Comité de Pilotage et les partenaires et organisations restant actifs au sein du réseau) nous espérons toucher un public intéressé, de telle sorte qu'il puisse être renseigné sur les objectifs de la politique européenne de l'emploi par l'intermédiaire d'EURES.

Il est ici intéressant de faire référence à une thématique du sommet de Lisbonne en 2000, selon laquelle l'Europe a pour objectif de dépasser les USA dans les 10 prochaines années et de devenir la région la plus concurrentielle du monde. Toutefois l'Union Européenne risque de ne pas atteindre le but fixé pour 2005 selon lequel les 2/3 de la population en capacité de travailler devrait avoir un emploi. Il est en outre à noter que la politique sociale et les marchés de l'emploi ne sont pas des éléments faisant partie intégrante de la politique commune de l'UE.

Les lignes directrices de la politique européenne de l'emploi et les recommandations du Conseil de l'Union Européenne adressées à l'Allemagne, la France et au Luxembourg, y compris les exemples de „best practice“ feront partie de l'ordre du jour des prochains Comités de Pilotage de notre réseau EURES. Nous avons déjà tenté en 1997 et 1998 cette introduction thématique pour une transposition à notre niveau transfrontalier, avec toutefois de maigres résultats. En tant qu'EURES-Transfrontalier nous voulons contribuer à une amélioration de ce bilan. Nous pourrions peut-être même impliquer la Commission Européenne dans une actualisation régulière de notre aperçu dans l'intérêt de l'information de l'Europe des citoyens.

Joachim Gelfert
Sarrebuck 2002/03

Introduction

Selon la Commission Européenne, 11 des 77 millions de personnes sans activité professionnelle pourraient occuper un emploi. L'analyse régulière de leur propre politique nationale de l'emploi et l'introduction de recommandations ciblées ont pour but d'aiguiller les Etats membres dans cette nouvelle voie. En raison de la tendance jusqu'ici passive de la politique des marchés européens de l'emploi, des initiatives plus ciblées doivent être prises. L'introduction de la nouvelle monnaie européenne et la réalisation d'une politique européenne de l'emploi pourraient permettre à l'Europe de mieux faire face aux répercussions des changements et influences économiques extérieurs.

L'un des principaux objectifs de la politique européenne de l'emploi est en effet de „faire de l'Europe d'ici à 2010 l'espace économique mondial le plus dynamique et le plus concurrentiel, basé sur l'innovation et le savoir“ (Sommet européen de Lisbonne, mars 2000). La politique européenne de l'emploi ne doit pas être considérée comme ersatz des politiques nationales de l'emploi mais davantage comme un complément basé sur un échange transnational pour une amélioration de l'effectivité nationale.

1. Les sommets européens et la politique européenne de l'emploi

Dans le cadre du sommet européen d'Amsterdam de juin 1997, les 15 Etats membres convinrent dans le complément au traité de l'Union Européenne d'une stratégie européenne commune de l'emploi (titre VIII: Emploi, Art. 125 à 130 du traité CEE). Il fut ainsi abordé au niveau européen une problématique qui jusqu'alors était du ressort des gouvernements nationaux.

L'idée de base n'est toutefois pas celle de l'introduction d'une politique européenne centralisée de l'emploi, mais d'orienter les différentes politiques et pratiques nationales vers une ligne directrice commune entre autre par la promotion d'un échange mutuel d'expériences (dit „best practice“).

Ainsi les Etats membres s'engagent à

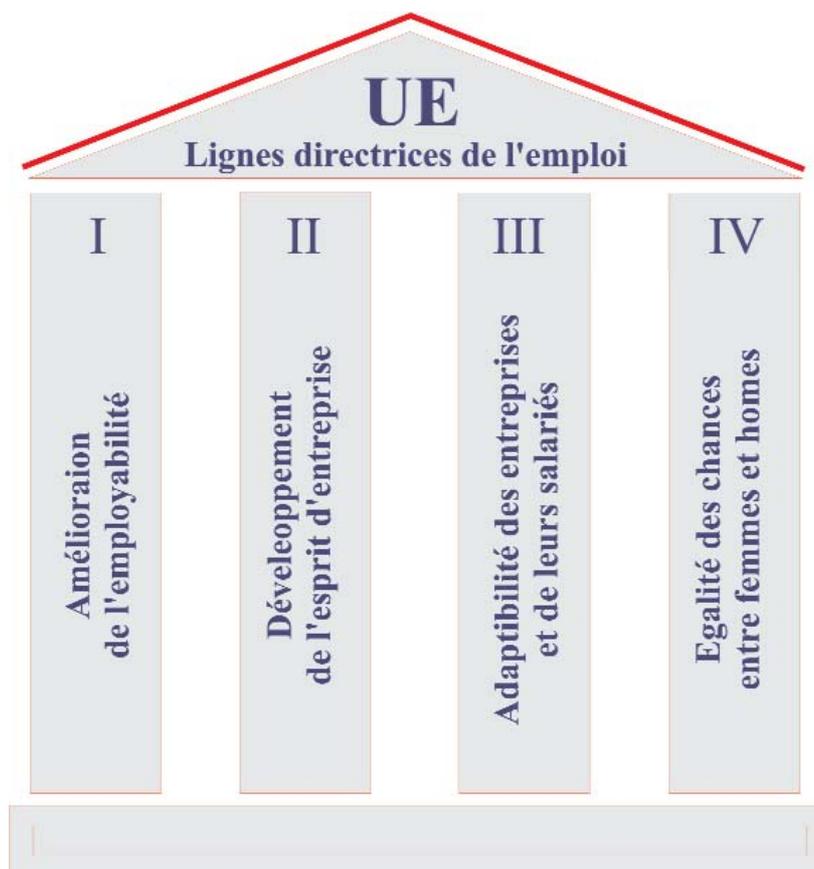
- „harmoniser leur politique de l'emploi avec la politique économique de l'Union Européenne;
- promouvoir qualification et flexibilité des salariés ainsi que l'adaptation des marchés de l'emploi aux besoins induits par les mutations économiques“.

La base de ces engagements est illustrée par les lignes directrices de la politique de l'emploi, classées en 4 piliers :

- I - Employabilité**
- II - Esprit d'entreprise**
- III - Faculté d'adaptation des entreprises et de leurs salariés**
- IV - Egalité des chances**

Chaque année, lors de certains sommets européens incluant une partie relative à l'emploi, les lignes directrices européennes de l'emploi sont adoptées comme cadre pour la transposition au niveau national sous forme de Plan d'Action National. La question centrale autour de laquelle tourne l'élaboration de ces Plans d'Action nationaux étant :

„comment créer davantage d'emplois de meilleure qualité et comment faire suite aux mots par des actions permettant de combattre le chômage?“



Les 4 piliers des lignes directrices de la politique européenne de l'emploi

2. Les lignes directrices de l'emploi pour 1999:

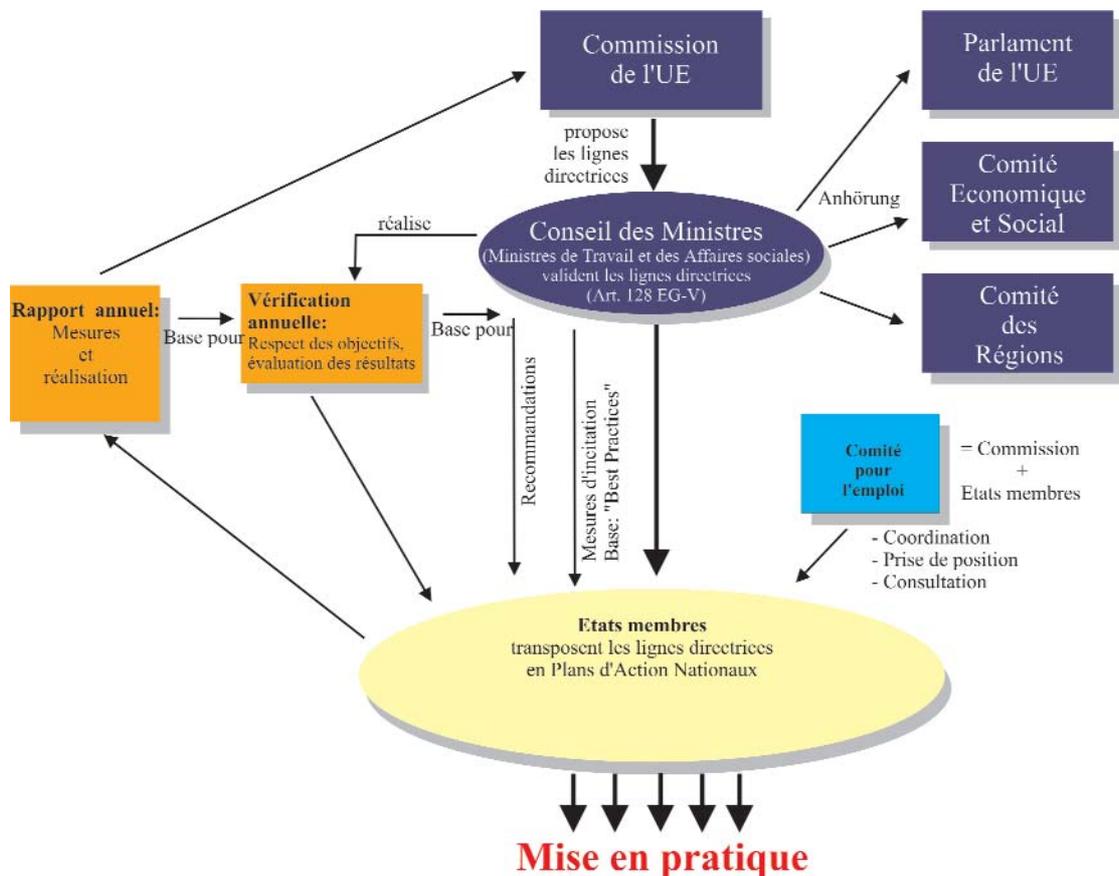
Piliers

Lignes directrices

<p>I. Amélioration de l'employabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Combattre le chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée • Passage de mesures passives à des mesures actives Vérification des systèmes fiscaux et des systèmes de cotisation • Promouvoir la participation des salariés âgés à la vie professionnelle • Participation des partenaires sociaux à la création de possibilités supplémentaire de formation et à l'amélioration de l'employabilité • Elargissement de la formation continue tout au long de la vie • Faciliter le passage de l'école à la vie active • Préparer les jeunes aux mutations technologiques et économiques • Faciliter l'intégration des handicapés et d'autres défavorisés
<p>II. Développement de l'esprit d'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Baisse des coûts pour les PME/PMI et les créateurs d'entreprises • Renforcement des avantages pour les créateurs d'entreprises • Création de nouveaux emplois dans les domaines du Social et de l'Environnement au niveau local et dans le secteur des Services • Baisse des charges fiscales et autres contributions ainsi que des charges salariales • Etude d'une baisse de la TVA pour les Services à grosse charge de travail
<p>III. Promotion de la faculté d'adaptation des entreprises et de leurs salariés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modernisation de l'organisation et des réglementations du travail par les partenaires sociaux • Adaptation de la législation à de nouvelles formes d'emploi • Analyse des obstacles à la formation continue au sein des entreprises
<p>IV. Renforcement des mesures pour l'égalité des chances entre hommes et femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Combattre la discrimination dans tous les domaines politiques • Combattre le chômage des femmes et la discrimination salariale • Faciliter l'harmonisation entre famille et profession • Faciliter le retour à la vie active

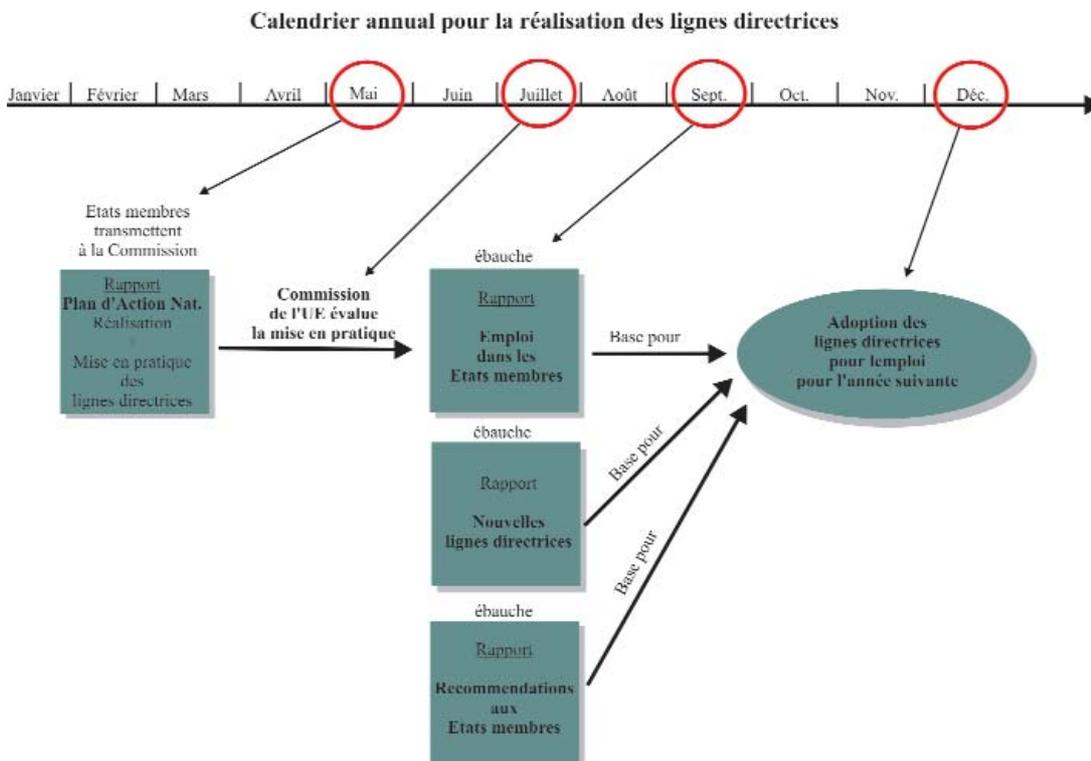
La mise en pratique est régie par le principe du cycle de l'information: la responsabilité pour la mise en pratique des domaines politiques des lignes directrices repose sur les Etats membres et les partenaires sociaux (organisations patronales et salariales). La mise en pratique doit et peut être réalisée au niveau national, régional et local. Les informations récoltées sur les résultats de la mise en pratique locale et nationale sont condensées sous forme de rapport annuel adressé aux organes de l'Union Européenne, qui sur cette base formulent des améliorations, des recommandations et les nouvelles lignes directrices adaptées pour l'année suivante.

Les Etats membres informent ainsi la Commission par l'intermédiaire du „Comité pour l'emploi“ sur la situation de leur marché de l'emploi à travers le rapport sur l'emploi, qui sert de base pour l'élaboration annuelle des domaines politiques des lignes directrices.



3. Calendrier annuel de la politique européenne de l'emploi

1. Sur la base du rapport commun annuel sur l'emploi, la Commission Européenne propose les lignes directrices de l'emploi qui sont ensuite confirmées par le Conseil Européen après avoir consulté les organes européens concernés (Parlement, Conseil Economique et Social, Comité des Régions et Comité pour l'emploi).
2. Les Etats membres orientent leur politique nationale de l'emploi suivant ces lignes directrices sous forme de plan d'action nationaux.
3. Chaque Etat membre rédige un rapport sur l'emploi qui sert de fondement pour le l'amélioration de la politique européenne de l'emploi.
4. A partir d'une vérification annuelle des résultats de la mise en pratique des plans d'action nationaux, le Conseil Européen propose avec la Commission à chacun des pays des recommandations pour la rectification de ses orientations en matière de politique de l'emploi.
5. A partir des rapports des Etats membres sur leur emploi et des rapports d'analyse, un rapport annuel commun est rédigé et contient l'évaluation de la politique globale suivie par l'Union Européenne.
6. Le rapport commun sert de base analytique importante pour l'élaboration des nouvelles lignes directrices.

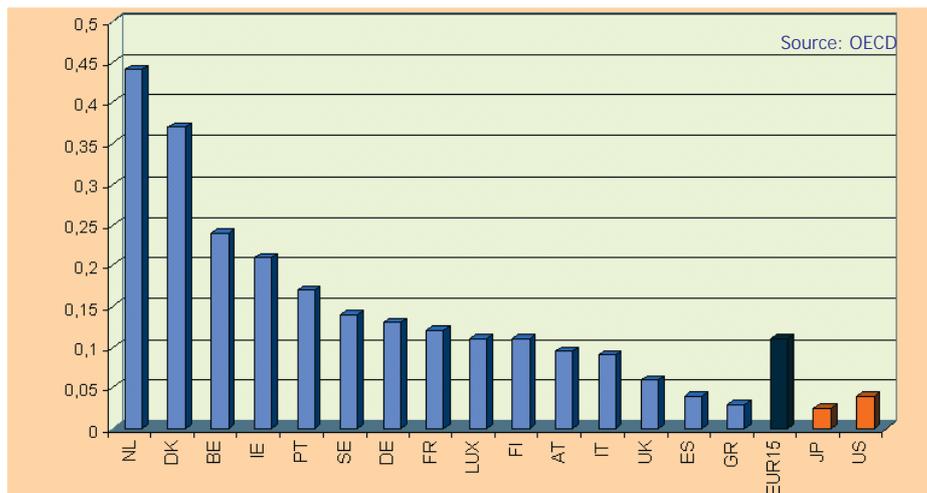


4. L'orientation des 4 piliers des lignes directrices de la politique européenne de l'emploi

Pilier I – Employabilité

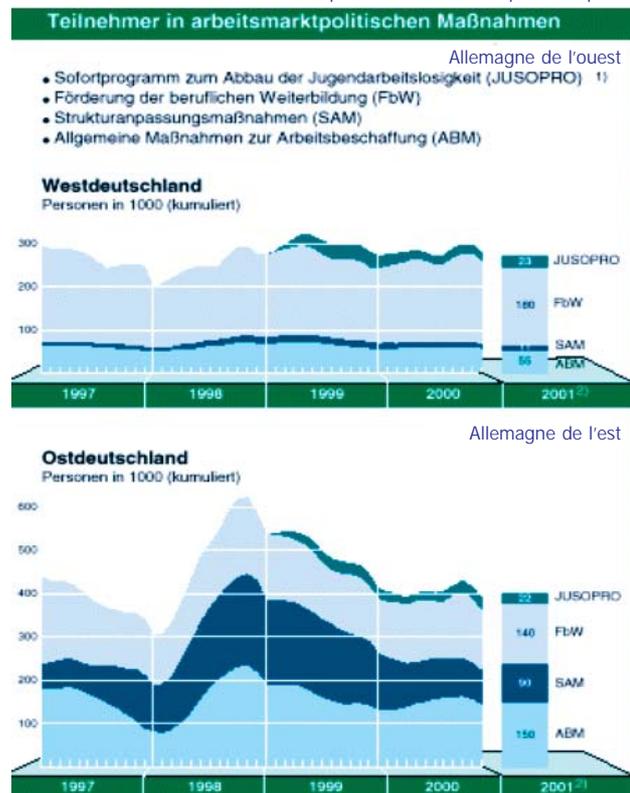
Les thèmes principaux en sont le chômage des jeunes et le chômage de longue durée. Dans un délai de 5 ans (valable jusqu'en 2002) tous les jeunes concernés doivent avoir obtenu une proposition de mesure d'insertion professionnelle dans un délai de chômage ne devant pas dépasser 6 mois. La même mesure est applicable aux chômeurs adultes, dans un délai de chômage ne devant pas dépasser 12 mois.

Dépenses pour l'emploi en mesures actives en % du PIB proportionnellement au taux de chômage en 1998



L'insertion professionnelle des jeunes (en formation et dans un métier) est une tâche particulièrement difficile à réaliser. Elle a pourtant durant les deux dernières années déjà été couronnée de succès par exemple en ce qui concerne la disponibilité des places d'apprentissage. Il faut ici noter que la disposition des entreprises à prendre un apprenti est primordiale dans la relation offre/demande et est essentiellement tributaire de la bonne santé de l'économie européenne.

Participants à des mesures pour l'emploi



Source : IAB rapport 1/2001

„Il n’y a aucune raison pour que nous continuions à considérer le niveau de

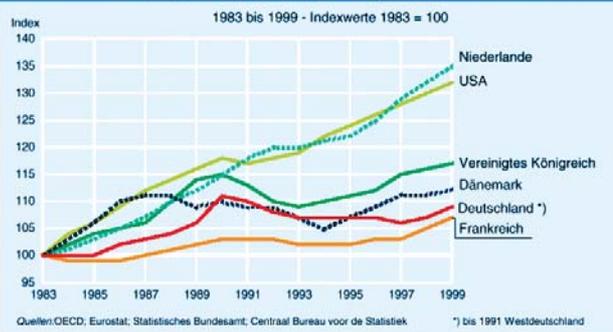


chômage élevé dans un pays européen comme une chose naturelle. Nous voulons plus d’emplois et de meilleurs emplois pour tous les citoyens et citoyennes. Nous nous fixons de nouveaux objectifs ambitieux: l’élimination de l’analphabétisme, un

apprentissage tout au long de la vie pour tous, pas de voie sans issue menant à la pauvreté. Nous ne tolérons pas qu’apparaisse en Europe une classe de personnes qui vivent dans la pauvreté alors qu’elles travaillent. Notre objectif: des emplois de qualité pour des salariés de qualité.“

Anna Diamantopoulou
– Commissaire Emploi et Affaires sociales –
Commission de l’UE

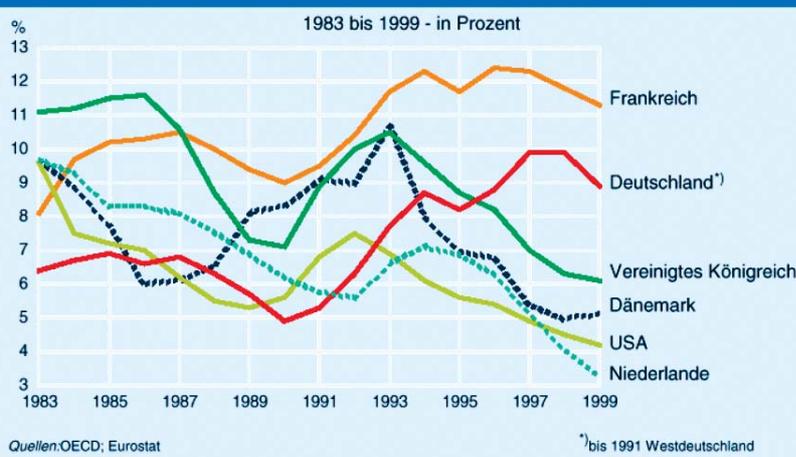
Beschäftigungsentwicklung in einigen Industrieländern



Beschäftigungsquoten *) in EU-Staaten, USA und Japan 1999



Arbeitslosenquoten in einigen Industrieländern



Source : IAB rapport 2/2001

Pilier II – Développement de l’esprit d’entreprise

Le nombre de créations d’entreprises (PME/PMI) ne cesse de croître, en particulier dans les domaines scientifiques et des nouvelles technologies. Cette évolution doit (pour l’Allemagne) être soutenue au travers de programmes de subvention de l’UE, du gouvernement fédéral et des Länder. Des allègements fiscaux pour les employeurs (baisse du taux d’imposition des entreprises de 42% à 35%, baisse des charges fiscales pour les nouvelles embauches...) ainsi qu’une simplification des aspects administratifs devraient rendre les créations d’entreprises plus attrayantes (Loi sur l’allègement fiscal de 1999/2000/2001 en trois étapes).

Des mesures de formation et des offres ciblées de soutien seront par ailleurs introduites pour les futurs entrepreneurs.

Pilier III – Promotion de la faculté d'adaptation des entreprises et de leurs salariés

Il s'agit essentiellement de l'amélioration et de la modernisation de l'organisation du travail afin d'accroître la productivité et la capacité concurrentielle des entreprises:

- Flexibilisation du travail
- Comptes-épargne temps : instauration d'un temps de travail annuel
- Offres de temps partiels
- Facilitation de l'accès aux formations et formations continues internes à l'entreprise

Pilier IV – Renforcement des mesures pour l'égalité des chances entre hommes et femmes

Les composantes principales des lignes directrices du 4ème pilier sont le facilitement du retour à la vie active et l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi par l'intermédiaire d'actions de soutien actives (actions de reclassement professionnel, formation continue,...) et par des relations équilibrées entre les deux sexes dans tous les domaines économiques. La réalisation de cet objectif est une tâche transversale aux 4 piliers. L'exigence primaire en est l'accroissement du taux d'emploi des femmes.

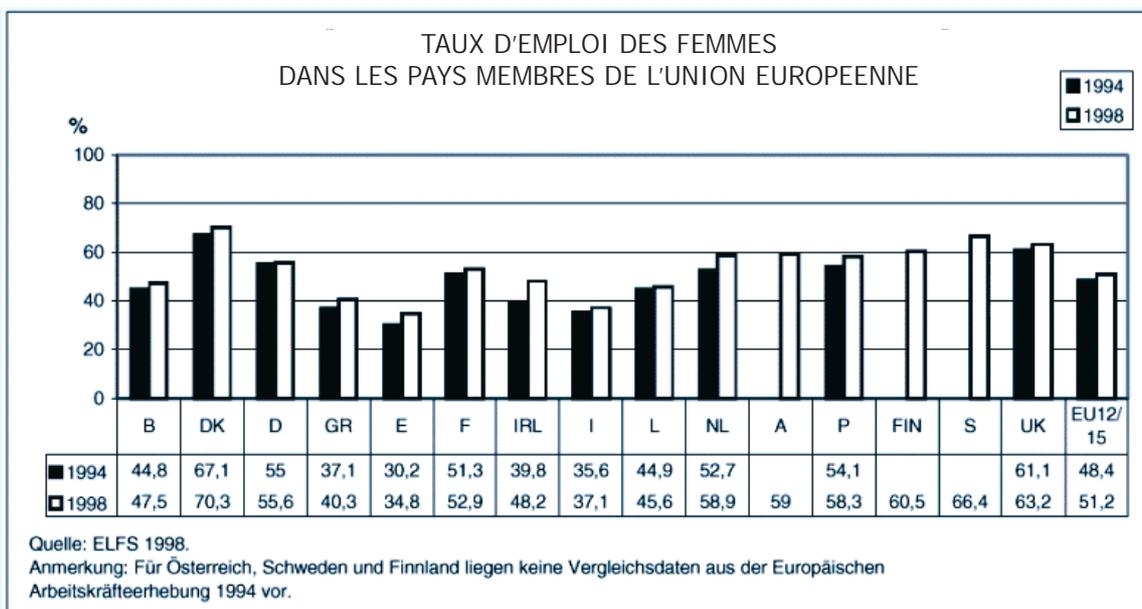
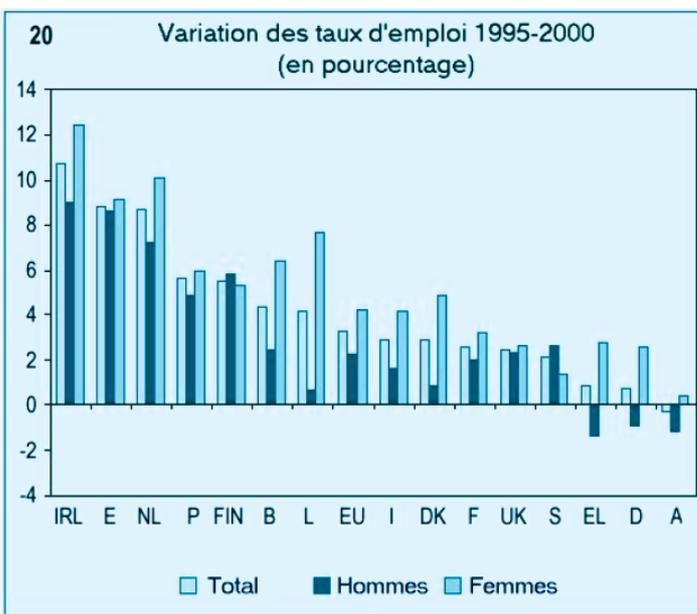
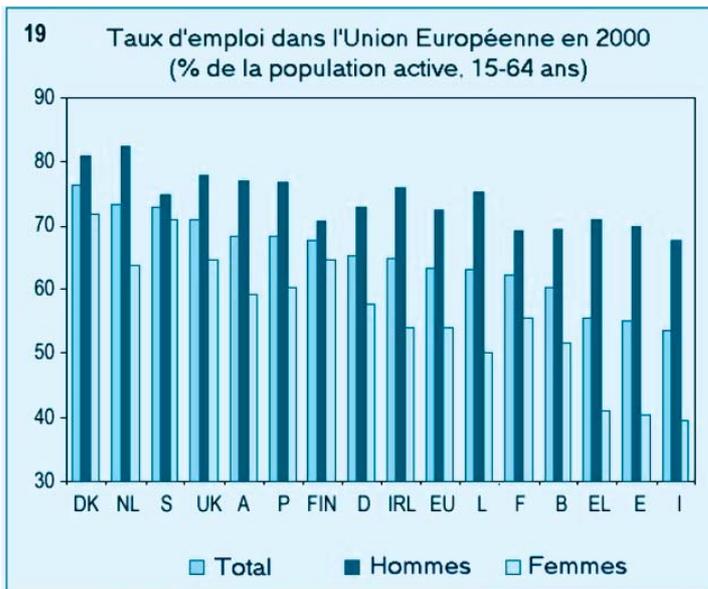
La définition du „Gender Mainstreaming“ implique l'intégration de l'égalité des chances dans tous les programmes politiques et mesures de la Communauté Européenne:

“Il ne s'agit pas ici de limiter les efforts d'avancement de l'égalité des chances à l'exécution de mesures spécifiques pour les femmes, mais plutôt d'utiliser tous les concepts politiques et mesures d'ordre général à disposition pour la réalisation de l'égalité des droits, en intégrant dès la phase de programmation de façon active et reconnaissable les éventuelles répercussions sur la situation des femmes, voire des hommes („gender perspective“). Ceci présuppose que les programmes et mesures politiques soient systématiquement sondés et qu'il soit tenu compte des éventuelles répercussions lors de leur établissement et mise en pratique.”

...

“Le principe dit de „Mainstreaming“ poursuivi par la Commission Européenne repose sur la considération systématique des différences entre les conditions de vie, les situations et besoins des femmes et des hommes à travers tous les domaines politiques et d'action de la Communauté. Il ne s'agit pas simplement d'assurer l'accès des femmes aux programmes et moyens financiers de la Communauté, mais aussi et surtout de mobiliser l'instrument juridique, les moyens financiers et les capacités d'analyse et d'arbitrage de la Communauté afin d'assurer dans tous les domaines l'épanouissement des relations équilibrées entre hommes et femmes”¹

¹ Extrait du communiqué de la Commission pour "L'introduction de l'égalité des chances dans tous les concepts et mesures politiques de la Communauté".



5. Chronologie des sommets européens dotés d'un titre pour l'emploi

de 1970 à 1990

l'emploi au sein de l'UE n'a augmenté que de 9%, alors que le PIB progressait de 81% (pour comparaison : USA : 49% et 70%). Il en découla des réflexions sur l'instauration d'une politique de l'emploi coordonnée et élaborée en commun.

1993

„Le Livre blanc sur la croissance, la concurrence et l'emploi“ une série de propositions concernant les aspects structurels/concurrentiels/ de l'emploi = concept précurseur des lignes directrices pour l'emploi, fondement de la politique européenne de l'emploi.

Juin 1997

Traité d'Amsterdam (Révision du Traité de Maastricht):
Introduction d'un nouveau titre sur l'emploi dans le Traité de création de la Communauté Européenne (Traité CEE, Art. 3i) :

„Le développement d'une stratégie de l'emploi coordonnée et plus particulièrement la promotion de la qualification, de la formation et de la flexibilité des salariés ainsi que de l'adaptabilité des marchés de l'emploi aux exigences induites par les mutations économiques.“

Introduction d'un rapport annuel du Conseil Européen et de la Commission Européenne sur la situation des marchés de l'emploi au sein des pays de l'UE = fondement pour la modification, voire la fixation des lignes directrices.

Novembre 1997

Sommet de LUXEMBOURG - Introduction de la stratégie européenne de l'emploi:
Introduction des lignes directrices de la politique de l'emploi reposant sur 4 piliers:

Les 4 piliers : 1. Amélioration de l'employabilité
2. Développement de l'esprit d'entreprise
3. Promotion de l'adaptabilité des entreprises et de leurs salariés
4. Renforcement des mesures pour l'égalité des chances
=> Décision d'introduire une vérification annuelle de la mise en pratique des lignes directrices:

= „Processus de Luxembourg“

Juin 1998

Sommet de CARDIFF : Réformes structurelles
Constatation de la nécessité de réformes structurelles dans d'autres domaines de la politique européenne afin d'utiliser pleinement le potentiel disponible pour la création d'emplois.

=> "Surveillance „des marchés de biens, de services et de capitaux“

= „Processus de Cardiff“

Décembre 1998

Sommet de VIENNE - Maintien des 4 piliers + éléments principaux pour la simplification du processus:

- Demande d'introduction de l'égalité des chances dans toutes les 4 dominantes
- Fixation d'objectifs nationaux pour l'apprentissage tout au long de la vie
- Promotion des industries des services
- Vérification des systèmes fiscaux et de prestations sociales, afin de permettre aux entreprises de créer des emplois au profit des chômeurs
- Soutien d'une participation élevée de salariés âgés à la vie active
- Promotion de l'intégration de groupes défavorisés dans le marché de l'emploi

- => Evolution macro-politique (1er fondement)
- => Evolution structuro-politique (2e fondement)

Elaboration d'un „Pacte pour l'emploi“ d'ici au sommet de Cologne, pour une meilleure coordination des domaines politiques macro-économiques au niveau de l'UE : partie du processus dit de Cologne, en complément des processus de Luxembourg et de Cardiff.

Juin 1999

Sommet de COLOGNE: Décision d'introduire un „Pacte européen pour l'emploi“
 => Dialogue macro-économique (3ème fondement)
 = „forte croissance de l'emploi pour une stabilité des prix“
 Prise en compte de domaines qui n'avait pas été intégrés par le processus de Luxembourg (politique fiscale, monétaire et salariale)
 = „**Processus de Cologne**“

Décembre 1999

Sommet d'HELSINKI - il est pour la première fois fait utilisation de l'article 128 paragraphe 4 du traité CEE afin de proposer aux Etats membres des recommandations pour l'amélioration de leur politique de l'emploi.
 55 recommandations:
 - pour le soutien des efforts de réforme des Etats membres
 - concentrés sur des points prioritaires
 - reposant sur une analyse solide et exacte

Mars 2000

Sommet de LISBONNE - bilan intermédiaire pour la mise en pratique du pacte européen pour l'emploi.
 Thématique: „Emploi, réformes économiques et cohésion sociale – pour une Europe de l'innovation et de la connaissance“ : objectifs stratégiques pour les 10 prochaines années.
 La nouvelle stratégie de l'emploi :
 - Nécessité de l'association des termes de la concurrence et de la cohésion sociale
 - Créer les conditions (croissance de 3%) pour un plein emploi :
 de 62,2% en 1999 à 70% en 2010 (de 51% à 60% pour les femmes)
 - renforcement du secteur des services (information et communication, recherche européenne)

Juin 2000

Sommet de FEIRA (Santa Maria da Feira)
 Les partenaires sociaux sont invités à jouer un rôle plus important dans la mise en pratique et le monitoring des lignes directrices dépendant de leur participation.

Mars 2001

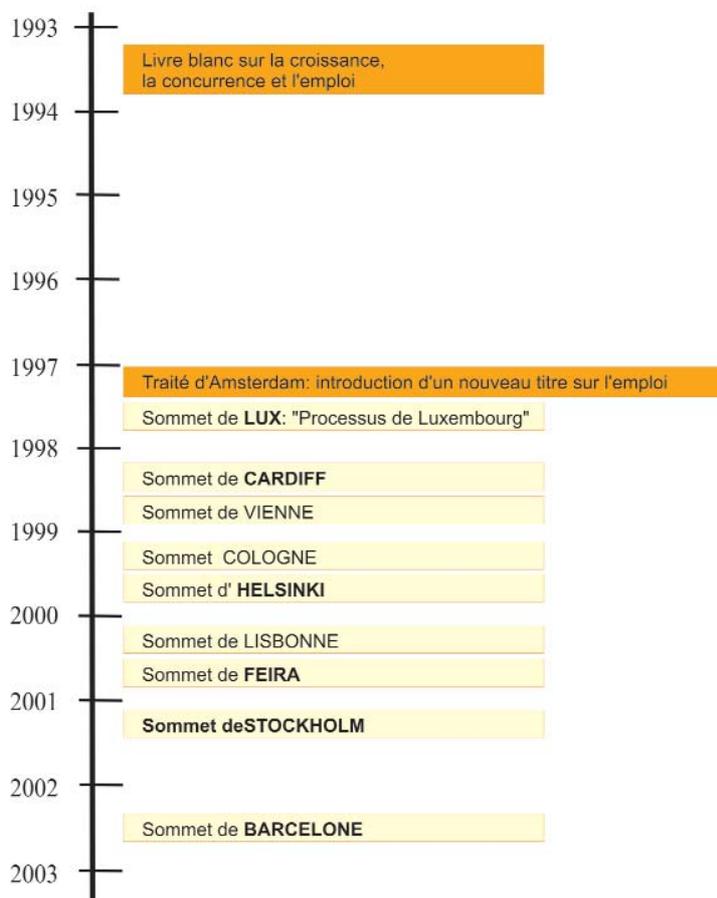
Sommet de STOKHOLM
 D'ici à 2005 des résultats intermédiaires doivent être présentés : 67% de taux d'emploi général et 57% de taux d'emploi des femmes. Les Etats membres sont invités à intégrer de tels résultats intermédiaires dans leurs plans d'action nationaux. Concernant la mobilité des salariés : les Etats membres devraient mettre en pratique un plan d'action sur la mobilité. Création d'un site internet commun sur la mobilité en Europe. Introduction d'une Task Force pour l'analyse des caractéristiques des marchés de l'emploi européens. Création d'un cadre juridique communautaire pour

les formes de travail nouvelles ou délaissées tel que le télétravail, le travail à domicile, le travail à temps partiel ou les contrats à durée déterminée, mais aussi pour les activités indépendantes. Amélioration de l'emploi pour les nouveaux métiers du secteur tertiaire (internet, télécommunications, santé et services sociaux). Réformes structurelles dans les secteurs économique et fiscal pour les Etats membres de grande taille. Meilleure utilisation de la libéralisation des secteurs de l'énergie et des transports. Promotion de la reconnaissance mutuelle des diplômes professionnels. Flexibilisation du marché de l'emploi dans son ensemble. Augmentation de l'emploi des salariés âgés à 50%.

Mars 2002

Sommet de BARCELONE - Confirmation des objectifs fixés lors du sommet de Lisbonne. Réalisation de ces objectifs d'ici 2010 avec une évaluation intermédiaire en 2006. Le programme pour l'emploi doit toutefois être simplifié par une réduction des lignes directrices. Une attention toute particulière doit être portée au problème du vieillissement de la population européenne. Une participation renforcée des partenaires sociaux est souhaitée. Confirmation du plan d'action „Mobilité et compétence“ (a : renforcement de la mobilité professionnelle, b : renforcement de la mobilité géographique, c : de nouveaux créneaux d'information pour l'emploi et la formation continue dans l'UE). Promotion de la participation à la vie active pour les personnes réalisant des tâches d'assistance (garde d'enfants pour une disponibilité plus élevée des femmes sur le marché de l'emploi,...).

Chronologie sommets européens dotés d'un titre pour l'emploi



6. Les lignes directrices de l'emploi pour 2000

<i>Piliers</i>	<i>Lignes directrices</i>
I. Amélioration de l'employabilité	<ul style="list-style-type: none">• Combattre le chômage et prévenir le chômage de longue durée• Passage de mesures passives à des mesures actives• Promotion d'un concept de partenariat• Faciliter le passage de l'école à la vie active• Création d'un marché de l'emploi ouvert à tous
II. Développement de l'esprit d'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Faciliter la création et la gestion d'entreprises• Utilisation de nouvelles possibilités pour la création d'emploi• Structure simplifiée des systèmes fiscaux comme atout pour l'emploi
III. Promotion de la faculté d'adaptation des entreprises et de leurs salariés	<ul style="list-style-type: none">• Modernisation de l'organisation du travail• Promotion de l'adaptabilité des entreprises
IV. Renforcement des mesures pour l'égalité des chances entre hommes et femmes	<ul style="list-style-type: none">• „Gender Mainstreaming“• Elimination des différences sur le marché de l'emploi liées aux différences de sexes• Faciliter l'harmonisation entre famille et la profession• Faciliter le retour à la vie active

Par rapport à 1999 peu de modifications ont été opérées. Elles concernent les domaines suivants:

- Concrétisation de l'aspect préventif
- Promotion de l'accès à l'internet et aux connaissances informatiques à l'école
- Précision de la nécessité d'une implication des partenaires sociaux dans la modernisation de l'organisation du travail
- Renforcement du rôle du Service Public de l'Emploi (SPE) dans la création d'emplois au niveau local
- Mise de l'accent sur la nécessité d'un „vieillessement actif“ et d'une promotion de la réinsertion au sein du marché de l'emploi.

7. PAN: le Plan d'Action National 2000 pour la République Fédérale d'Allemagne

Chaque Etat membre détaille dans son plan d'action national les mesures qui ont été prises pour la mise en pratique au niveau national des lignes directrices européennes. Ces lignes directrices et le plan d'action national sont reformulés chaque année.

Le Plan d'Action National de la République Fédérale d'Allemagne pour 2000

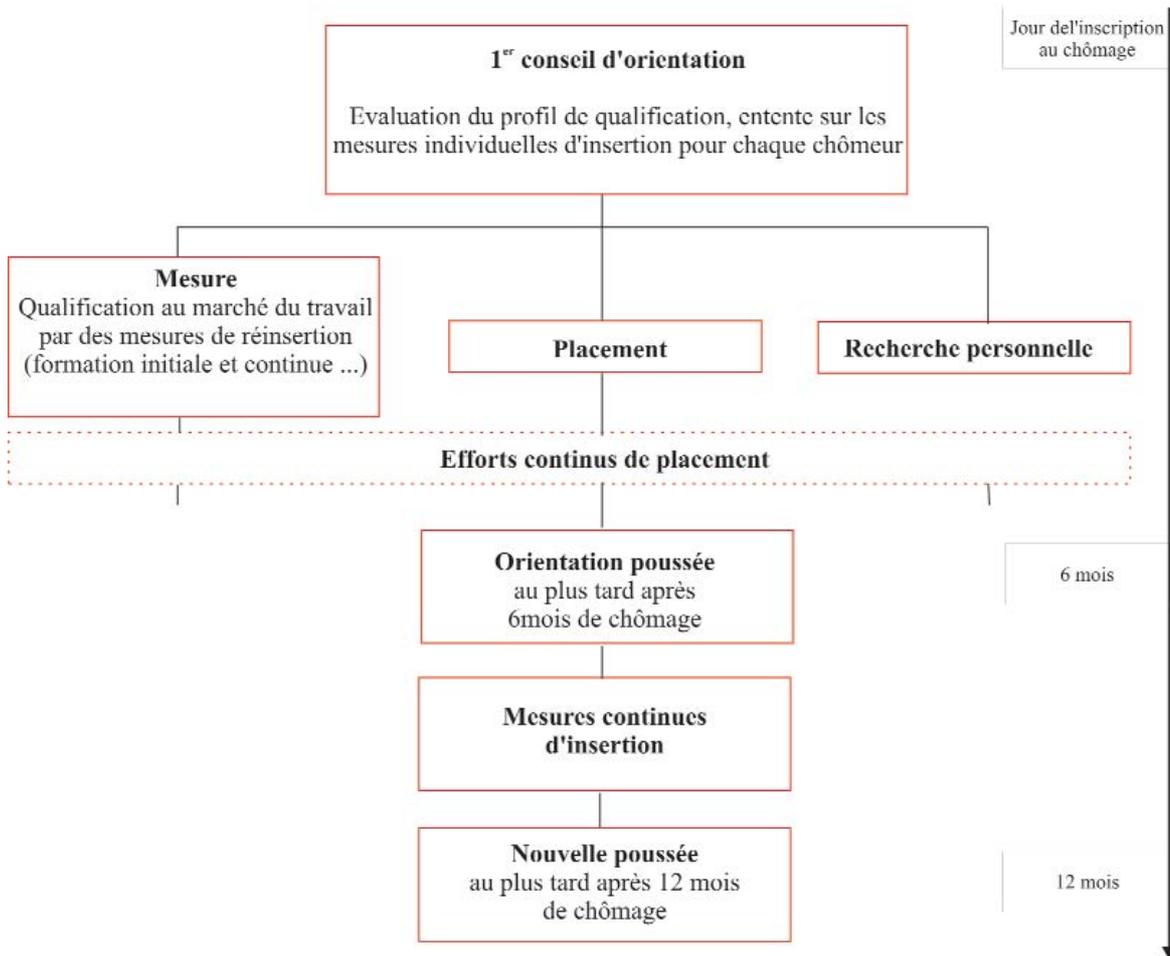
Les principaux résultats

Pilier I: Amélioration de l'employabilité:

Modernisation des systèmes de formation générale, professionnelle et continue, du système par alternance et de ses interactions avec le monde du travail.

- Introduction d'un programme immédiat du gouvernement fédéral pour la lutte contre le chômage des jeunes (aspect préventif) : diminution du chômage des jeunes en 1999 (-11% à l'ouest, -4,4% à l'est).
- Amélioration de l'accès à la formation : 18500 contrats de formation supplémentaires en 1999.
- Diminution du chômage de longue durée de 7% (création de 700 nouveaux emplois de conseillers en placement).
- Abaissement des conditions d'accès aux places dites de ABM (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen = mesures d'accès à l'emploi) à 6 mois de chômage: 83,3% des chômeurs de courte durée ont eu en l'espace de 12 mois accès à une telle mesure.
- Réduction de 40% des chômeurs de longue durée pour atteindre 10% de l'ensemble des chômeurs.
- Aspect préventif : passage de mesures passives à des mesures actives (en 1999: 1,495 millions + 385000 participants = 1,9 millions de personnes concernées. Croissance de 37,2% à 45,8% de participation en 1998/1999)
- Renforcement des mesures actives et préventives afin d'aider les chômeurs de courte durée à conserver leur disponibilité sur le marché de l'emploi. Une croissance graduelle du taux d'activité des personnes de plus de 60 ans doit être atteinte.

Processus d'insertion en Allemagne



Source: Plan d'Action National
de la RFA 2000, page 12

Programmes du gouvernement fédéral pour l'apprentissage tout au long de la vie:

- „Apprentissage tout au long de la vie pour tous“ („Réseaux d'apprentissage tout au long de la vie“ + „Culture d'apprentissage sur le développement des compétences“)
- „Innovation et emplois dans la société d'information du XXI^e siècle“
- „Apprentissage tout au long de la vie – Formation continue comme besoin fondamental“ (Développement d'éléments techniques, sémantiques et conceptuels ainsi que mise en oeuvre en centres d'apprentissage)
- Perfectionnement de la „Loi pour la promotion de la formation professionnelle continue“
- ...

*Programmes de la Bundesanstalt für Arbeit
(Direction fédérale du service public de l'emploi) :*

- Augmentation de l'offre de qualification pour le domaine de la technologie

Programmes des Länder (niveau régional fédéral):

- Introduction d'un système d'apprentissage tout au long de la vie par l'association de culture générale, de formation professionnelle initiale et continue (2 milliards de DM = 1 milliard d'euros).
 - Programme expérimental inter-Länder en coopération avec le gouvernement: „L'apprentissage tout au long de la vie“ (2,5 millions de DM = 1,2 millions d'euros + moyens FSE, Fond Social Européen).
- ...

Pilier II: Développement de l'esprit d'entreprise:

- Facilitation du passage du chômage à une situation d'indépendant (moyens financiers de transition + séminaires sur la création d'entreprise).
- Amélioration des conditions-cadres économiques (surtout pour le domaine des services) au niveau régional (pour les régions structurellement faibles).
- Privatisation de services publics.
- Un objectif : réduction des cotisations de sécurité sociale des employeurs et des employés de 42% à 40% du salaire brut
- Baisse du taux maximum d'imposition des entreprises (réforme fiscale pour les entreprises de 2001)
- Renforcement des subventions pour la formation et le conseil des PME
- Simplification des modalités administratives pour les créateurs d'entreprise (programme „Etat moderne – Administration moderne“)
- Utilisation plus poussée de l'internet pour la transmission d'informations
- „Programme financement de lancement“ pour le soutien financier des entreprises jusqu'à un capital de 50000 DM (25000 euros)
- Accroissement de la participation des femmes à la création d'entreprises de 30 à 40% prévu pour les prochaines années

Pilier III: Promotion de l'adaptabilité:

- Organisation flexible du temps de travail
- Instauration de la „Loi pour le développement du temps partiel vieillesse“ (1er janvier 2000) : promotion de l'activité à temps partiel pour les salariés proches de la retraite, afin d'entraîner de nouvelles embauches
- Utilisation renforcée de la loi sur le temps de travail dans l'optique d'une modernisation de l'organisation du travail (temps partiel, comptes épargne temps, corridor de temps de travail, annualisation, ...)

- Renouvellement plus rapide des connaissances acquises par une formation continue plus poussée : accroissement de l'offre de formation des établissements de l'enseignement supérieur pour les cadres supérieurs et dirigeants de PME (programme intitulé „Développement de compétences pour une mutation économique – modifications structurelles de la formation continue d'entreprise“ : 40 millions de DM = 20 millions d'euros)

Pilier IV: Promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Elaboration de nouvelles réglementations juridiques fédérales pour l'égalité des femmes et des hommes
- Proposition de loi pour la modification du congé parental (flexibilisation et droit au temps partiel)
- Promotion des femmes dans des métiers d'avenir (métiers de la communication et de l'information). Intégration du pilier 4 dans les piliers 1, 2 et 3
- Augmentation de la part des femmes dans des positions dirigeantes dans les universités et établissements d'enseignement supérieur à 20% d'ici à 2005 (actuellement 7% dans les universités et 9% dans les établissements d'enseignement supérieur)
- En 2000 : 22 millions de DM (11 millions d'euros) de budget pour les projets et mesures pour la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes; 12 millions de DM (6 millions d'euros) pour l'éducation et la recherche; 1,6 million de DM (800000 euros) pour la formation continue; 60 millions de DM (30 millions d'euros) pour le domaine de la science (programme „Egalité des chances pour les femmes dans la recherche et l'enseignement au sein des établissements universitaires“)
- Programme „Femme et le profession“ (amélioration des chances de formation et d'emploi des femmes)

Mesures pour l'emploi exemplaires et réussies:

- => Réforme fiscale pour la croissance et l'emploi
 - = renforcement du pouvoir d'investissement des entreprises et du pouvoir d'achat des salariés
 - = création de nouveaux emplois
- => Programme immédiat pour la réduction du chômage des jeunes
 - Pour les jeunes à la recherche d'une place de formation ou pour les chômeurs:
 - Offres de formation initiale
 - Offres de qualification supplémentaire et complémentaire
 - Insertion dans le premier marché de l'emploi par des subventions aux charges salariales
- => La „Fête de la formation“ („Lernfest“)
 - Semaine de la formation continue au niveau local pour persuader le public de la nécessité d'un apprentissage tout au long de la vie (140 fêtes de la formation en 1999 au niveau fédéral)

- => „Les indépendants étrangers proposent des places d'apprentissage“
Promotion de l'offre de places de formation au sein des entreprises étrangères en Allemagne, qui n'auraient autrement pas la possibilité de proposer de formation (réduction du déficit informatif). Ces formations s'adressent également aux jeunes qui ne sont pas étrangers.

- => „Les femmes sur la toile“
Les femmes ne disposant que de faibles possibilités d'accès aux techniques informatiques, les femmes en phase familiale et les femmes avec peu de chances sur le marché de l'emploi ont la possibilité d'apprendre à connaître l'utilité du médium internet (cours d'initiation).

- => „La jeunesse au travail“
Un emploi au sein d'une entreprise est proposé à des jeunes chômeurs de longue durée du Land de la Rhénanie du Nord-Palatinat occidental (conseil individuel, planification d'évolution personnelle et approche de l'entreprise avec le soutien de conseil d'organismes de formation. Budget 2000 : 35 millions de DM (17 millions d'euros). 80% du public concerné a profité de cette offre de conseil).

8. Lignes directrices pour l'emploi pour 2001

(cf. pour comparaison le tableau des lignes directrices 1999 et 2000)

Piliers

Lignes directrices

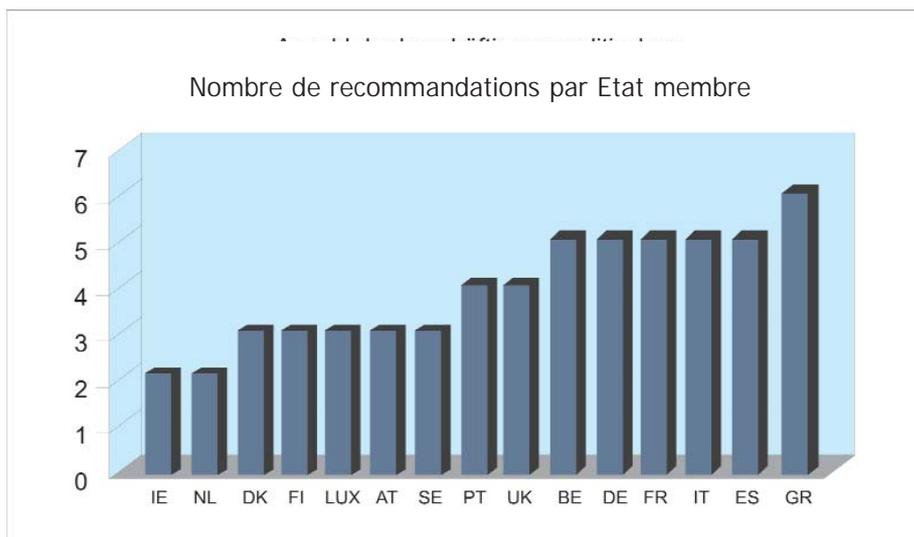
I. Amélioration de l'employabilité	<ul style="list-style-type: none">• Une approche en faveur de l'emploi: cotisations sociales, impôts et systèmes de formation• Développement d'une politique pour la promotion de l'apprentissage actif• Apprentissage tout au long de la vie et qualification pour le nouveau marché de l'emploi• Politiques actives pour une meilleure harmonisation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi et pour surmonter plus tôt les goulots• Combat de la discrimination et promotion de l'intégration sociale par un accès à l'emploi
II. Développement de l'esprit d'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Facilitation de la création et de la gestion d'entreprises• Nouvelles opportunités d'emploi dans le domaine de la connaissance et le secteur des services• Initiatives locales d'emploi• Réformes fiscales pour la promotion de l'emploi et de la formation
III. Promotion de la faculté d'adaptation des entreprises et de leurs salariés	<ul style="list-style-type: none">• Modernisation de l'organisation du travail• Promotion de l'adaptabilité au sein des entreprises comme composante de l'apprentissage tout au long de la vie
IV. Renforcement des mesures pour l'égalité des chances entre hommes et femmes	<ul style="list-style-type: none">• Renforcement de l'égalité des chances comme objectif transversal (Gender Mainstreaming)• Suppression des différences spécifiques aux sexes rencontrées sur le marché de l'emploi• Harmonisation entre famille et profession

Les lignes directrices pour 2001 se concentrent autour des domaines politiques suivants formulés lors du sommet de Lisbonne:

- Entreprendre des mesures pour atteindre un taux d'emploi de 70% pour les hommes et les femmes, et de plus de 60% en ce qui concerne les femmes jusqu'en 2010
- Prendre des engagements concrets pour le développement de stratégies concernant l'apprentissage tout au long de la vie (formation et formation continue), et reconnaître quels sont les organes et niveaux compétents.
- Combattre la pénurie de main d'oeuvre, les goulots du marché de l'emploi et combler les lacunes en matière de qualification.
- Elimination du piège de la pauvreté, éviter la „pauvreté malgré l'existence d'un emploi“ et la marginalisation
- Des objectifs plus haut placés pour la politique de l'éducation.
- Introduire des programmes d'envergure pour un vieillissement actif dans l'intérêt de la main-d'oeuvre âgée
- De plus gros investissements dans le domaine des ressources humaines.
- Construction d'une société basée sur la connaissance par des investissements dans l'éducation générale et la formation professionnelle
- Déceler et combattre la discrimination due au sexe, à la race ou à l'éthnie, à la religion ou à la vision du monde, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle
- Développement de la politique d'égalité des chances par le conseil intensif auprès des bureaux de soutien de l'égalité
- Le cas échéant fixation d'objectifs concrets pour le domaine de la garde d'enfants

9. Les recommandations du Conseil Européen pour l'Allemagne, la France et le Luxembourg (pour 2001)

Le rapport commun 1999, les recommandations aux Etats membres et les lignes directrices 2000 introduisent pour la première fois officiellement une mise en application de l'article 128 du traité CE. Lors du Conseil européen d'Helsinki les 10 et 11 décembre 1999 les Etats membres se sont vu présenter sur recommandation de la Commission 55 recommandations concrètes pour l'amélioration de leurs politiques de l'emploi.



Recommandations 2000

Recommandations	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AT	PT	FIN	SE	UK	EUR
Prévention du chômage de longue durée																7
Introduire une réforme statistique de système																1
Accroître le taux de l'emploi																5
Réforme du système des dépenses et recettes																7
Réforme de la préretraite																1
Développement de l'apprentissage tout au long de la vie																7
Surmonter les vides de qualification																2
Accroître les mesures d'éducation																1
Réduire les obstacles administratifs																3
Réduire la charge fiscale sur le travail																7
Coopération sur base partenariale																4
Développement du Gender Mainstreaming																6
Egalité des sexes																2
Harmonisation de la famille et de la profession																1
Policy-Mix																4
TOTAL	5	3	5	6	5	5	2	5	3	2	3	4	3	3	4	58

Le Conseil des ministres de l'UE fait pour l'année 2001 les recommandations suivantes à l'Allemagne, la France et au Luxembourg (cf. annexe 2):

L'Allemagne,

en raison des importantes variations régionales du chômage, du taux élevé des chômeurs de longue durée, de la forte imposition fiscale du travail, du nombre trop faible d'actifs entre 55 et 64 ans, de l'apprentissage tout au long de la vie trop peu développé, devrait faire baisser et surveiller l'imposition fiscale du travail, travailler sur des mesures précoces pour l'évitement du chômage de longue durée, adopter des mesures contre l'inégalité à laquelle tous les groupes de population sont confrontés quant à leur implication dans la vie active, combattre les manques de qualification par une amélioration des conditions de formation continue et ceci en commençant par le domaine scolaire, adapter le système fiscal et de cotisation sociale à l'emploi des femmes et viser une réduction des inégalités des sexes.

La France,

en raison du nombre trop faible d'actifs entre 55 et 64 ans, d'un taux de chômage trop élevé par rapport à la moyenne européenne, d'une imposition fiscale du travail trop importante, devrait réagir contre les licenciements précoces de main d'oeuvre âgée, adopter des mesures pour la réduction de la charge fiscale pour la main d'oeuvre non qualifiée et peu rémunérée, surveiller la modernisation de l'organisation du travail dans le cadre de l'introduction de la semaine de 35 heures, simplifier les créations d'entreprises et les nouvelles embauches en résultant.

Le Luxembourg,

en raison de son faible taux d'emploi des personnes de plus de 55 ans et des femmes, du handicap lié à l'inégalité des sexes, du trop faible nombre de qualifiés, de l'apprentissage tout au long de la vie trop peu développé, devrait poursuivre les mesures pour l'emploi des femmes (Gender Mainstreaming) et des salariés âgés, mieux adapter les systèmes fiscaux et de prestations sociales aux différentes données sociales, développer des concepts de formation continue ciblés par groupes.²

² Cf. annexe II p. 27 pour les recommandations complètes pour ces pays

10. „Best practice“ : Les pratiques réussies au sein des Etats membres

Le rapport annuel commun du Conseil et de la Commission commente et juge la mise en pratique des plans d'action nationaux. Une partie de ce rapport concerne l'énumération des pratiques réussies ou „best practice“.

Un des éléments importants de la stratégie européenne de l'emploi est l'incitation à l'échange d'information entre Etats membres sur des projets pilotes concrets réussis afin d'améliorer les initiatives en faveur de l'emploi au niveau national et régional. Un jugement a posteriori de ces pratiques réussies implique également un perfectionnement de cet échange d'informations.

Exemples de pratiques réussies ³:

I. Employabilité

- les projets „Inserjovem“ et „Reage“ au Portugal : une nouvelle procédure au sein des Services Publics de l'Emploi
Elaboration d'un plan individuel d'emploi pour les jeunes ou chômeurs adultes avant qu'ils aient atteint le 3^e voire le 6^e mois de chômage:
 - Placement, ou
 - Conseil d'orientation en 3 phases (selon le profil et la situation)
 - Intégration dans une mesure de formation, voire
 - Insertion au sein d'un programme d'emploi en cours

Chacun de ces modèles est géré par une équipe de conseillers et techniciens.

- Déviation de prestations sociales au profit de mesures actives en Belgique
- Soutien scolaire d'élèves de faible niveau en Grèce (par des cours spécifiques ou de vacances)
- Organisation de places de travail adaptées aux handicapés en Suède

II. Esprit d'entreprise

- Création d'un bureau central pour les créations d'entreprises au sein des services de l'administration de la ville de Catania en Italie (dérégulation et simplification de 122 procédés administratifs et de 400 réglementations administratives) = réduction de 100 à 60 jours pour l'inscription d'une nouvelle entreprise; création de 1700 nouveaux emplois.

III. Adaptabilité

- Fondation du travail dans l'industrie du bâtiment en Asturie (Espagne) (propres écoles professionnelles, propre formation professionnelle initiale, propre formation continue, propre formation des chômeurs).

IV. Egalité des chances

- Augmentation du nombre de crèches en Finlande (meilleure disponibilité professionnelle des parents en échange de cotisations supplémentaires selon un système progressif dépendant des revenus).

³ Cf: "Beschäftigungspolitik in der EU und in den Mitgliedsstaaten; Gemeinsamer Bericht 1999".

11. Les nouveaux aspects de la stratégie européenne de l'emploi en 2003

Pour 2003, 2 types de changements sont à noter quant à l'application de la stratégie européenne de l'emploi :

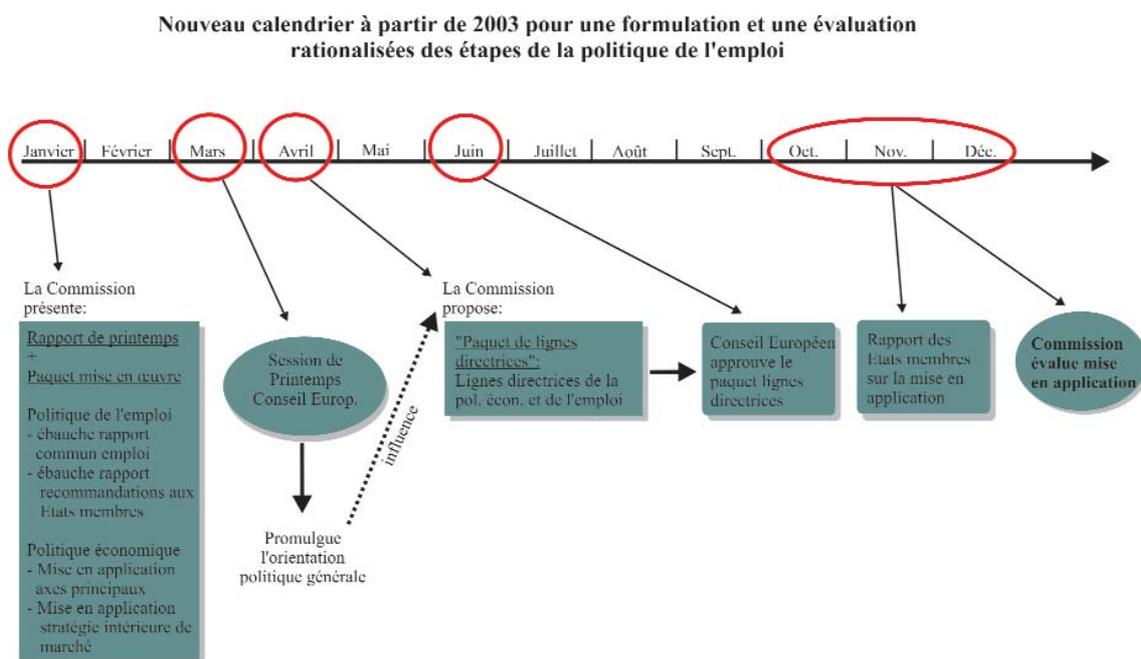
Des changements au niveau du calendrier et des changements au niveau du contenu ont pour objectif de permettre la réalisation d'une politique plus cohérente et plus efficace. Au niveau du contenu, il est prévu d'harmoniser politique européenne économique et politique de l'emploi. Cela implique également une harmonisation plus poussée au niveau du calendrier des étapes annuelles de ces deux domaines. Concrètement ceci se traduit par la présentation simultanée des rapports sur la mise en application de ces politiques. La nouveauté réside toutefois dans le fait que les lignes directrices de la politique européenne de l'emploi feront désormais partie intégrante d'un paquet mise en oeuvre (les axes principaux de la politique économique et les lignes directrices de la politique de l'emploi) valable 3 ans au lieu d'un an, avec toutefois la possibilité d'intégrer des modifications et des améliorations annuelles. La stabilité de ces lignes directrices devrait être ainsi renforcée dans son contenu et dans sa durée. Le nouveau paquet de mise en oeuvre comprendra donc:

- pour la politique de l'emploi :
 - le rapport conjoint sur l'emploi des Etats membres
 - le rapport sur les nouvelles lignes directrices de l'emploi
 - le rapport sur les recommandations du Conseil adressées aux Etats membres

- pour la politique économique :
 - la mise en application des axes principaux de la politique économique
 - la mise en application de la stratégie intérieure de marché

Au niveau de la planification du calendrier, les étapes harmonisées en politique économique et de l'emploi sont anticipées de quelques mois:

- => En janvier, en prémice à la session de printemps du Conseil européen (mi-mars), la Commission présente son rapport de printemps et le paquet de mise en oeuvre pour la politique économique et de l'emploi.
- => Après une évaluation intermédiaire par la Commission se déroule
 - => en avril l'adoption du „paquet mise en oeuvre“
 - => qui est accepté en juin par le Conseil européen
 - => d'octobre à décembre la Commission évalue le niveau de mise en application des lignes directrices sur la base des rapports des Etats membres



A travers la rationalisation de la coordination européenne, l'Union Européenne concentre le développement continu de la stratégie européenne de l'emploi autour de quatre dominantes : (voir source⁴)

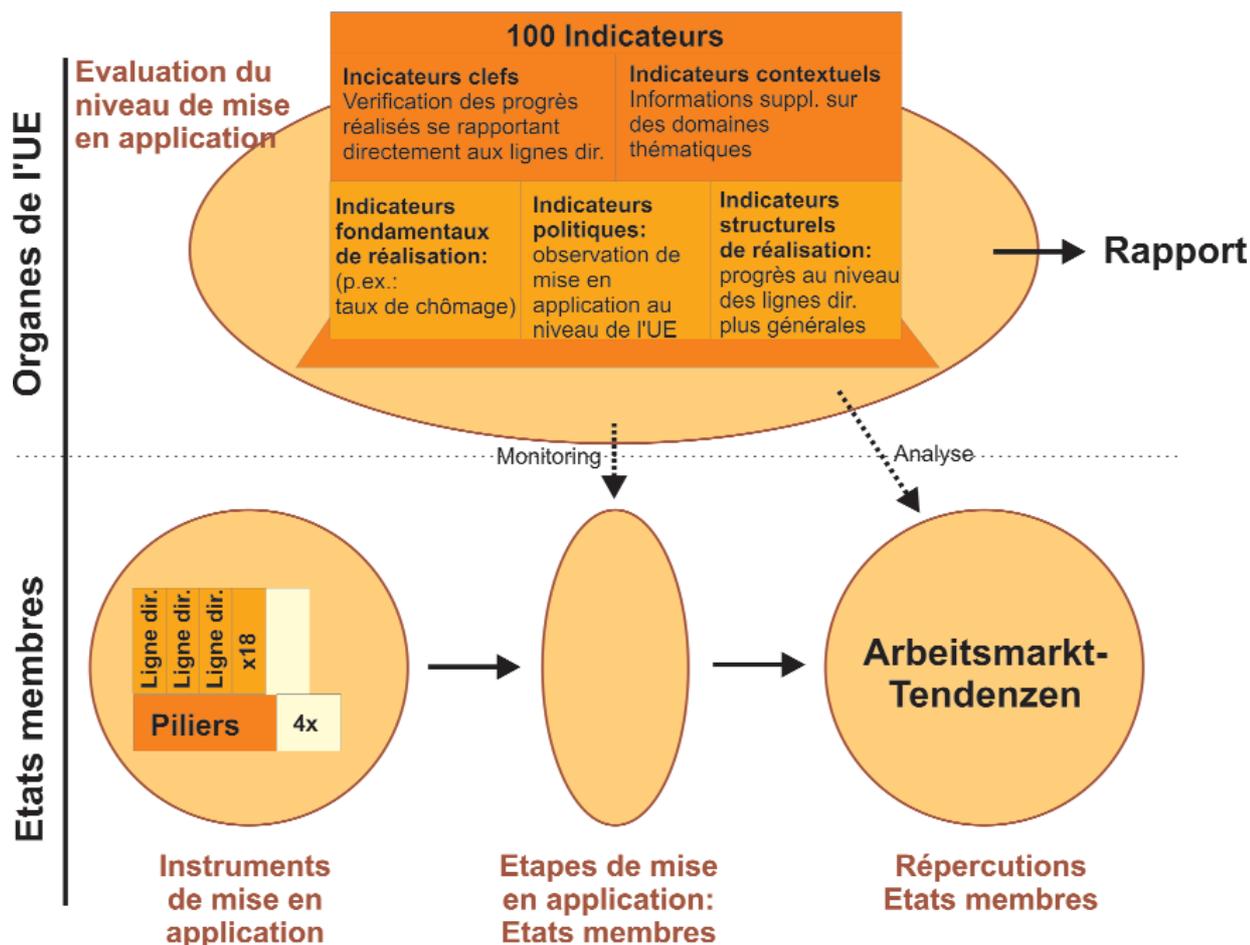
1. Concentration de la SEE (Stratégie Européenne de l'Emploi) sur des objectifs clairs
2. Simplification et stabilité des lignes directrices
3. Promotion des partenariats pour la mise en application (les partenaires sociaux devront être consultés pour l'élaboration des lignes directrices)
4. Une meilleure harmonisation avec d'autres processus, en particulier avec l'élaboration des axes principaux de la politique économique

⁴ Markus Löbbert, Die Europäische Beschäftigungsstrategie, Bundesarbeitsblatt 10/2002, pp 11-12.

12. L'évaluation de la mise en application de la SEE (Stratégie Européenne de l'Emploi)

„Le monitoring au travers d'indicateurs“ (Source⁵)

Pour permettre une évaluation plus facile de la mise en application de la SEE de chacun des Etats membres des „indicateurs“ ont été élaborés. Ces indicateurs sont subdivisés en indicateurs clefs et indicateurs contextuels.



Exemples d'indicateurs :

Esprit d'entreprise :

- Créations d'entreprises
- Taux de survie de ces créations d'entreprises
- Taux d'indépendants
- Taux d'emploi dans le secteur des services

⁵ A. Hemmann, Europäische Beschäftigungspolitik - Monitoring durch Indikatoren, Bundesarbeitsblatt 11/2002 .

13. *Commentaire sur la situation actuelle de la stratégie européenne de l'emploi*

D'après l'opinion générale les succès visibles de la stratégie européenne de l'emploi depuis 1997 restent toutefois ombragés par certains handicaps liés à des particularités nationales et institutionnelle des marchés de l'emploi :

1. La quantification des objectifs à atteindre est difficile car la politique de l'emploi des Etats membres est du ressort national.
2. La transposition verticale du haut (organes de l'UE) vers le bas (niveau régional) des étapes de la politique de l'emploi, des décisions et des recommandations n'est pas garantie.
3. Le Conseil et la Commission ne disposent que de compétences de coordination de la politique européenne de l'emploi et non de possibilités de sanction (contrairement aux critères de Maastricht). Ces deux organes ne peuvent transmettre en premier lieu que des incitations et suggestions ; une harmonisation des réglementations juridiques et administratives des Etats membres dans „l'esprit du Traité d'Amsterdam“ n'est pas prévue.

Les principes de la politique européenne de l'emploi:

- Exercer des pressions pour résoudre les problématiques de l'emploi
- Benchmarking (objectifs à atteindre)
- Best practice (échange d'information)
- Réalisation de ressort national

De nombreux Etats membres, soutenus par le processus de Luxembourg de 1997, ont intégré dans leurs **plans d'action nationaux** de nouvelles mesures préventives pour le combat du chômage des jeunes et du chômage de longue durée (Allemagne, Danemark, Irlande, Autriche, France, Espagne, Portugal, Finlande, Pays-Bas, Luxembourg) et d'autres ont poursuivi la promotion de mesures déjà existantes et entrant dans le cadre des engagements (GB, Suède). Les résultats et succès ne pourront toutefois être mesurés qu'à long terme.

Le problème fondamental concernant la mise en application des lignes directrices au niveau national repose sur le manque de prise en compte d'objectifs concrets choisis : là où aucuns chiffres de référence clairs dans le sens de Benchmarks n'ont été fixés, les résultats restent peu clairs. Pour certains domaines de l'emploi, comme par exemple celui des handicapés, les statistiques de base qui pourraient servir d'assise pour des initiatives ou des propositions manquent tout simplement. D'un autre côté trop d'objectifs quantitatifs pourraient restreindre en trop grande proportion le cadre d'action national des Etats membres.

Les différents systèmes institutionnels, les restructurations permanentes des Services Publics de l'Emploi de nombreux Etats ainsi que des façons d'agir divergentes ralentissent le processus de mise en application de la politique européenne de l'emploi.

Les résultats intermédiaires des Etats membres doivent être jugés avec précaution : la Suède, l'Autriche et le Royaume Uni sont en matière de politique de l'emploi très avancés dans leur mise en pratique. Les succès sont toutefois très dépendants d'un essor économique persistant et varient fortement selon les Etats. C'est ainsi que la Suède obtient de très bons résultats dans la lutte préventive contre le chômage mais elle a aussi l'une des croissances économiques les plus fortes de l'UE. Les progrès de chacun des Etats membres doivent pour cette raison toujours être considérés en regard de leur propre situation économique. Tous les Etats membres ont ainsi des barrières de taille différentes à surmonter en matière de politique européenne de l'emploi.

La tendance générale des Etats membres s'oriente vers les mesures préventives. **D'une part** cette tendance doit se faire essentiellement ressentir par la lutte contre le chômage de longue durée et des jeunes au travers de mesures de qualification. Un objectif fixé est une participation de 20% des chômeurs à des mesures actives. Cet objectif est atteint dans presque tous les Etats membres. L'important est toutefois de réussir la réinsertion professionnelle pour ce groupe cible.

D'autre part la notion de flexibilité professionnelle doit revêtir auprès de tous les salariés d'Europe une importance toute particulière : chaque salarié doit être conscient de sa nécessaire adaptation par un apprentissage tout au long de la vie (formation initiale et continue) aux évolutions économiques mondiales. Il y a toutefois actuellement un manque de stratégies, de lignes directrices et d'objectifs à atteindre.

Le 17 juillet 2002, la Commission a présenté sa « Communication sur l'évaluation des cinq premières années de mise en œuvre de la SEE » comme réaction au Conseil Européen de Nice demandant une évaluation des résultats de la stratégie européenne de l'emploi depuis 1997.

Cette communication constate une amélioration de situation sur le marché de l'emploi européen depuis 1997 (10 millions d'emplois créés de 1997 à 2001). Il ne peut toutefois être fait aucun discernement entre une amélioration due à la SEE (Stratégie Européenne de l'Emploi) ou due aux variations économiques européennes dans un cadre mondial. Seules les répercussions structurelles de la SEE sur les politiques nationales de l'emploi des Etats membres peuvent être constatées.

La « rationalisation » et simplification prévus des étapes de la SEE ainsi qu'une coordination améliorée avec d'autres domaines ne peut être que souhaitable car jusqu'à présent l'agenda trop serré de ces étapes était à l'origine d'erreurs de jugement et d'évaluation dues aux temps d'analyse trop courts et aux problèmes de collecte des statistiques (l'intégration de 10 nouveaux pays au sein de l'Union ne va pas améliorer la situation), d'autre part le manque de coopération avec d'autres domaines de la politique européenne impliquait un double travail et des analyses qui, considérées dans une interaction plus large, auraient eu des répercussions et effets positifs sans doute sensiblement plus importants.

Annexe 1

Traité relatif à la création de la Communauté Européenne

Version du 02.10.1997
Traité d'Amsterdam

(Extrait)

3^e partie

Les politiques de la Communauté (Art. 23 - 181)

Titre VIII

Emploi (Art. 125 - 130)

Article 125 (ex-article 109 N)

Les États membres et la Communauté s'attachent, conformément au présent titre, à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie, en vue d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 2 du traité sur l'Union européenne et à l'article 2 du présent traité.

Article 126 (ex-article 109 O)

1. Les États membres, par le biais de leurs politiques de l'emploi, contribuent à la réalisation des objectifs visés à l'article 125 d'une manière compatible avec les grandes orientations des politiques économiques des États membres et de la Communauté, adoptées en application de l'article 99, paragraphe 2.
2. Les États membres, compte tenu des pratiques nationales liées aux responsabilités des partenaires sociaux, considèrent la promotion de l'emploi comme une question d'intérêt commun et coordonnent leur action à cet égard au sein du Conseil, conformément à l'article 128.

Article 127 (ex-article 109 P)

1. La Communauté contribue à la réalisation d'un niveau d'emploi élevé en encourageant la coopération entre les États membres et en soutenant et, au besoin, en complétant leur action. Ce faisant, elle respecte pleinement les compétences des États membres en la matière.
2. L'objectif consistant à atteindre un niveau d'emploi élevé est pris en compte dans la définition et la mise en œuvre des politiques et des actions de la Communauté.

Article 128 (ex-article 109 Q)

1. Le Conseil européen examine, chaque année, la situation de l'emploi dans la Communauté et adopte des conclusions à ce sujet, sur la base d'un rapport annuel conjoint du Conseil et de la Commission.
2. Sur la base des conclusions du Conseil européen, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, du Comité économique et social, du Comité des régions et du Comité de l'emploi visé à l'article 130, élabore chaque année des lignes directrices, dont les États membres tiennent compte dans leurs politiques de l'emploi. Ces lignes directrices sont compatibles avec les grandes orientations adoptées en application de l'article 99, paragraphe 2.
3. Chaque État membre transmet au Conseil et à la Commission un rapport annuel sur les principales mesures qu'il a prises pour mettre en œuvre sa politique de l'emploi, à la lumière des lignes directrices pour l'emploi visées au paragraphe 2.
4. Sur la base des rapports visés au paragraphe 3 et après avoir obtenu l'avis du Comité de l'emploi, le Conseil procède annuellement, à la lumière des lignes directrices pour l'emploi, à un examen de la mise en œuvre des politiques de l'emploi des États membres. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur recommandation de la Commission, peut, s'il le juge approprié à la suite de son examen, adresser des recommandations aux États membres.
5. Sur la base des résultats de cet examen, le Conseil et la Commission adressent un rapport annuel conjoint au Conseil européen concernant la situation de l'emploi dans la Communauté et la mise en œuvre des

lignes directrices pour l'emploi.

Article 129 (ex-article 109 R)

Le Conseil, statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions, peut adopter des actions d'encouragement destinées à favoriser la coopération entre les États membres et à soutenir leur action dans le domaine de l'emploi par le biais d'initiatives visant à développer les échanges d'informations et de meilleures pratiques, en fournissant des analyses comparatives et des conseils ainsi qu'en promouvant les approches novatrices et en évaluant les expériences, notamment en ayant recours aux projets pilotes.

Ces mesures ne comportent pas d'harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres.

Article 130 (ex-article 109 S)

Le Conseil, après consultation du Parlement européen, institue un Comité de l'emploi à caractère consultatif afin de promouvoir la coordination, entre les États membres, des politiques en matière d'emploi et de marché du travail. Le comité a pour mission:

- de suivre l'évolution de la situation de l'emploi et des politiques de l'emploi dans les États membres et dans la Communauté;
- sans préjudice de l'article 207, de formuler des avis, soit à la demande du Conseil ou de la Commission, soit de sa propre initiative, et de contribuer à la préparation des délibérations du Conseil visées à l'article 128.

Dans l'accomplissement de son mandat, le comité consulte les partenaires sociaux.

Chaque État membre et la Commission nomment deux membres du comité.

Annexe 2

RECOMMANDATIONS DU CONSEIL

pour la réalisation de la politique de l'emploi
des Etats membres (pour 2001)

(Extrait, document de la Commission de la Communauté Européenne)

III. ALLEMAGNE

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

À mesure que se poursuit la reprise de l'économie allemande, le renversement de tendance dans l'évolution de l'emploi devient plus clair et le chômage baisse toujours même si les conséquences de l'unification continuent de se faire sentir. Les principaux défis auxquels est encore confronté le marché allemand du travail sont entre autres les suivants:

- une lente absorption des suppressions d'emplois enregistrées presque tout au long des années 90 (- 1,2 points de pourcentage par an entre 1991 et 1998) et de fortes disparités régionales dans les taux de chômage, les nouveaux Länder étant particulièrement durement touchés,
- la persistance d'un taux élevé de chômage de longue durée, qui touche 4,4 % de la population active,
- en dépit de récentes réformes, une charge fiscale globale sur le travail qui compte parmi les plus élevées de l'UE,
- le faible pourcentage de personnes âgées entre 55 et 64 ans occupant un emploi (environ 37,8 %), qui indique qu'il existe un potentiel complémentaire inexploité d'emplois, et la nécessité d'engager une politique complète et plus dynamique d'éducation et de formation tout au long de la vie pour stimuler la capacité d'insertion professionnelle de la main-d'oeuvre.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: la pression fiscale sur le travail, les politiques préventives, le régime d'imposition/d'indemnisation, notamment vis-à-vis des travailleurs les plus âgés, l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'égalité des chances.

L'Allemagne est donc invitée à:

- 1) faire avancer rapidement la mise en oeuvre pleine et entière d'une approche préventive, axée sur des mesures précoces répondant aux besoins individuels et prévenant le chômage de longue durée. Il convient de surveiller attentivement les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs communs et nationaux;
- 2) poursuivre l'examen des obstacles et des effets dissuasifs susceptibles de décourager la participation de toutes les catégories de travailleurs, notamment les plus âgés, sur le marché de l'emploi. Il conviendrait de surveiller l'évolution des taux de participation des travailleurs les plus âgés sur le marché du travail et d'adopter de nouvelles mesures destinées à améliorer leur capacité d'insertion professionnelle;
- 3) lutter contre les déficits de main-d'oeuvre qualifiée sur le marché du travail en améliorant le cadre - notamment les mesures d'encouragement - de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage continu en collaboration avec les partenaires sociaux, et en définissant une stratégie globale, ainsi que des objectifs aussi bien qualitatifs que quantitatifs, pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Des actions en milieu scolaire et dans les établissements de formation doivent être entreprises pour assurer une meilleure transition vers des emplois modernes sur le lieu de travail;
- 4) poursuivre les efforts visant à continuer à réduire progressivement la pression fiscale sur le travail, notamment sur la base de la récente réforme fiscale 2000 et de la réforme de l'écotaxe, en allégeant les impôts et les cotisations sociales et en contrôlant les effets. Il faudrait réduire encore les coûts salariaux, également au bas de l'échelle des salaires, tout en conciliant ces mesures avec la nécessité d'assainir les finances publiques;
- 5) poursuivre et intensifier la double approche combinant l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes et des mesures spécifiques, en faveur de l'égalité des chances, en accordant une attention spéciale aux répercussions des régimes d'imposition et d'indemnisation sur l'emploi des femmes, et adopter des mesures réduisant l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes.

VI. FRANCE

Résultats en matière d'emploi: les problèmesLa situation de l'emploi continue de s'améliorer. Cependant, d'importants problèmes structurels demeurent:

- la participation de la catégorie des 55-64 ans reste bien inférieure à la moyenne de l'UE (28,3 % contre 35,9 %). Aucun renversement de cette tendance à la baisse n'était à signaler en 1999,
- le recul du chômage est resté modeste et à 11,3 %, le taux de chômage est toujours supérieur à la moyenne de l'UE (10,8 %),
- la fiscalité sur le travail est élevée.

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: les travailleurs les plus âgés dans la vie active, la réduction de la pression fiscale sur le travail, la prévention et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

La France est donc invitée à:

- 1) intensifier les efforts visant à réduire les départs précoces des travailleurs les plus âgés du marché du travail en élaborant une approche plus globale intégrant les partenaires sociaux;
- 2) poursuivre et évaluer les mesures destinées à réduire la pression fiscale sur le travail, notamment celles ayant des répercussions sur le travail non qualifié et peu rémunéré;
- 3) poursuivre la mise en oeuvre des programmes d'intervention individualisée et précoce en faveur des chômeurs et intensifier leur utilisation pour la prévention du chômage à la fois des jeunes et des adultes;
- 4) poursuivre les efforts destinés à moderniser l'organisation du travail et surveiller attentivement le résultat net de la mise en oeuvre de la législation sur la semaine de 35 heures, adopter des mesures pour améliorer l'efficacité du système de formation continue et promouvoir une stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie;
- 5) poursuivre la mise en oeuvre de stratégies cohérentes, comprenant des mesures réglementaires, fiscales et autres, afin de réduire les charges administratives qui pèsent sur les entreprises et évaluer l'impact des efforts actuellement déployés pour créer des perspectives d'emploi en faveur des jeunes.

IX. LUXEMBOURG

Résultats en matière d'emploi: les problèmes

Au Luxembourg, le marché du travail a bénéficié en 1999 d'une situation favorable, soutenue par une forte croissance de l'économie et une hausse de l'emploi qui a été la plus marquée de toute l'Union européenne (4,8 points). Le taux de chômage a continué de baisser et reste le plus faible de l'UE (2,3 %). Cependant, certains problèmes structurels sont visibles:

- le taux national d'emploi total est très bas, en dépit d'une situation très favorable de l'emploi caractérisée par un grand nombre de travailleurs frontaliers. Les taux enregistrés sont particulièrement faibles pour les travailleurs de plus de 55 ans (26,3 %) et pour les femmes (48,5 %), même si ces deux chiffres sont en augmentation depuis 1998,
- l'écart entre l'emploi des hommes et des femmes - 25,9 points - est l'un des plus élevés de l'UE,
- l'offre nationale de travailleurs qualifiés est insuffisante,
- la proportion d'adultes au sein de la population active prenant part aux actions de formation continue demeure faible (5,3 %).

À l'analyse, il apparaît que de plus amples efforts sont nécessaires pour répondre aux lignes directrices sur l'emploi et aux recommandations concernant: le dialogue social, la participation des travailleurs les plus âgés et des femmes au marché du travail, et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Le Luxembourg est invité à:

- 1) encourager les partenaires sociaux à stimuler un dialogue constructif indispensable à la réussite des politiques de l'emploi définies dans le plan d'action national;
- 2) poursuivre les efforts engagés et introduire des mesures visant à accroître la participation des travailleurs les plus âgés et des femmes sur le marché de l'emploi, y compris une révision des régimes d'imposition et d'indemnisation; adopter des mesures pour promouvoir l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes;
- 3) poursuivre l'application de la loi-cadre sur la formation professionnelle continue et améliorer la définition et la mise en oeuvre de ses politiques, en fixant notamment des objectifs, afin d'accroître les taux de participation aux actions d'éducation et de formation.

Annexe 3

*Classification des projets EURES
2001-2002 et 2002-2003*

selon les 4 piliers de la stratégie européenne de l'emploi

Les 4 piliers de la politique européenne de l'emploi			
I. Amélioration de l'employabilité	II. Développement de l'esprit d'entreprise	III. Adaptabilité des entreprises et de leurs salariés	IV. Egalité des chances entre hommes et femmes
Classification des projets EURES-T-SLLR selon les 4 piliers			
Plan d'activité 2001-2002			
1. Saarland			En dehors des piliers
101. Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltungen	110. Regionalprofil SLLR	109. Arbeitszeit Saar-Lor	105. Öffentlichkeitsarbeit
102. Praktikantenbörse SLLR			
103. Leitfaden Bewerben Grossregion			
104. Ausbildung-Infoaustausch			
106. Neuauflage Faltblatt			
107. Francoph. Trainingcenter		107. Francoph. Trainingcenter	
108. Medien SLLR	108. Medien SLLR		
111. Statistik Arbeitsmarkt SLLR			
112. Internetseiten EURES-T SLLR			
113. Berufsbildung grenzüberschreitend		113. Berufsbildung grenzüberschreitend	
114. Interregionaler Berufsbildungspass			
2. Lorraine			
202. Stagiaires transfrontaliers	214. Documents comparatifs législation 3 pays	418. Etude femmes - NTIC	201. Formation continue spécifique
204. Marché de l'emploi transfrontalier			203. Animation externe du réseau

205. Concertation marché de l'emploi				210. Formation continue des Euroconseillers
206. Réalisation produits d'information				213. Gestion du fonds documentaire CRD
207. Promotion externe du réseau				216. Bulletin juridique
208. Forums et salons				
209. Recrutement personnel saisonnier				
211. Promotion EURES				
212. Visioconférence stages et emplois à l'étranger				
214. Documents comparatifs législation 3 pays				
215. Guide frontalier franco-allemand				
217. Création site internet CRD				
3. Luxembourg				
302. Participation journées SPE			311. Freins à mobilité	301. Formation continue des Euroconseillers
307. Etudes et rédaction				303. Rencontres SPE PED, CP
308. Bases de données socio-économiques				304. Gestion centre de documentation
310. Universités				305. Edition, Presse, envois, Internet
				306. Matériel commun
				309. EURES Infos

						312. Analyse marché du travail
4. Rheinland-Pfalz	401. Bewerberseminare	410. Bericht EU-Beschäftigungspolitik	410. Bericht EU-Beschäftigungspolitik	410. Bericht EU-Beschäftigungspolitik	410. Bericht EU-Beschäftigungspolitik	404. Zusammenreffen der Presseverantwortlichen
	402. Interkulturelle Seminare für Jugendliche	411. Konferenz Automobil SLLR	411. Konferenz Automobil SLLR	412. Europäischer Berufsbildungspaß	405. Expertenrunde Trier	
	403. Grenzgänger-Informationstage	412. Europäischer Berufsbildungspaß	412. Europäischer Berufsbildungspaß	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	418. Zusammenarbeit EURES-COMPETE	
	406. Europa-Tage HoGa	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	414. Europ. Berufsbildungsatlas	419. EURES-Veranstaltung Mainz	
	407. Videokonzeption	416. Endredaktion Regionalprofil SLLR				
	408. Internet Praktikantenseite					
	409. Convention de stage					
	410. Bericht EU-Beschäftigungspolitik					
	411. Konferenz Automobil SLLR					
	412. Europäischer Berufsbildungspaß					
	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie		
	414. Europ. Berufsbildungsatlas			414. Europ. Berufsbildungsatlas		
	415. Haushaltscheck nach fuz. Muster					
	417. Zusammenarbeit Universitäten Grossregion					

5. IGR / CSI	503. Information und Beratung von Grenzgängern	506. Europ. Besch.-Politik als Instrument gegen Mob.Hemmnisse	507. Die Besch.poli. Leitlinien der EU und Bedeutung für die Frauenbeschäftigung	501. Weiterbildung der Euroberater
	504. Schaffung eines Internet-Informationssystems			502. Treffen der Euroberater
	505. Veranstaltung zur Verbesserung der Mobilität			508. EDV-Erstattung gewerkschaftlicher Euroberater
	506. Europ. Besch.-Politik als Instrument gegen Mob.Hemmnisse			
	509. Förderung des Sozialdialogs	509. Förderung des Sozialdialogs	509. Förderung des Sozialdialogs	
6. Patronat	601. Info-Börse Ausbildungsbedingungen SLLR	601. Info-Börse Ausbildungsbedingungen SLLR	601. Info-Börse Ausbildungsbedingungen SLLR	
	602. Grenzüb. Weiterbildungsmöglichkeiten Metall- und Elektroberufe	602. Grenzüb. Weiterbildungsmöglichkeiten Metall- und Elektroberufe		603. Treffen der Arbeitgeber SLLR
		6.5 Activités de l'Euroconseillère MEDEF (infos aux entreprises...)		606. Journalistentreffen (EURES-Promotion)
				607. Jahrestreffen VSU-MEDEF

Les 4 piliers de la politique européenne de l'emploi			
I. Amélioration de l'employabilité	II. Développement de l'esprit d'entreprise	III. Adaptabilité des entreprises et de leurs salariés	IV. Egalité des chances entre hommes et femmes
1. Saarland Classification des projets EURES-T-SLLR selon les 4 piliers Plan d'activité 2002-2003			
101. Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltungen			En dehors des piliers
102. Grenzüberschreitendes Internetcafé			105. LAA-Promotion
103. EURES-Leitfaden Bewerber in D und F			111. Öffentlichkeitsarbeit
104. Ausbildungs-Informationsaustausch			
	106. Studie Zulieferer Kfz SLLR	106. Studie Zulieferer Kfz SLLR	
107. Arbeitszeitvergleich Saar-Lor	107. Arbeitszeitvergleich Saar-Lor		
108. Internet/Intranet			
109. Beschäftigten-Statistik / Grenzgängerkarte			
110. Berufsbildung grenzüberschreitend (benchmarking)		110. Berufsbildung grenzüberschreitend (benchmarking)	
112. Francophonie Training Center			
113. Arbeitsmarktkonferenz Grenzstädte			
114. Grenzüberschreitende Ausbildung Erzieher			

2. Lothringen	201. Séminaire sarro-lorrain					
	202. Séminaire interrégional annuel					
	203. Réunion trimestrielle des correspondants					
	204. Placement aéroport de Deux Ponts		204. Placement aéroport de Deux Ponts			
	205. Formation des Conseillers EURES					
	206. Permanence à l'Université de Saarbrücken					
	207. Recrutement Lorraine-Forêt noire					
	208. Salons – Forums – Info Call etc.					
	209. Travailler en Europe avec EURES					
	211. Promotion d'EURES					210. (CRD) Organisation formation continue des Conseillers EURES
	212. Visioconférence					
	214. Réalisation de documents comparatifs					
	215. Bulletin juridique					213. Gestion du fonds documentaire
	216. Site internet CRD EURES Lorraine					

3. Luxembourg	302. Participation aux journées SPE				301. Participation aux journées séminaires CRD
	303. Rencontres SPE, CP, Secrétariat, divers				309. Evaluation du partenariat
	304. Promotion internet, revue, presse, édition				
	305. Mise à jour des données internet				
	306. Développement de l'information, bases de données				
	307. Participation rédaction Profil régional	307. Participation rédaction Profil régional			
	308. Analyse du marché de l'emploi				
4. Rheinland-Pfalz	401. Bewerberseminare				404. Expertenrunde Trier
	402. Grenzüb. Arbeitsmarkt-Informationstage				417. Übersetzungen
	403. Grenzgänger Informationstage				418. Koordination
	405. Interkulturelles Seminar für Jugendliche				
	406. Mobilitätsreport		406. Mobilitätsreport		
	407. EU-Beschäftigungspolitik				
	408. Deutsch-Französisches Forum u. Stand	408. Deutsch-Französisches Forum u. Stand	408. Deutsch-Französisches Forum u. Stand		

409. Zusammenarbeit Universitäten GROSSregion	409. Zusammenarbeit Universitäten GROSSregion	409. Zusammenarbeit Universitäten GROSSregion	
410. Studie Wirtschaft Trier-Westpfalz	410. Studie Wirtschaft Trier-Westpfalz	410. Studie Wirtschaft Trier-Westpfalz	
411. Kooperation Gesundheitswesen SLLR	411. Kooperation Gesundheitswesen SLLR	411. Kooperation Gesundheitswesen SLLR	
412. Studie Wirkungen des Euro in der GROSSregion			
413. Tourismus und Arbeitsmarkt in SLLR	413. Tourismus und Arbeitsmarkt in SLLR	413. Tourismus und Arbeitsmarkt in SLLR	
414. European Jobguide	414. European Jobguide	414. European Jobguide	
415. Universitätskonferenz Mainz			
416. Medien u. Arbeitswelt	416. Medien u. Arbeitswelt	416. Medien u. Arbeitswelt	
501. Weiterbildung der EURES-Berater			502. Treffen der EURES-Berater
503. Grenzgänger-Beratung			
504. Konferenz Bildungssysteme			
505. Konferenz Weiterbildung			
506. Konferenz Forschung SLLR			

5. IGR / CSI

6. Patronat	603. Schwerbehinderte – Sizuation für Grenzgänger SLLR	601. Arbeitgeber-EURES- Treffen	601. Arbeitgeber-EURES- Treffen	604. Journalistentreffen
	606. Weiterbildung EURES-Beraterin MEDEF	602. Jahrestreffen VSU- MEDEF	602. Jahrestreffen VSU- MEDEF	
		605. EURES- Arbeitgebertreffen Deutschland		
		607. EURES-Berater Aktivitäten	607. EURES-Berater Aktivitäten	

Bibliographie

- Europäisches Beschäftigungsobservatorium – Bericht vom Frühjahr 2001.
Editeur: Europäische Kommission, Beschäftigung & soziale Angelegenheiten
- Mitteilung der Europäischen Kommission „Fünf Jahre Europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme“, 17. Juli 2002
- Europäische Beschäftigungspolitik – Monitoring durch Indikatoren
Arnold Hemmann, Bundesarbeitsblatt 11/2002
- Die Europäische Beschäftigungsstrategie
Markus Löbber, Bundesarbeitsblatt 10/2002
- Europäische Beschäftigungspolitik – Steinle, Tübinger Schriften zum internationalen und europäischen Recht, Bd. 56, Berlin 2001
- Kommentierung der Art. 125 bis 130 EGV - Arnold Hemmann, veröffentlicht im Handbuch des Europäischen Rechts, Systematische Sammlung mit Erläuterungen.
Editeur: Claus-Dieter Ehlermann und Roland Bieber, Baden-Baden
- Beschäftigungspolitiken in der EU und in den Mitgliedstaaten – Gemeinsamer Bericht 2000
Editeur: Europäische Kommission, Beschäftigung & soziale Angelegenheiten
- Die beschäftigungspolitischen Leitlinien
Editeur: Europäische Kommission, Beschäftigung & soziale Angelegenheiten
- Beschäftigungspolitische Leitlinien für 1999
Editeur: Magazin zur Chancengleichheit Nr. 7 März 1999
- Beschäftigung in Europa 2001 – Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft
Editeur: Europäische Kommission, Beschäftigung und soziale Angelegenheiten
- Europäische Beschäftigungspolitik – Dokumentation 1994-1999
Editeur: IAB, Institut für Arbeitsmarktforschung der Bundesanstalt für Arbeit – Thomas Rhein
- IAB Kurzbericht – Rolle der Europäischen Union in der Beschäftigungspolitik. Ausgabe Nr.13 / 23.9.99
Editeur: IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- http://www.europarl.eu.int/summits/index_fr.htm
- http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_de.htm
- http://www.auswaertiges-amt.de/www/de/eu_politik/politikfelder/beschaeftigungspolitik_html#3
- <http://www.eures-sllr.org>



Saarland

Anfried Horbach

Arbeitsamt Saarbrücken
Hafenstraße 18
D - 66111 Saarbrücken
Tel.: 00 49/681 944 11 81
Fax: 00 49/681 944 50 11
anfried.horbach@arbeitsamt.de

Ingrid Lang • VSU

Harthweg 15
D-66119 Saarbrücken
Tel.: 00 49/681 954 34 36
Fax: 00 49/681 954 34 556
lang@mesaar.de

Volker Steinmetz

Arbeitsamt Lebach
Theoleyerslebach 2
D-66822 Lebach
Tel.: 00 49/68 81 93 50 35
volker.steinmetz2@arbeitsamt.de

Walter Stephan • DGB

Fritz-Dobisch-Straße 5
D - 66111 Saarbrücken
Tel.: 00 49/681 400 010/134
Fax: 00 49/681 400 012 0
walter.stephan@dgb.de

Rheinland-Pfalz

Peter Hiery • Arbeitsamt Landau

Geschäftsstelle Kandel
Saarstraße 93-95
D - 76870 Kandel
Tel.: 00 49/72 75 95 50 13
Fax: 00 49/72 75 95 50 33
peter.hiery@arbeitsamt.de

Thomas Jacobi • Arbeitsamt Trier

Schönbornstraße 1
D-54201 Trier
Tel.: 00 49/651 20 52 17
Fax: 00 49/651 20 52 18
thomas.jacobi@arbeitsamt.de

Helmut Mors • DGB-Kreis Trier

Herzogenbuscherstraße 52
D-54292 Trier
Tel.: 00 49/651 9 91 47 47
Fax: 00 49/651 9 91 47 99
helmut.mors@dgb.de

Lorraine

Jean-Pierre Brovillé • APEC

Espace Corbin
9, Rue Mazagan - CS 5403
F-54054 Nancy Cedex
Tel.: 00 33/3 83 17 45 04
Fax: 00 33/3 83 32 41 02
jean-pierre.broville@apec.asso.fr

Luxembourg

Fanny Feller

Maison de l'Entreprise
Site Technologique St. Jacques II
8, rue Alfred Kastler-Maxeville
F-54524 Laxou Cedex
Tel.: 00 33/3 83 95 65 09 / 08
Fax: 00 33/3 83 95 65 11
ffeller@medef-meurthe-moselle.fr

Lamine Mohammedi

5, Rue du Moulin
L-1229 Luxembourg
F-57385 Teting-sur-Nied
Tel.: 0033 3 87 38 92 35
Fax: 0033 3 87 38 92 35
eures.cgt.lamine@wanadoo.fr

Fabien Maurizi • ANPE

25, rue du Maréchal Foch
F- 54190 Villersur
Tel.: 00 33/3 82 89 50 16
Fax: 00 33/3 82 26 33 13
fabien.maurizi@anpe.fr

Patrick Picandet • IRS/CFTC

15, Rue Abbé Henrich
F- 54407 Longwy Cedex
Tel.: 00 33/3 82 25 88 55
Fax: 00 33/3 82 25 88 55

Jean-Jacques Schneider

Direction Déléguée ANPE Moselle Est
26, Avenue St. Rémy
F- 57603 Forbach
Tel.: 00 33/3 87 84 72 84
Fax: 00 33/3 87 84 69 89
jjacques.schneider@anpe.fr

Jean-Paul Schoeser

ANPE • Espace Emploi Intern.
2, Rue Saint Charles
F-57045 Metz Cedex 1
Tel.: 00 33/387 74 63 39
Fax: 00 33/387 75 75 83
jpaul.schoeser@anpe.fr

Nadine Schwemck • MEDEF Moselle

48, Place Mazelle - BP 10530
F- 57017 Metz Cedex 1
Tel.: 00 33/3 87 74 33 65
Fax: 00 33/3 87 74 96 66
medef.moselle@wanadoo.fr

Roger Tarillon • Union locale CFDT

du Bassin Houiller
13, Rue de la Roselle - BP 40116
F- 57803 Freyming-Merlebach
Tel.: 00 33/3 87 81 20 13
Fax: 00 33/3 87 81 15 38
cfdt.merlebach@wanadoo.fr

Marie-Thérèse Thiébaud • CFDT

9, Rue du Colonel Merlin - BP 717
F- 54400 Longwy
Tel.: 00 33/3 82 24 38 64
Fax: 00 33/3 83 32 41 02
mtthiebaud@wanadoo.fr

Kontakt

Points de contact

Koordinator Joachim Geppert

EURES - Institut
Ring am Gottwill 18
66117 Saarbrücken
Tel.: 00 49/681 954 47-0
Fax: 00 49/681 954 47-20
jgeppert@eures-sllr.org

CRD

Centre de Ressources
et de Documentation
EURES Rheinland-Pfalz-Saar

CRD

Centre de Ressources
et de Documentation
des EURES Transfrontaliers
de Lorraine
WTC - Tour B
2, Rue Augustin Fresnel
F - 57082 Metz
Tel.: 00 33/3 87 20 40 91
crd.eures@wanadoo.fr

CRD

Centre de Ressources
et de Documentation
EURES Luxembourg

Cellule EURES de l'ADEM

1, rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tel.: 00 352/47 85 399
fabienne.jacquet@adem.etat.lu

EURES-CEPS/INSTEAD

Rue Emil Mark - BP 48
L - 4501 Differdange
Tel.: 00 352/58 58 66 621
franz@hermes.ceps.lu

Kontakt

Points de contact

Koordinator Joachim Geppert

EURES - Institut
Ring am Gottwill 18
66117 Saarbrücken
Tel.: 00 49/681 954 47-0
Fax: 00 49/681 954 47-20
jgeppert@eures-sllr.org

CRD

Centre de Ressources
et de Documentation
EURES Rheinland-Pfalz-Saar

CRD

Centre de Ressources
et de Documentation
des EURES Transfrontaliers
de Lorraine
WTC - Tour B
2, Rue Augustin Fresnel
F - 57082 Metz
Tel.: 00 33/3 87 20 40 91
crd.eures@wanadoo.fr

CRD

Centre de Ressources
et de Documentation
EURES Luxembourg

Cellule EURES de l'ADEM

1, rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tel.: 00 352/47 85 399
fabienne.jacquet@adem.etat.lu

EURES-CEPS/INSTEAD

Rue Emil Mark - BP 48
L - 4501 Differdange
Tel.: 00 352/58 58 66 621
franz@hermes.ceps.lu

Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz Grenzgängerströme / Flux frontaliers 2002/2003



Ziele und Partner des EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz Objectifs et partenaires de l'EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat



Die vier Ziele

1. Die Information der Öffentlichkeit über Lebens- und Arbeitsbedingungen in den vier Partnerregionen.
2. Die Förderung des Informationsaustausches über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in den Grenzregionen, insbesondere die Stellenvermittlung.
3. Die Förderung der Mobilität und des grenzüberschreitenden Sozialdialogs durch den Aufbau einer vorausschauenden konzentrierten Arbeitsmarktpolitik.
4. Die Entwicklung und Förderung grenzüberschreitender beruflicher Ausbildung.

Die Partner

Zum 1. April 1997 trat der Vertrag zur Errichtung des Projektes EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz zwischen den Vertragspartnern

- Ministerium für Wirtschaft des Saarlandes
- Conseil Régional von Lothringen
- Ministère du Travail et de l'Emploi Luxembourg
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz
- Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland
- Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)
- Administration de l'Emploi pour le Luxembourg (ADEM)
- IGR - Interregionaler Gewerkschaftsrat
- VSU - Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.
- LVU - Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmensverbände e.V.
- MEDEF - Mouvement des entreprises de France
- FEDIL - Fédération des Industriels Luxembourgeois
- EU-Kommission

in Kraft. Die Partnerschaft EURES* Transfrontalier hat sich zum Ziel gesetzt, die Integration des gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu fördern und Arbeitnehmern und Unternehmern entsprechende Unterstützung anzubieten.

* EURES gleich European Employment Service; EURES Transfrontalier und EURES in Grenzregionen sind identische Begriffe

Les quatre objectifs

1. Informer le public sur les conditions de vie et de travail dans les quatre régions partenaires.
2. Promouvoir l'échange d'informations concernant les offres et demandes d'emploi des régions frontalières mais aussi le placement.
3. Encourager la mobilité et le dialogue social transfrontalier par la mise en place d'une politique de l'emploi prévisionnelle concertée.
4. Concevoir et promouvoir une formation professionnelle transfrontalière.



Les partenaires

La convention pour la création du projet EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat est entrée le 1er avril 1997 en vigueur entre les partenaires contractuels que sont

- le Ministère für Wirtschaft des Saarlandes
- le Conseil Régional de Lorraine
- le Ministère du Travail et de l'Emploi du Grand-Duché de Luxembourg
- le Ministère für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit du Land de Rhénanie-Palatinat
- le Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland
- Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)
- Administration de l'Emploi pour le Luxembourg (ADEM)
- le CSI - le Conseil Syndical Interrégional
- la VSU - Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.
- la LVU - Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmensverbände e.V.
- MEDEF - Mouvement des entreprises de France
- la FEDIL - Fédération des Industriels Luxembourgeois
- la Commission Européenne

Le partenariat EURES* Transfrontalier s'est fixé pour objectif de promouvoir l'intégration du marché de l'emploi transfrontalier commun et de proposer une aide correspondante aux travailleurs et entrepreneurs.



MKW GmbH
Ring am Gottwill 18
D - 66117 Saarbrücken

Tel.: +49 (0)681 / 9 54 47 - 0
jgeppert@eures-sllr.org
www.eures-sllr.org