



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 6.12.2007
COM(2007) 773 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT
EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU
COMITÉ DES RÉGIONS**

**La mobilité, un instrument au service d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité:
le plan d'action européen pour la mobilité de l'emploi (2007-2010)**

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

La mobilité, un instrument au service d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité: le plan d'action européen pour la mobilité de l'emploi (2007-2010)

1. CONTEXTE POLITIQUE GENERAL

Dans une Europe sans frontières intérieures, affrontant une économie mondiale, les besoins changeants d'une société vieillissante et d'un marché du travail en constante évolution exigent des niveaux de mobilité beaucoup plus importants. La mobilité du travail est un instrument fondamental d'un marché unique efficace; elle est essentielle pour permettre à un plus grand nombre de personnes de trouver un meilleur emploi, l'un des principaux objectifs de la stratégie de Lisbonne¹. Pour les travailleurs, l'élargissement de l'UE en 2004 et 2007 a multiplié les possibilités de trouver un emploi et, pour les employeurs, d'engager des travailleurs. La plupart des 15 États membres de l'époque ont levé ou allégé les restrictions qu'ils appliquaient à l'égard des citoyens de huit des États membres qui ont rejoint l'UE en 2004, créant ainsi un vaste gisement de main-d'œuvre dans le but de relever les enjeux du vieillissement et de la mondialisation.

Les travailleurs doivent être plus mobiles à la fois entre les emplois, les régions et les États membres. Ils doivent posséder les qualifications appropriées et avoir la possibilité de passer fréquemment d'un emploi à un autre et de progresser dans leur carrière. C'est d'ailleurs l'objectif des principes communs de flexicurité², un concept qui peut aider à gérer les transitions entre les emplois avec plus de succès à une époque où les changements économiques s'accélèrent.

Toutefois, la mobilité des travailleurs reste encore assez limitée par un certain nombre de barrières. À l'incertitude quant aux avantages de la mobilité, s'ajoutent des obstacles qui entravent leurs mouvements et qui vont de contraintes juridiques et administratives à la disponibilité et aux coûts des logements, aux perspectives d'emploi des conjoints et partenaires, à la portabilité des pensions, aux barrières linguistiques et à la reconnaissance des qualifications dans d'autres États membres.

2. LES LEÇONS TIRÉES DU PLAN D'ACTION 2002 ET DE L'ANNEE EUROPEENNE 2006 DE LA MOBILITE DES TRAVAILLEURS

La présente communication se veut une nouvelle étape importante dans le prolongement d'une longue série d'initiatives en faveur de la mobilité. S'appuyant sur un processus lancé en février 2001 avec la communication de la Commission sur de nouveaux marchés européens du

1 Voir les Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005-2008), ligne directrice n° 20.

2 Vers des principes communs de flexicurité: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité. COM(2007) 359 du 27.6.2007.

travail³, sur les conclusions du Conseil européen de Stockholm en mars 2001 et sur les travaux du Groupe de travail de haut niveau sur les compétences et la mobilité, la Commission a adopté en février 2002 un plan d'action en matière de compétences et de mobilité⁴. Le rapport final sur ce plan d'action, adopté le 25 janvier 2007⁵, fait le point des leçons à tirer du plan et présente trois grands axes d'action future:

- veiller à ce que les systèmes d'éducation et de formation soient mieux à même de répondre aux besoins du marché communautaire de l'emploi et préparer les citoyens à la mobilité par l'apprentissage des langues,
- éliminer les entraves juridiques et administratives et promouvoir la reconnaissance transfrontalière des qualifications, et
- créer un portail unique d'information sur la mobilité basé sur la plateforme d'offres d'emplois d'EURES.

Le plan d'action 2002 proposait aussi de désigner l'année 2006, Année européenne de la mobilité des travailleurs. Le débat engagé au cours de cette année, et étayé d'enquêtes économiques⁶, a clairement mis en relief la diversité et l'incidence des obstacles à la mobilité qui subsistent au sein de l'UE. Il plaidait aussi résolument pour que soit créé un environnement favorable à la mobilité arguant de la nécessité de faire de la mobilité une pratique normale dans la carrière des travailleurs.

S'inspirant des résultats de l'année européenne 2006 et de la relation étroite entre la question de la mobilité et divers enjeux politiques actuellement débattus, tels la flexicurité, l'apprentissage tout au long de la vie et l'évolution démographique, la Commission lance avec la présente communication un **plan d'action en matière de mobilité pour 2007-2010** dont les objectifs sont:

- d'améliorer la législation et les pratiques administratives existantes concernant la mobilité des travailleurs;
- de garantir le soutien stratégique des autorités à tous les niveaux;
- de renforcer le réseau EURES en tant que **seul** instrument facilitant la mobilité des travailleurs et de leur famille;
- de sensibiliser davantage le grand public aux possibilités et aux avantages qu'offre la mobilité.

3 De nouveaux marchés européens du travail ouverts et accessibles à tous – COM(2001) 116 du 28.2.2001.

4 Plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité – COM(2002) 72 du 13.2.2002.

5 Rapport final sur la mise en œuvre du plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité COM(2002) 72 final - COM(2007) 24 du 25.1.2007.

6 Étude économique de l'UE - OCDE 2007, Chapitre 8: "Lever les obstacles à la mobilité géographique des travailleurs".

3. ACCROITRE L'INTERET DES CITOYENS POUR LA MOBILITE

La mobilité du travail dans l'UE reste relativement faible, même si les statistiques sur les flux de mobilité ou sur les motivations sous-jacentes nécessitent une amélioration. Près de 2% des citoyens en âge de travailler dans l'un des 27 États membres de l'UE vivent et travaillent actuellement dans un autre État membre. À titre de comparaison, le pourcentage est pratiquement du double pour les citoyens de pays tiers résidant dans l'UE. Il semble toutefois qu'un **accroissement** progressif **de la mobilité** se soit produit au cours des dernières années. Le nombre de travailleurs mobiles dans l'UE-15 est passé de 470 000 personnes environ en 2000 à quelque 610 000 personnes en 2005 (Enquête sur les forces de travail en Europe)⁷. En outre, le nombre de travailleurs saisonniers et transfrontaliers (y compris de jeunes dans des emplois d'été), souvent ignorés des statistiques nationales, peut être important et gonfler le pourcentage de travailleurs migrants dans l'UE⁸.

Une enquête récente sur **l'attitude des Européens à l'égard de la mobilité** montre également que ceux-ci reconnaissent l'importance de la mobilité du travail. Selon un sondage Eurobaromètre effectué en 2006, 57% des personnes interrogées déclarent que la mobilité transrégionale ou transfrontalière est un facteur positif d'intégration européenne; 46% pensent que la mobilité est bénéfique pour les marchés du travail et les travailleurs; et 40% y voient un atout pour l'économie. En outre, 5,5% des citoyens de l'UE-10 disent qu'ils se déplaceront probablement vers un autre État membre au cours des cinq prochaines années. Les intentions de mobilité future à l'intérieur de l'Europe se sont multipliées dans tous les États membres à des degrés divers⁹.

Les statistiques ont également révélé **de nouvelles tendances dans les schémas de mobilité**. Un plus grand nombre de jeunes et de travailleurs hautement qualifiés s'engagent dans des "pratiques de pluri-mobilité", c'est-à-dire de courtes périodes de mobilité répondant à des besoins spécifiques dans une carrière professionnelle, une tendance qui montre que la mobilité commence à s'intégrer davantage dans les perspectives de carrière et est plus étroitement liée aux politiques d'apprentissage tout au long de la vie. Le sondage Eurobaromètre indique qu'une nette majorité de jeunes travailleurs – plus de 70% – est aujourd'hui consciente que le développement de sa carrière requiert une certaine forme de mobilité.

En dépit du faible taux de mobilité du travail, il y a d'excellentes raisons de conclure que les citoyens sont davantage disposés à être mobiles qu'autrefois. Le contexte semble donc propice pour s'inspirer des leçons tirées et pour intensifier les efforts en vue de la suppression des barrières à la mobilité. Les expériences acquises ont clairement mis en évidence l'impact négatif d'**obstacles à la mobilité géographique** aux niveaux européen, national, régional ou local. Outre les obstacles juridiques et administratifs, par exemple en matière de sécurité sociale, la mobilité se heurte à des obstacles pratiques tels que le logement, les langues, l'emploi des conjoints et des partenaires. En matière de mobilité des personnes, d'autres coûts viennent s'ajouter, par exemple la non-reconnaissance des expériences liées à la mobilité dans l'évaluation d'une carrière, notamment dans les PME. Ces obstacles sont liés à des problèmes

⁷ L'impact de l'adhésion de nouveaux États membres est également analysé dans le "Rapport sur le fonctionnement des dispositions transitoires visées au traité d'adhésion de 2003 (période du 1er mai 2004 au 30 avril 2006)", COM(2006) 48 du 8.2.2006.

⁸ Les travailleurs transfrontaliers dans l'UE et l'Espace économique européen.

⁹ Voir "La mobilité à longue distance en Europe: trouver le juste équilibre", Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2006) (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/fr/1/ef0636fr.pdf>).

qui doivent être envisagés à différents niveaux, local, régional, national et communautaire. Le présent plan d'action propose des actions spécifiques visant à contribuer à l'élimination d'obstacles au niveau européen et à encourager les autorités compétentes à chercher à supprimer les obstacles aux niveaux national, régional ou local.

4. FACE AUX ENJEUX: LE PLAN D'ACTION POUR LA MOBILITE DE L'EMPLOI 2007-2010

La stratégie de Lisbonne et la stratégie européenne pour l'emploi ont reconnu une mobilité géographique et professionnelle accrue comme un facteur important dans la création d'emplois et le développement de l'employabilité et de l'adaptabilité de la main-d'œuvre de l'UE dans le contexte de marchés du travail en mutation rapide. La présente communication expose un plan d'action dans quatre domaines afin de s'assurer que la Commission s'appuie sur les expériences réalisées jusqu'ici en la matière. Les actions prévues sont complémentaires d'autres mesures législatives et initiatives importantes au niveau communautaire.¹⁰

4.1. Améliorer la législation en vigueur et les pratiques administratives

Un important instrument de promotion de la mobilité du travail à l'intérieur de l'UE est la législation communautaire sur la coordination des régimes de sécurité sociale, actuellement représentée par le règlement (CEE) n° 1408/71¹¹ et son règlement d'application (CEE) n° 574/72¹². Ces règlements sont destinés à garantir aux travailleurs migrants dans l'UE, qui font usage de leur droit communautaire de circuler librement, de n'en subir aucune perte de leur protection sociale.

Ces règlements se sont révélés des instruments efficaces dans la réalisation de cet objectif. Cependant, de nouvelles formes de mobilité (des périodes plus courtes, des statuts changeants, des pratiques de pluri-mobilité) peuvent contrarier l'application de ces règlements. Par exemple, un travailleur mobile, qui est fréquemment employé sous contrat de courte durée dans différents États membres, pourrait être amené à relever de plusieurs régimes de sécurité sociale.¹³ Le moment est donc venu de se demander s'il est nécessaire de développer de nouveaux instruments mieux adaptés aux besoins des travailleurs mobiles et des entreprises qui les emploient. Ces instruments doivent aussi être considérés comme un volet non

¹⁰ À titre d'exemples, citons la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, à appliquer avant le 20.10.2007, la révision du marché unique, la mise en œuvre de la directive 2006/123/CE relative aux services dans le marché intérieur, à appliquer avant la fin de 2009; le plan d'action i2010 pour l'e-gouvernement - COMM (2006)173 sur l'utilisation des TIC pour moderniser les services gouvernementaux, dans leur dimension transnationale aussi; la poursuite de la mise en œuvre de la directive 2005/71/CE du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique.

¹¹ JO L 149 du 5.7.1971, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 1992/2006 (JO L 392 du 30.12.2006).

¹² JO L 74 du 27.3.1972, modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 311/2007 du 19.3.2007 (JO L 82 du 23.3.2007).

¹³ À condition que le travailleur ne soit pas en détachement, auquel cas il continuerait à être assujéti à la sécurité sociale de l'État membre dans lequel il travaille. Une autre catégorie de travailleurs qui mérite une attention spéciale est celle des travailleurs des secteurs du transport routier et aérien international.

négligeable d'un nouveau programme en faveur des opportunités, de l'accessibilité et de la solidarité¹⁴.

La Commission va examiner s'il est nécessaire **d'adapter la législation communautaire** relative à la coordination de la sécurité sociale et les pratiques administratives développées sur cette base. À l'issue d'un inventaire des problèmes qui peuvent se poser dans le contexte de la législation actuelle¹⁵, les parties prenantes¹⁶ seront consultées et une étude systématique sera organisée au début de 2008 sur la portée et les caractéristiques des nouveaux schémas de mobilité. À l'aide des résultats du processus de consultation et d'une évaluation d'impact approfondie, la Commission prendra une décision au cours du second semestre de 2009 sur la nécessité d'adapter les pratiques administratives ou les dispositions réglementaires mêmes.

Cette étude sera réalisée dans le cadre du réseau TRESS (formation et suivi de la sécurité sociale en Europe), un réseau financé par la Commission d'experts nationaux axé sur des problèmes de sécurité sociale. La Commission a l'intention de **renforcer le statut et la capacité d'analyse du réseau TRESS** en proposant d'inclure une disposition spéciale dans le règlement (CE) n° 883/2004. Les activités du réseau se focaliseraient alors sur trois tâches principales:

consolider chez des groupes spécifiques de parties prenantes la connaissance des règlements communautaires (fonctionnaires, juristes, juges, syndicalistes);

- produire régulièrement des rapports sur l'application des règlements de sécurité sociale dans les États membres;
- prodiguer des conseils spécialisés sur l'évolution des règlements et pratiques en vigueur afin de répondre aux besoins changeants des travailleurs migrants dans l'UE.

La protection des droits à pension complémentaire peut elle aussi avoir une grande influence sur les décisions des travailleurs concernant la mobilité. En 2005, la Commission a présenté une proposition de directive visant à réduire les obstacles à la mobilité en améliorant la portabilité des droits à pension complémentaire¹⁷. Au terme de discussions sur le contenu et la portée de la proposition de directive au Conseil et au Parlement européen, la Commission a présenté une proposition modifiée, axée sur les prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire¹⁸.

14 COM(2006) 211 du 10.5.2006: "Un projet pour les citoyens - Produire des résultats pour l'Europe", COM(2007) 726 du 20.11.2007 «Opportunities, access and solidarity: towards a Social Vision for 21 Century Europe».

15 Sur la base d'un questionnaire envoyé à toutes les parties prenantes (institutions et partenaires sociaux) en juin 2007.

16 Y compris la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants, ainsi que les comités consultatifs sur la sécurité sociale et la libre circulation des travailleurs.

17 Mettre en œuvre le programme communautaire de Lisbonne - Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration de la portabilité des droits à pension complémentaire – COM(2005) 507 du 30.11.2005.

18 Proposition modifiée de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration de la portabilité des droits à pension complémentaire aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire, COM(2007) 603 du 9.10.2007.

En outre, la Commission va intensifier la **rationalisation des pratiques administratives et la coopération administrative** entre les institutions et les autorités nationales. En 2009, date à laquelle le nouveau règlement (CE) n° 883/2004 devrait entrer en application¹⁹, l'échange administratif d'informations entre les institutions nationales en vue de la coordination des questions de sécurité sociale se fera de manière totalement électronique²⁰. Il sera ainsi possible de consulter et d'échanger des informations en ligne, et aussi d'introduire une **version électronique de la carte européenne d'assurance maladie**²¹, ce qui réduira considérablement la durée de traitement des demandes de remboursement des dépenses de sécurité sociale des travailleurs migrants dans l'UE.

Actions

La Commission va:

1. *Examiner si le règlement (CE) n° 883/2004, son règlement d'application et les pratiques administratives connexes doivent être adaptés pour tenir compte des schémas changeants de mobilité des travailleurs.*
2. *Proposer l'ajout dans le règlement (CE) n° 883/2004 d'une nouvelle disposition officialisant le statut et la capacité d'analyse du réseau d'experts indépendants TRESS afin de consolider la structure d'expertise existante dans le domaine de la coordination de la sécurité sociale au niveau européen.*
3. *Intensifier la simplification des pratiques nationales de coopération et d'administration, notamment par l'introduction de techniques de consultation et d'échange d'informations par voie électronique, et le lancement d'une version électronique de la carte européenne d'assurance maladie.*
4. *Donner suite à sa proposition de 2005 et à sa proposition modifiée de directive de 2007 relative à l'amélioration de la portabilité des droits à pension complémentaire aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire.*

4.2. Assurer le soutien politique à la mobilité par les autorités à tous les niveaux

Les États membres ont un rôle important à jouer dans la démonstration de l'intérêt de la mobilité géographique et professionnelle pour chaque personne et pour l'ensemble de l'économie. Cette mobilité est un instrument essentiel de la réussite de la stratégie de Lisbonne, notamment en privilégiant une approche basée sur la flexicurité afin de répondre aux enjeux des marchés du travail modernes.

La mobilité doit être encouragée au moyen de stratégies nationales de l'emploi et de programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie qui permettent d'acquérir, entre autres, des qualifications professionnelles et des compétences linguistiques et interculturelles. Les États membres sont incités à appliquer le Cadre européen des certifications et à

¹⁹ Ce règlement remplacera l'actuel règlement (CEE) n° 1408/71.

²⁰ Sous réserve des dispositions provisoires que les États membres peuvent arrêter au sein du Conseil.

²¹ La mise en œuvre sera progressive et souple. Voir COM(2003) 73 du 2.2.2003.

développer l'Europass²², qui rendra les qualifications acquises plus transparentes pour les employeurs et facilitera la mobilité du travail. Les obstacles pratiques à la mobilité devraient trouver une solution par une action concertée avec les partenaires sociaux, les autorités locales et régionales, les centres d'éducation et de formation et la société civile. Cela devrait se faire tout en favorisant la "mobilité équitable", notamment en combattant le travail non déclaré et le dumping social, qui consiste à garantir pleinement et en toutes circonstances le respect des normes du travail et des dispositions légales. À cette fin, et forte du succès d'initiatives lancées dans le contexte de l'année européenne 2006, la Commission va dresser un **inventaire des pratiques de mobilité appliquées** aux niveaux national, régional ou local. Elle encouragera les États membres à inclure ces pratiques dans leurs plans d'élaboration de la politique de cohésion afin de stimuler la coopération transfrontières pour échanger des offres d'emploi et partager des infrastructures communes. Elle étudiera aussi la possibilité de développer des **mécanismes appropriés pour encourager la mobilité des travailleurs** en s'inspirant des expériences positives de programmes européens existants, comme Leonardo da Vinci et Marie Curie.

Actions

La Commission va:

5. *Encourager les États membres à inclure la mobilité géographique et professionnelle comme objectif prioritaire dans leurs stratégies nationales pour l'emploi et l'éducation et la formation tout au long de la vie.*

6. *Encourager les autorités aux niveaux régional et local, et d'autres parties prenantes compétentes, à éliminer les obstacles d'ordre pratique à la mobilité et à promouvoir la notion de "mobilité équitable", en l'occurrence en luttant contre le travail non déclaré et le dumping social.*

7. *Encourager les États membres à acquérir des bonnes pratiques au regard des actions en faveur de la mobilité grâce à des programmes d'apprentissage mutuel financés au titre de la politique de cohésion de l'UE, en particulier les programmes dont la réalisation est rendue possible par le Fonds social européen. Dresser un inventaire des aides financières existantes et examiner la possibilité de développer des programmes européens de mobilité.*

8. *Soutenir la mise en œuvre du cadre européen des certifications, promouvoir l'Europass, et donner la suite qui convient à de nouvelles initiatives à l'égard du système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels ([ECVET](#)).*

4.3. Renforcer EURES

Créé en 1993 pour faciliter la libre circulation des travailleurs, EURES (Services européens de l'emploi) est un important instrument de renforcement des infrastructures du marché du travail aux niveaux national et communautaire²³. Conçu comme un outil unique destiné à faciliter la mobilité des travailleurs et des membres de leurs familles, EURES est un service

²² Le cadre européen des certifications (CEC) est un cadre de référence facultatif. Recommandation sera donnée aux États membres de rapprocher leurs systèmes de certification de ce cadre d'ici 2010 et de corrélés à leurs certifications un code CEC à partir de 2012.

²³ Décision 2005/600/CE du Conseil du 12 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (JO L 205 du 6.8.2005).

communautaire centralisé qui combine un réseau humain de 750 conseillers qualifiés et un portail puissant qui permet d'accéder à plus d'un million d'offres d'emplois. Depuis 2006, toutes les offres émanant des services publics de l'emploi nationaux de l'UE et de l'EEE sont accessibles sur le portail d'EURES en 25 langues européennes. Le réseau de conseillers EURES accorde une assistance personnalisée aux travailleurs migrants et leurs familles dans l'UE pour toute question en rapport avec leur expérience de mobilité. Il fonctionne en coopération avec d'autres structures communautaires, notamment des centres d'information générale et spécialisée et des services de résolution de problèmes à l'intention des citoyens et des entreprises, comme Eulisses en matière de sécurité sociale, le portail PLOTEUS sur les possibilités de formation, Eurodesk, ERYICA, Europe Direct, Ton Europe, Citizens' Signpost Service, Europass, des points de contact nationaux pour la reconnaissance des qualifications professionnelles, ERA-MORE, le portail européen de la mobilité des chercheurs et SOLVIT, etc.

Le troisième volet du plan d'action 2007-2010 pour la mobilité du travail cherche à **renforcer avec consistance les services fournis par EURES** en poursuivant trois nouveaux objectifs²⁴:

- améliorer sa dimension stratégique en renforçant son potentiel analytique en ce qui concerne les flux de mobilité et les changements intervenant sur le marché du travail;
- étendre la portée et la qualité de ses services en apportant une assistance aux travailleurs mobiles dans l'UE et à leurs familles dans toute question en relation avec leur expérience de la mobilité;
- accroître son champ d'action en renforçant ses liens avec d'autres prestataires, notamment privés, de services similaires et, conformément au plan d'action sur les migrations économiques, en ouvrant progressivement l'accès à ses services aux travailleurs d'autres parties du monde, en particulier les pays candidats²⁵.

Actions

EURES va:

9. *Étendre considérablement l'offre d'informations et sensibiliser au principe de l'égalité de traitement et au respect des normes du travail sur les marchés du travail européens par l'entremise de son portail et de ses conseillers.*

10. *Améliorer ses services pour répondre aux besoins de catégories spécifiques de travailleurs (chômeurs de longue durée, jeunes travailleurs²⁶, travailleurs âgés, femmes, chercheurs, travailleurs indépendants, travailleurs saisonniers). Le réseau aidera les personnes à établir un plan de carrière complet, comprenant leur réintégration sur le marché du travail à leur retour.*

11. *Amplifier sensiblement la collecte d'informations stratégiques, notamment sur les flux*

²⁴ Tous les développements prévus dans ce domaine seront dans le prolongement des lignes directrices EURES 2007-2010, approuvées en juin 2006.

²⁵ COM(2005) 669 du 21.12.2005: portail sur l'immigration prévu à l'intention de ressortissants de pays tiers - http://ec.europa.eu/justice_home/funding/tenders/2007_S158_196406/specifications_en.pdf

²⁶ Proposé dans le COM(2007) 498 du 5.9.2007 intitulé "Promouvoir la pleine participation des jeunes à l'éducation, à l'emploi et à la société".

de mobilité. Les synergies avec d'autres réseaux et fournisseurs d'information seront renforcées et des programmes de coopération transfrontières seront établis, comprenant de nouvelles activités et de nouveaux partenariats entre États membres.

12. *Le cas échéant, étendre ses services à des ressortissants de pays tiers, dont ceux qui n'ont pas encore obtenu le statut de résident de longue durée. Dans un premier temps, des informations seront fournies sur les règles et procédures à respecter pour accéder aux marchés du travail dans l'UE et sur les catégories spécifiques de travailleurs demandés sur ces marchés.*

4.4. Sensibiliser davantage aux atouts de la mobilité

Une véritable stratégie de la mobilité des travailleurs dans l'UE ne peut être effectivement développée que si elle bénéficie du soutien actif de toutes les parties prenantes. Certains citoyens doivent encore être mieux informés de leurs droits à la libre circulation et être convaincus de l'intérêt de la mobilité pour leur carrière professionnelle. Le quatrième volet de la communication encouragera les **activités innovantes de sensibilisation, l'échange d'informations et les bonnes pratiques.**

Actions

La Commission va:

13. *Organiser chaque année des "Journées européennes du travail" afin d'améliorer chez les travailleurs la connaissance de leurs droits et des avantages de la mobilité, et d'intensifier l'échange d'informations et de meilleures pratiques entre toutes les parties prenantes.*

14. *Lancer le "Partenariat européen pour la mobilité de l'emploi", une initiative comprenant la création d'un réseau de parties prenantes dédié à la promotion de la mobilité du travail dans l'UE.*

15. *Prévoir, dans le programme PROGRESS, une aide pour le financement d'activités pilotes, l'échange de bonnes pratiques, la diffusion de résultats sur les nouveaux développements et l'émergence de programmes novateurs.*

5. CONCLUSION

La mobilité, entre les emplois ou entre les États membres ou les régions, est un élément essentiel des objectifs de Lisbonne. C'est un facteur important de la réponse de l'Europe aux changements démographiques et à la mondialisation. La présente communication entend présenter une approche plus intégrée de la mobilité du travail en tant qu'instrument à la fois pour créer de l'emploi et contribuer au développement individuel. Elle sert à rappeler que les citoyens de l'UE ont un droit fondamental à circuler librement dans l'EEE pour raison professionnelle, et elle encourage les parties prenantes à s'assurer que les citoyens sont au fait de ce droit et qu'ils peuvent l'exercer dans de bonnes conditions.

Afin de mieux comprendre le choix de mobilité posé par une personne et les obstacles que celle-ci rencontre, il importe aussi que la Commission continue d'approfondir ses connaissances réelles de la mobilité, et notamment de collecter des renseignements. La Commission s'intéressera aussi étroitement à la mobilité professionnelle afin de remplir ses engagements et les obligations résultant des traités d'adhésion de 2003 et 2005.

La Commission va suivre les avancées réalisées avec les actions énoncées dans la présente communication au moyen d'études et d'enquêtes menées aux niveaux européen, national ou régional, et notamment des enquêtes Eurobaromètre sur l'évolution de l'attitude des citoyens et des pratiques en relation avec la mobilité du travail. Un rapport intermédiaire sur la mise en œuvre de la présente communication sera publié en 2009.