CHARTE EURES

(2010/C 311/05)

Le BUREAU EUROPÉEN DE COORDINATION, ci-après dénommé le Bureau de coordination EURES, établi au titre de l'article 21 du règlement (CEE) nº 1612/68 du Conseil,

vu la décision de la Commission nº 2003/8/CE, du 23 décembre 2002, mettant en œuvre le règlement (CEE) nº 1612/68 du Conseil en ce qui concerne la compensation des offres et des demandes d'emploi [1], ci-après dénommée «la décision», et en particulier son article 8,

vu l'avis du comité consultatif pour la libre circulation des travailleurs et du comité technique pour la libre circulation des travailleurs, et après consultation du groupe de stratégie de haut niveau d'EURES,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE CHARTE EURES,

à laquelle les membres d'EURES (les services spécialisés désignés par les États membres) et les partenaires d'EURES (toutes les autres organisations participantes, y compris les organisations de partenaires sociaux), tels qu'ils sont définis à l'article 3 de la décision, adhérent lorsqu'ils entreprennent des activités dans le cadre de la coopération EURES.

PARTIE I

DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EURES

Les activités d'EURES font intégralement partie des services offerts par les membres d'EURES et sont accessibles de n'importe lequel de leurs bureaux locaux. Les membres d'EURES prennent en compte la dimension européenne, et en particulier la stratégie européenne pour l'emploi, dans la définition de leurs objectifs et de leurs indicateurs de performances. Les membres et partenaires d'EURES collaborent en vue de renforcer cette intégration.

La mobilité doit être encouragée tout en garantissant le concept de «mobilité équitable», en particulier dans la lutte contre le travail non déclaré et le dumping social, c'est-à-dire en veillant à ce que les normes du travail et les exigences juridiques soient toujours dûment respectées.

1.1. **Services de placement**

Les membres et partenaires d'EURES contribuent activement à accroître la mobilité sur le marché du travail européen en échangeant des informations sur les offres et les demandes d'emploi. Les informations sur les offres sont valides, exactes et suffisantes pour permettre aux demandeurs d'emploi de prendre une décision éclairée quant à leur candidature. Une attention particulière est accordée aux offres d'emploi pour lesquelles l'employeur souhaite recruter des travailleurs provenant d'autres pays européens. Les offres d'emploi sont échangées par l'intermédiaire du système uniforme présenté dans la partie III de la présente charte.

Les membres et partenaires d'EURES proposent des services d'information, une orientation et des conseils destinés aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs mobiles (travailleurs transfrontaliers, travailleurs migrants [2] et travailleurs détachés), ainsi qu'aux employeurs, y compris aux personnes ayant des besoins particuliers d'information comme les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes handicapées et les femmes, ainsi que les membres de la famille des travailleurs mobiles de l'Union européenne. Ces services comportent les éléments suivants:

— Offres et demandes d'emploi

Les membres et partenaires d'EURES aident et conseillent les demandeurs d'emploi souhaitant travailler à l'étranger sur les offres adaptées et fournissent une aide et une assistance pour la rédaction de lettres de candidature et de curriculum vitae en conformité avec le modèle de curriculum vitae européen recommandé. Les demandeurs d'emploi ont la possibilité d'enregistrer leur curriculum vitae dans la base de données EURES CV.

[1] JO L 5, 10.1.2003, p. 16.

[2] Les ressortissants de pays tiers peuvent être couverts dans la mesure où ils ont le droit de travailler dans un autre État de l'UE/pays de l'EEE (et en Suisse).

— Aide au recrutement dans un autre pays européen

Les membres et partenaires d'EURES fournissent des services en matière de recrutement et d'information aux employeurs désireux de recruter dans d'autres pays, y compris des conseils et de l'aide afin de préciser le profil des candidats éventuels. Ils soutiennent la base de données EURES CV en tant qu'outil permettant aux employeurs d'avoir accès aux profils des personnes désireuses de travailler à l'étranger.

— Informations sur les conditions de vie et de travail

Les membres et partenaires d'EURES fournissent des informations et des conseils sur les conditions de vie et de travail dans les pays EURES. Ces données sont actualisées, exactes et complètes.

— Informations sur les marchés du travail

Les membres et partenaires d'EURES fournissent des informations sur les tendances actuelles du marché du travail européen, y compris des informations sur la disponibilité, les pénuries et les excédents de main-d'œuvre.

Les services EURES sont généralement gratuits. Si les membres et partenaires d'EURES facturent des frais, il ne doit pas y avoir de distinction entre les redevances d'accès aux services EURES et les redevances d'accès aux services nationaux comparables.

1.2. **Coopération transnationale, sectorielle et transfrontalière**

Les membres et partenaires d'EURES contribuent à une coopération renforcée au sein du réseau. Les membres et partenaires d'EURES spécialisés dans certaines professions ou catégories de personnes, telles que le personnel d'encadrement ou de recherche, soutiennent le développement d'une coopération transnationale dans ces secteurs, aussi bien au sein du réseau EURES que dans le cadre d'autres initiatives et structures pertinentes au niveau européen.

En outre, les membres d'EURES soutiennent le développement de la coopération transfrontalière, en coopération avec les partenaires sociaux locaux, les autorités locales et les organisations locales et régionales situées dans des zones transfrontalières afin d'améliorer le marché du travail local et de faciliter la mobilité des travailleurs dans ces zones, en vue de contribuer au développement économique et social de la région.

1.3. **Surveillance, évaluation et suppression des obstacles à la mobilité**

Afin d'instaurer une surveillance coordonnée des obstacles à la mobilité et de contribuer à leur suppression, les membres d'EURES, en coopération avec les partenaires d'EURES concernés ou d'autres sources compétentes, surveillent régulièrement les excédents et pénuries spécifiques de main-d'œuvre, ainsi que les obstacles spécifiques à la mobilité qu'ils identifient, notamment des différences au niveau de législation et des procédures administratives. Ils identifient le niveau adéquat de suppression de ces obstacles.

PARTIE II

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS, NORMES DE QUALITÉ ET OBLIGATIONS DES MEMBRES ET DES PARTENAIRES D'EURES

2.1. **Intégration des bases de données d'offres d'emploi**

Toutes les offres publiées par un membre ou un partenaire d'EURES sont mises à la disposition de tous les autres membres et partenaires par l'intermédiaire d'un système uniforme et de modèles communs (présentés dans la partie III) qui permettent une diffusion plus vaste grâce aux technologies de pointe.

En outre, les membres et partenaires d'EURES veillent à ce que les offres d'emploi pour lesquelles l'employeur souhaite recruter au niveau international, ou susceptibles sinon d'être satisfaites par des ressortissants d'autres États membres, soient rapidement portées à la connaissance des membres et partenaires d'EURES.

2.2. **Échange d'informations**

2.2.1. *Échange d'offres d'emploi*

Les membres et partenaires d'EURES veillent à ce que toutes les offres transmises par d'autres membres et partenaires soient immédiatement traitées et diffusées par les systèmes relevant de leur responsabilité respective et qu'elles soient mises à la disposition du public.

Ils s'assurent que la qualité des informations sur les offres d'emploi est suffisante pour permettre, d'une part, aux demandeurs d'emploi de chercher et de postuler en connaissance de cause pour un emploi approprié et, d'autre part, aux employeurs de recevoir les candidatures des personnes les plus appropriées.

Les membres d'EURES doivent s'assurer que seules les offres encore ouvertes sont diffusées.

— Les offres d'emploi doivent être immédiatement suspendues ou clôturées lorsque l'employeur dispose d'assez de candidats pour pourvoir le poste vacant ou lorsqu'il a arrêté son choix sur une personne.

— Les membres d'EURES surveillent toutes les offres publiées depuis un certain nombre de semaines et veillent à ce que les anciennes offres soient soumises à un contrôle pour déterminer si elles sont toujours ouvertes, faute de quoi elles sont clôturées.

2.2.2. *Échange de demandes d'emploi*

Les membres et partenaires d'EURES assurent l'échange de demandes d'emploi et de curriculum vitae de demandeurs d'emploi provenant de leurs pays respectifs ou d'autres pays.

Les membres et partenaires d'EURES traitent les demandes d'emploi avec soin et les demandeurs d'emploi sont tenus pleinement informés:

— lorsque la demande est adressée directement à l'employeur, le concepteur de l'offre d'emploi devrait vérifier avec l'employeur, dans la mesure du possible, les réponses à l'offre d'emploi et prendre les mesures nécessaires pour encourager les candidatures,

— lorsque la demande est transmise par l'intermédiaire d'un bureau local de service de l'emploi ou d'un conseiller EURES, les candidats doivent être informés de la transmission ou non de leur candidature à l'employeur.

Le Bureau de coordination d'EURES s'appuiera sur l'expérience pratique des membres et partenaires d'EURES pour élaborer des normes européennes applicables aux demandes d'emploi, qui en amélioreront la transparence, la pertinence et la comparabilité.

2.2.3. *Informations sur les conditions de vie et de travail et sur le marché du travail*

Les membres d'EURES échangent régulièrement des informations sur les conditions de vie et de travail dans leur État membre respectif, selon un format uniforme (présenté dans la partie III) qui permet aux membres et partenaires d'échanger facilement les informations. De plus, ils facilitent l'accès aux informations sur le droit du travail, les contrats de travail et la législation sociale.

Outre la surveillance et l'évaluation régulières des obstacles à la mobilité mentionnées dans la partie I, les membres d'EURES échangent, sur une base régulière, des informations sur la situation et les tendances du marché du travail, ventilées par régions, secteurs d'activité et, si possible, par types de qualification des travailleurs.

Les informations doivent être à jour, correctes et facilement accessibles. Pour garantir l'accessibilité, toutes les informations sont fournies dans la langue nationale en question ainsi qu'en allemand, en anglais et en français.

Les membres d'EURES assurent la mise à jour régulière de la base de données sur les conditions de vie et de travail et de la base de données sur le marché du travail selon les modèles et structures convenus et aux intervalles fixés.

2.2.4. *Tout autre apport d'informations nécessaires à la création et à l'entretien d'une plate-forme européenne commune d'informations sur l'emploi et la mobilité*

L'échange d'informations sur les points susmentionnés fait partie intégrante d'une plate-forme européenne intégrée d'informations sur les compétences et la mobilité.

Afin d'étayer les services et les informations mis à disposition, le Bureau de coordination EURES peut demander aux membres et aux partenaires d'EURES d'apporter des informations supplémentaires, présentant de l'intérêt pour les demandeurs d'emploi ou les employeurs. Le fonctionnement de bases de données relatives aux possibilités d'emploi et de formation, au niveau national ou autre, devrait ainsi également être amélioré. Ces bases de données seront interconnectées au niveau européen, puis intégrées dans un site internet consacré à EURES.

Il sera également possible d'accéder aux informations collectées par d'autres réseaux actifs au niveau européen.

2.2.5. *Accès aux informations échangées*

Afin de garantir que les conseillers EURES et le public puissent accéder pleinement aux informations échangées, les membres d'EURES doivent fournir les infrastructures et services techniques nécessaires (par exemple des terminaux informatiques accessibles au public).

2.2.6. *Protection des données à caractère personnel*

Les membres et partenaires d'EURES respectent toutes les dispositions applicables concernant la protection des données personnelles lorsqu'ils échangent ou donnent accès à des informations.

2.3. **Personnel d'EURES, qualifications et formation**

La réussite d'EURES dépend de deux facteurs: un réseau technique efficace et un personnel qualifié, disposé à coopérer au-delà des frontières.

2.3.1. *Managers et conseillers EURES et autre personnel*

Chaque membre d'EURES désigne un manager EURES au sein de l'organisation. le manager EURES:

— encourage l'intégration dans l'organisation membre de la dimension européenne de la mobilité en général et de la coopération EURES en particulier,

— coordonne les activités EURES et prépare et surveille la mise en œuvre du plan d'activités EURES dans l'État membre concerné,

— veille à ce que le membre d'EURES atteigne ses objectifs et remplisse ses obligations dans les délais impartis,

— diffuse les informations auprès des conseillers EURES et des autres personnes concernées,

— représente le membre d'EURES au sein du groupe de travail d'EURES,

— assure un retour d'informations auprès du Bureau de coordination d'EURES et du groupe de travail d'EURES,

— donne un avis sur l'identification des candidats potentiels à la formation initiale (pour les conseillers EURES en place et futurs et les autres), à la formation avancée ou à d'autres formes de formation.

Chaque membre d'EURES veille à ce que tout le personnel concerné sous sa responsabilité soit préparé et formé à réaliser les objectifs opérationnels et à observer les normes et les obligations décrites ci-dessus.

D'autre part, les membres et partenaires d'EURES peuvent désigner des **conseillers EURES** qui œuvrent au sein d'une organisation membre ou partenaire d'EURES. Afin de se qualifier, les conseillers EURES doivent avoir la capacité de s'exprimer en anglais ou en français ou en allemand en plus de leur langue maternelle. Ils exécutent les tâches suivantes:

— fournir des informations, une orientation professionnelle et une aide en matière de placement aux employeurs et aux demandeurs d'emploi, ou coordonner ces activités, en tant qu'experts des questions de mobilité,

— contribuer à l'intégration des services EURES au sein de leur organisation et fournir une formation et un soutien aux autres membres du personnel,

— contribuer à la coopération dans le cadre du réseau EURES,

— contribuer à l'image positive du réseau EURES en étant courtois sur le plan professionnel et orienté vers le client.

Les conseillers EURES accomplissent des tâches diverses dont certaines peuvent nécessiter un degré de spécialisation.

Les managers EURES et les partenaires d'EURES qui emploient des conseillers EURES définissent leur fonction spécifique et le temps alloué aux activités EURES.

Pour chaque conseiller EURES, une description de fonction individualisée doit être rédigée et actualisée en permanence. Elle doit être adoptée par toutes les parties impliquées (conseiller EURES, manager EURES, supérieur hiérarchique, organisations de partenaires sociaux lorsque les conseillers EURES font partie de telles organisations). Les descriptions de fonction individualisées doivent servir de base pour identifier les besoins de formation et le parcours d'apprentissage pour les différents types de conseiller EURES.

Les membres ou partenaires d'EURES mettent à la disposition de leurs conseillers EURES les ressources nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, notamment:

— l'autorisation de disposer de temps à consacrer à des tâches relevant d'EURES, de préférence à plein temps, et au moins à raison de la moitié d'un équivalent temps plein régulier,

— l'équipement de travail,

— les outils nécessaires pour dispenser les informations, l'orientation et le conseil,

— la participation à des sessions de formation initiale et avancée (sur la base des besoins de formation identifiés et du parcours d'apprentissage convenu).

2.3.2. *Formation*

Les membres et partenaires d'EURES veillent à ce que les EURES managers, les conseillers EURES et les autres prestataires éventuels de services EURES possèdent des qualifications et des formations appropriées.

Avant de pouvoir assumer les fonctions de conseiller EURES, tout candidat doit suivre le programme de formation initiale organisé au niveau européen, conformément aux orientations adoptées par le Bureau de coordination EURES. La formation transfrontalière se concentre sur des sujets spécifiques, éventuellement axés sur les marchés du travail transfrontaliers.

Il est également recommandé que tous les managers et conseillers EURES et autres membres du personnel impliqués dans la fourniture de services EURES participent régulièrement à des sessions de formation avancée (physique ou virtuelle) en fonction des besoins de formation identifiés et du parcours de formation convenu.

Les membres et partenaires d'EURES contribuent activement à la mise en œuvre de la formation avancée destinée au réseau, par exemple en coopérant avec le Bureau de coordination EURES pour mettre sur pied les visites et missions des responsables d'autres États membres, tels que des séminaires et des conférences, ainsi que pour élaborer des programmes supplémentaires destinés au personnel spécialisé.

2.4. **Orientations et plans d'activité d'EURES**

2.4.1. *Orientations EURES*

Après consultation du groupe de stratégie de haut niveau d'EURES, le Bureau de coordination d'EURES adopte tous les trois ans des orientations concernant les activités d'EURES pour les trois années suivantes, appelées ci-après les «orientations EURES».

Les orientations EURES décrivent les objectifs opérationnels globaux pour la période considérée et incluent les conditions d'une aide financière fournie par l'Union européenne.

2.4.2. *Plans d'activités*

Tous les trois ans, les membres d'EURES présentent leur plan d'activités pour la période suivante de trois ans.

Ces plans d'activités sont établis sur la base des orientations EURES et contiennent:

— les éléments prévus à l'article 9 de la décision, notamment:

a) les principales activités que le membre d'EURES doit entreprendre dans le cadre du réseau, y compris les activités transnationales, transfrontalières et sectorielles prévues à l'article 17 du règlement (CEE) n° 1612/68,

b) les ressources humaines et financières allouées pour la mise en œuvre de la partie II du règlement (CEE) n° 1612/68,

c) les mesures de suivi et d'évaluation des activités prévues, y compris les informations à fournir à la Commission chaque année.

Les plans d'activités doivent aussi comporter une évaluation des activités et des progrès réalisés au cours de la période précédente.

— une description et une évaluation du développement stratégique nécessaire pour la mise en œuvre des orientations d'EURES pendant toute la période couverte par celles-ci.

Le cas échéant, les éléments susmentionnés devraient également s'appliquer à leur coopération avec les partenaires d'EURES.

2.4.3. *Règles spécifiques pour les activités transfrontalières*

Conformément à l'article 8, paragraphe 2, point a) sous ii), de la décision, les membres et partenaires d'EURES développent conjointement la coopération transfrontalière qui devrait être organisée dans le cadre de partenariats transfrontaliers EURES.

Le partenariat transfrontalier s'acquitte des tâches suivantes:

1) offrir, par le biais des conseillers EURES et des autres membres du personnel des organisations membres des partenariats, des services à la clientèle aux navetteurs transfrontaliers réels et potentiels et à leurs employeurs en fournissant et en échangeant des informations et des conseils sur les offres et les demandes d'emploi, ainsi que sur les conditions de vie et de travail et d'autres informations utiles sur les marchés du travail dans les régions transfrontalières telles que la sécurité sociale, la fiscalité et la législation du travail, etc.;

2) faciliter le processus de placement sur le marché du travail transfrontalier et développer des activités conjointes de placement et des projets et orienter vers des informations concernant les possibilités de formation professionnelle et éducative;

3) contribuer au développement de ce flux d'informations grâce à des contacts directs et réguliers entre les conseillers EURES de la région transfrontalière;

4) surveiller les obstacles à la mobilité dans la région transfrontalière et proposer des solutions adéquates sur la façon de les supprimer au profit des décideurs régionaux, nationaux et européens;

5) coordonner les projets visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail dans les régions transfrontalières, y contribuer et les développer, notamment par le biais de la coopération avec d'autres programmes appropriés afin que les structures de coordination du partenariat transfrontalier puissent subvenir à leurs propres besoins.

Ces tâches peuvent être complétées par des tâches additionnelles en fonction des situations locales et des conditions économiques.

2.4.3.1. Organisation des partenariats transfrontaliers et des activités transfrontalières EURES

Un partenariat transfrontalier réunit les services publics de l'emploi de toutes les régions concernées, ainsi que les organisations syndicales et patronales désignées par les membres d'EURES, dans le cadre des réglementations et pratiques nationales en vigueur. D'autres partenaires peuvent inclure:

— les autorités régionales et locales ou leurs associations,

— les organisations actives dans le domaine de la formation professionnelle, les universités et les établissements d'enseignement supérieur,

— d'autres acteurs du marché du travail transfrontalier.

Tous les partenaires sont engagés envers les objectifs du partenariat et contribuent au financement de ses activités. Les partenariats transfrontaliers sont considérés comme des réseaux permanents poursuivant des objectifs clairement définis.

Les partenariats transfrontaliers d'EURES sont des fournisseurs de services qui desservent une zone transfrontalière particulière au sein de l'EEE et de la Suisse. Ils agissent en suivant les conseils stratégiques d'un membre d'EURES qu'ils choisissent sous leur propre responsabilité. Les managers ([1]) impliqués des membres d'EURES sont également membres du comité de pilotage du partenariat transfrontalier et ont le droit de vote.

2.4.3.2. Organisation interne des partenariats transfrontaliers EURES

Tous les partenariats décident librement de leur organisation interne tout en respectant les règles de gestion financière saine et efficace. Un comité de pilotage au sein duquel sont représentées toutes les organisations participantes doit être créé. Ceci doit inclure le membre d'EURES qui a été choisi pour fournir une orientation stratégique au partenariat. Il doit s'agir de l'organisme décideur principal du partenariat qui garantit la cohésion totale du partenariat et définit sa stratégie conformément aux orientations EURES. Elle a pour but:

— d'élaborer les propositions d'activités à inclure dans les plans d'activités triennaux et annuels du partenariat transfrontalier, accompagnées d'une estimation des moyens budgétaires requis pour entreprendre ces activités,

— de garantir une mise à jour, une surveillance et une évaluation effectives des activités, y compris de leur financement et d'exécuter des évaluations régulières des résultats,

— de nommer un coordinateur qui garantit le bon fonctionnement du partenariat.

([1]) Conformément à l'article 3, point a), de la décision 2003/8/CE de la Commission, les membres d'EURES sont les bureaux centraux des services publics nationaux de l'emploi.

2.5. **Promotion du réseau EURES**

Pour la réussite du réseau EURES, il est essentiel que les clients potentiels ainsi que les personnes actives au sein des organisations des membres et partenaires d'EURES soient pleinement informés des ressources qu'offre le réseau.

2.5.1. *Stratégie et plans de communication*

Le Bureau de coordination EURES, en coopération avec les membres et partenaires d'EURES, s'engage dans une stratégie de communication globale visant à garantir la cohérence et la cohésion du réseau vis-à-vis de ses utilisateurs.

Conformément à la stratégie globale, les membres d'EURES élaborent leur propre plan de promotion qu'ils intègrent dans leur plan d'activités EURES annuel et triennal national.

Les partenaires d'EURES participent à des activités d'information et de promotion organisées par les membres d'EURES concernés et par le Bureau de coordination EURES.

Les membres et partenaires d'EURES veillent à ce que le matériel d'information et de promotion qu'ils proposent soit conforme à la stratégie de communication globale et aux informations émanant du Bureau de coordination EURES.

2.5.2. *Logo EURES*

La marque de service ainsi que le logo qui caractérise EURES sont la propriété de la Commission. Les membres et partenaires d'EURES utilisent le logo EURES pour l'ensemble de leurs activités liées à EURES.

Les informations présentées sous le logo EURES sont conformes aux politiques et aux intérêts de l'Union européenne ainsi qu'aux objectifs EURES.

Seul le Bureau de coordination d'EURES peut autoriser des tiers à utiliser le logo EURES. Il en informe alors les membres et partenaires d'EURES. Les membres et partenaires d'EURES informent immédiatement le bureau de coordination EURES de toute utilisation abusive du logo par des tiers.

2.6. **Principes de suivi et d'évaluation des activités EURES**

Afin d'améliorer la qualité et l'efficacité des services fournis par EURES, les membres et partenaires du réseau EURES s'engagent à suivre et à évaluer toutes les activités EURES relevant de leur responsabilité, en termes de quantité, de qualité et d'impact.

Les membres et partenaires d'EURES informent régulièrement le Bureau de coordination EURES du nombre d'offres d'emploi, de demandes d'emploi traitées et de postes pourvus, selon des modèles communs de présentation établis au sein du réseau. Ils indiquent également le nombre de clients recherchant d'autres types de conseils. Ces données comprennent des informations sur l'utilisation des services personnalisés et des outils informatiques.

Toutes les activités et tous les projets des membres et partenaires d'EURES s'accompagnent d'une définition claire des objectifs et des indicateurs qui permettront de déterminer si les objectifs fixés ont été atteints conformément aux orientations EURES. Ces objectifs et indicateurs sont utilisés dans les rapports réguliers présentés au Bureau de coordination d'EURES.

Le plan d'activités de chaque membre d'EURES comprend une évaluation globale de la situation d'EURES dans ce pays, y compris une évaluation de la qualité des services EURES, du degré de satisfaction des clients et une évaluation d'impact.

Le Bureau de coordination EURES lance une évaluation externe du fonctionnement d'EURES au moins une fois tous les trois ans après l'adoption de la décision de la Commission.

PARTIE III

SYSTÈME UNIFORME ET MODÈLES COMMUNS POUR L'ÉCHANGE D'INFORMATIONS

Les systèmes et procédures d'échange d'informations sont indispensables au fonctionnement du réseau EURES. Les membres et partenaires appliquent le système uniforme et les modèles communs pour l'échange d'informations sur le marché du travail et la mobilité adoptés par le Bureau de coordination EURES en étroite coopération avec les membres et les partenaires d'EURES.

Le **système uniforme** établit le cadre général pour l'échange de données en précisant:

— la nature des informations à échanger,

— la fréquence des échanges de données,

— les moyens de permettre l'accès à d'autres membres et partenaires d'EURES.

Les **modèles communs** décrivent les différents contenus et la forme sous laquelle chaque type de données est échangé.

Les membres d'EURES coopèrent avec d'autres services concernés de leur pays afin de garantir la complémentarité et l'uniformité des informations fournies.

Les membres et partenaires d'EURES collaborent en vue de mettre au point des instruments et des méthodes pour améliorer leurs services et leurs systèmes d'information, en utilisant notamment les nouvelles technologies de l'information.

Fait à Bruxelles, le 26 octobre 2010.

Par le Bureau de coordination EURES

Robert VERRUE

Directeur Général