

Bruxelles, le 17.1.2014  
SWD(2014) 10 final

**DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION**

**RÉSUMÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT**

*accompagnant le document:*

**Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil**

**relatif à un réseau européen des services de l'emploi, à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail**

{ COM(2014) 6 final }  
{ SWD(2014) 9 final }

# DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

## RÉSUMÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT

*accompagnant le document:*

### Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil

**relatif à un réseau européen des services de l'emploi, à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail**

#### 1. DEFINITION DU PROBLEME

##### 1.1. La mobilité, facteur de croissance

La mobilité génère des avantages sociaux et économiques. Une plus grande mobilité au sein de l'Union européenne augmentera les opportunités d'emploi pour les travailleurs et aidera les employeurs à pourvoir des postes de façon plus efficace et plus rapide. Le développement d'un marché du travail européen au niveau d'emploi élevé (article 9 du traité sur l'Union européenne) en est ainsi facilité. Une intégration accrue des marchés du travail permettrait un meilleur ajustement des économies interdépendantes de l'Union européenne en cas de chocs asymétriques.

##### 1.2. La volonté accrue des travailleurs d'être mobiles n'est pas concrétisée

Le nombre de travailleurs qui indiquent une «ferme intention» (à savoir, la proportion de travailleurs envisageant d'immigrer dans les 12 prochains mois) de s'installer à l'étranger pour y travailler a considérablement augmenté. Sur le portail EURES, les inscriptions sont également en hausse.

Aujourd'hui, seule une moyenne d'environ 325 000 personnes se rend chaque année dans un autre État membre pour y travailler, alors qu'une extrapolation des enquêtes réalisées indique qu'à peu près 2,9 millions de citoyens de l'Union aimeraient émigrer dans les 12 prochains mois (1,2 % de la population de l'Union européenne). Ce fort potentiel de mobilité représente un défi de taille pour le réseau EURES.

Les principales contraintes pratiques attendues ou rencontrées sont le manque de compétences linguistiques nécessaires à l'accès à l'emploi et les difficultés à trouver un travail. L'Union européenne peut remédier au second point en améliorant l'information sur les opportunités d'emploi dans l'Union et en développant des services de soutien appropriés visant à encourager les recrutements au sein de l'UE. Telle sera la tâche du réseau EURES.

##### 1.3. Le réseau EURES

EURES est un réseau de coopération entre la Commission européenne et les services publics de l'emploi (SPE) des États membres de l'Espace économique européen (EEE) (les États membres de l'Union européenne, plus la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein) ayant pour objet de faciliter l'échange d'offres d'emploi et la mobilité de la main-d'œuvre dans toute l'Union. Le réseau EURES présente aujourd'hui cinq dysfonctionnements majeurs:

- un nombre insuffisant d'offres d'emploi et de CV accessibles au niveau européen pour l'ensemble des États membres (**transparence des marchés du travail**);

- une capacité de mise en correspondance limitée du portail EURES qui regroupe des offres d'emploi et des CV à l'échelle de l'Union européenne, en raison d'un degré restreint d'interopérabilité sémantique des données issues des systèmes d'offres d'emploi nationaux (**potentiel de mise en correspondance automatique**);
- un accès inégal aux services EURES dans l'Union car les demandeurs d'emploi et les employeurs ne reçoivent pas systématiquement toutes les informations nécessaires concernant le réseau EURES et ne voient pas non plus proposer d'aide supplémentaire au cours de la première étape du recrutement (**intégration**);
- une disponibilité limitée pour aider à la mise en correspondance, au recrutement et au placement des demandeurs d'emploi et des employeurs intéressés par la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union européenne, notamment dans l'accès aux mesures actives relatives au marché du travail ainsi qu'à des informations et des conseils sur la sécurité sociale (**services de soutien**);
- l'inefficacité de l'échange d'informations entre les États membres sur les pénuries et les excédents en termes de main-d'œuvre sur le plan national, qui freine la mise en place d'une coopération pratique plus ciblée au sein du réseau EURES (**échange d'informations et coopération**).

### *1.3.1. Nombre insuffisant d'offres d'emploi et de CV accessibles au niveau européen.*

On estime qu'en moyenne seulement 30 % des offres d'emploi nationales sont disponibles sur le portail EURES. Cette proportion présente de grandes variations selon les États membres: de 80 % en République tchèque à 0 % en Bulgarie et en Croatie<sup>1</sup>.

Il n'existe actuellement aucun échange automatisé de CV ou d'autres informations relatives au profil des demandeurs d'emploi à l'échelle de l'Union européenne. L'échange de CV est toujours réalisé manuellement par les conseillers EURES. Le nombre de CV ainsi traités est faible et la capacité de mise en correspondance qui en découle est donc très limitée. Le manque de transparence des CV restreint la possibilité pour les employeurs de trouver des candidats potentiels qui possèdent les compétences et les qualifications désirées. En plus de limiter leurs opportunités de libre-service, cela limite également l'efficacité de l'aide qu'ils reçoivent des conseillers EURES car ils doivent se contenter d'un accès indirect aux CV par l'intermédiaire des conseillers EURES d'autres pays, au lieu de bénéficier d'un accès direct.

### *1.3.2. Capacité limitée du portail EURES*

Une mise en correspondance de haute qualité des offres d'emploi à l'échelle de l'Union européenne nécessite un système de classification adéquat et l'adoption de normes communes relatives aux offres d'emploi et aux informations contenues dans les CV. Actuellement, le portail EURES utilise la Classification internationale type des professions (CITP), à l'instar de nombreux systèmes nationaux.

Cependant, la CITP n'est pas un outil suffisamment précis pour accompagner la recherche d'un emploi par mise en correspondance. La Commission européenne développe actuellement une classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (appelée pour l'instant ESCO). Les États membres ne sont pas tenus d'établir des références croisées entre leur système national et cette classification européenne pour permettre une mise en correspondance automatique à l'échelle de l'Union.

---

<sup>1</sup> BG, HR: Défaut d'interopérabilité entre les systèmes nationaux et EURES. Des travaux sont en cours pour remédier à la situation.

### *1.3.3. Accès inégal aux services EURES dans l'Union européenne*

L'absence d'une approche cohérente en ce qui concerne l'organisation des informations de bases fournies aux utilisateurs potentiels et l'accès aux services EURES pourrait faire perdre des opportunités d'emploi et de mobilité car les utilisateurs ne savent pas exactement de quels services ils peuvent bénéficier et ignorent que ceux-ci s'arrêtent aux frontières nationales car il n'existe aucune structure proposant le service nécessaire dans un autre pays.

### *1.3.4. Services de soutien à la mobilité*

Les services actuellement proposés par EURES sont limités par trois contraintes: a) la majorité des services propose des informations et des lignes directrices d'ordre général et ne contribue pas à la mise en correspondance, au placement ou au recrutement; b) l'accès à des mesures actives relatives au marché du travail en faveur d'une mobilité sortante n'est pas garanti et c) l'interaction et/ou la coordination avec les services gérant d'autres entraves à la mobilité, notamment celles relatives à la sécurité sociale et l'aide sociale, sont insuffisantes.

### *1.3.5. Échange d'informations et coopération*

Les États membres peuvent adapter leurs politiques de mobilité en fonction de la conjoncture économique pesant sur leur marché du travail, mais cette pratique, non systématique, n'exige pas de concertation avec d'autres États membres. Des outils et des procédures devraient être mis en place pour examiner conjointement les informations permettant de soutenir l'élaboration d'une réponse concertée.

Pour être efficace, la coopération transnationale sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union européenne doit être accompagnée d'un accord axé sur des objectifs communs (vision partagée) et d'un cadre de coordination entre les États membres au niveau opérationnel, prévoyant un partage d'informations systématique et intensif, des outils communs et une répartition claire des responsabilités. Pour l'instant, il n'existe aucun accord sur des objectifs communs ni aucun cadre de coordination.

## **1.4. Quelles populations sont touchées et de quelle manière**

Les groupes les plus touchés sont les travailleurs, en particulier les demandeurs d'emploi, ainsi que les employeurs.

La ferme intention des travailleurs d'être mobiles n'est pas concrétisée. La transparence limitée des offres d'emploi et le manque de soutien pour surmonter les contraintes pratiques, notamment les difficultés à trouver un emploi et à s'adapter à la culture et à la langue d'autres États membres, sont une entrave à l'exercice volontaire du droit à la libre circulation des travailleurs.

Par ailleurs, les employeurs n'ont pas accès au vivier de compétences disponibles sur le marché du travail européen. Cela est particulièrement problématique lorsque des employeurs proposent des offres d'emploi portant sur des professions touchées par une pénurie de main-d'œuvre sur leur marché du travail alors que des demandeurs d'emploi possédant les compétences et les aptitudes nécessaires sont disponibles dans un autre État membre.

## **1.5. La nécessité d'une intervention**

Les principales causes de ces dysfonctionnements sont liées au cadre actuel d'EURES:

- **les obligations imprécises des États membres**, qui laissent une grande marge d'interprétation et permettent à ces derniers de ne pas transmettre toutes les offres d'emploi et les informations pertinentes sur leur marché du travail, et donc de maintenir des frontières administratives et une certaine bureaucratie dans l'accès aux

informations sur les marchés du travail de l'Union des demandeurs d'emploi et des employeurs;

- **le manque de volonté des États membres pour fournir de leur plein gré aux demandeurs d'emploi et aux employeurs des services liés à la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne**, notamment en ce qui concerne la publication d'offres d'emploi sur le portail EURES, la visibilité des offres d'emploi européennes sur les portails d'emploi nationaux et l'accès à des services de soutien à la mobilité;
- **des attentes excessives quant à la collaboration volontaire des États membres pour faire fonctionner le réseau EURES dans son ensemble**, ce qui ralentit la progression vers l'établissement de systèmes collaboratifs, et notamment le partage automatique de CV, la cooptation de services d'emploi privés dans le système EURES au niveau national et l'introduction d'un catalogue commun de services de mobilité;
- **l'absence d'une approche cohérente qui définirait les modalités d'intervention d'EURES en tant que réseau décentralisé de coopération transnationale, ce qui laisse les États membres opérer dans une zone grise quant aux intérêts nationaux et européens**, faute d'une politique de mobilité orientant la coordination des actions des États membres au sein du réseau EURES;
- **les pouvoirs de coordination restreints de la Commission**, qui limitent sérieusement les leviers stratégiques permettant de remédier aux dysfonctionnements du réseau EURES, et notamment la création d'outils et de moyens de compensation et l'analyse des informations relatives aux marchés du travail.

## 2. ANALYSE DE LA SUBSIDIARITE

EURES trouve sa base juridique dans les articles 45 et 46 du TFUE, et en particulier dans ce dernier article 46, qui fait référence à une coopération étroite entre les services de l'emploi nationaux et prévoit l'établissement de mécanismes propres à mettre en correspondance les offres et les demandes d'emploi.

Cette initiative respecte les principes de subsidiarité et de proportionnalité. Les mesures spécifiques de cette proposition sont étroitement interdépendantes. Elles se renforcent entre elles et ensemble, elles permettront au réseau EURES d'être un outil efficace pour les demandeurs d'emploi ou les employeurs intéressés par la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union européenne. Cet ensemble de mesures est jugé approprié compte tenu de la situation des chômeurs sur les marchés du travail, des besoins exprimés par les demandeurs d'emploi («ferme intention») et des évolutions (technologiques) des marchés des offres d'emploi et du recrutement.

Étant donné que la compensation des offres d'emploi, des candidatures et des CV au niveau transfrontière et le placement des travailleurs qui en résulte supposent tous deux un cadre commun de coopération entre les organismes des différents États membres, l'objectif de la proposition ne peut être atteint de manière suffisante par les seuls États membres, et une action au niveau européen s'avère nécessaire.

Ces mesures ne vont pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs.

La libre circulation des travailleurs constitue un droit fondamental et l'objectif de cet instrument est de le renforcer en facilitant son exercice.

### 3. OBJECTIFS

L'objectif global de cette initiative est de réaliser un nouveau pas vers l'intégration du marché du travail européen. EURES doit donc être un outil efficace pour tous les travailleurs, demandeurs d'emploi ou employeurs intéressés par la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne.

Pour atteindre cet objectif global, les **objectifs spécifiques** suivants ont été identifiés:

1. proposer une offre quasi complète d'annonces d'emploi sur le portail EURES, à laquelle les demandeurs d'emploi de toute l'Europe auraient un accès immédiat, ainsi qu'un nombre important de CV disponibles pour faciliter le processus de recrutement des employeurs inscrits;
2. permettre au portail EURES de réaliser une bonne mise en correspondance automatique des offres d'emploi, des candidatures et des CV, grâce à leur traduction dans toutes les langues de l'UE et à la compréhension des aptitudes, compétences, certifications et professions acquises au niveau national.
3. mettre à disposition des informations de base sur le réseau EURES dans toute l'Union pour tous les demandeurs d'emploi et les employeurs recherchant des services «Clients» à des fins de recrutement, et proposer de façon systématique un accès au réseau EURES à toutes les personnes intéressées;
4. aider toutes les personnes intéressées en ce qui concerne les processus de mise en correspondance, de placement et de recrutement au moyen du réseau EURES;
5. soutenir le fonctionnement du réseau EURES grâce à l'échange d'informations sur les excédents et les pénuries de main-d'œuvre nationaux, et par l'intermédiaire d'actions coordonnées dans les États membres.

### 4. OPTIONS STRATEGIQUES

#### 4.1. Option 1: «Pas de nouvelle action»

Les adaptations déjà engagées (décision de la Commission de 2012 relative à EURES) en ce qui concerne le fonctionnement du réseau, l'organisation du travail entre les différents acteurs, les objectifs opérationnels d'EURES et la définition des services proposés seront poursuivies dans les limites du règlement (UE) n° 492/2011, tel qu'il existe aujourd'hui.

#### 4.2. Option 2: «Lisbonnisation»

Cette option vise à garantir la résolution rapide de la requête déposée par le Parlement européen sans introduire de changements supplémentaires par rapport au statu quo. Cela aboutirait à deux actions successives. Tout d'abord, l'article 38 du règlement (UE) n° 492/2011 serait remplacé et la modification ultérieure de ce règlement concernant les compétences à conférer à la Commission pour la mise en œuvre du règlement (UE) n° 492/2011 serait approuvée dans l'esprit des nouvelles dispositions du traité de Lisbonne. Puis, la procédure d'adoption d'une nouvelle décision relative à EURES serait lancée conformément au règlement révisé.

#### 4.3. Option 3: «Modernisation et renforcement d'EURES»

Cette option renforcerait le cadre réglementaire d'EURES, grâce à la modernisation des dispositions relatives au mécanisme de compensation des offres d'emploi et des candidatures d'une part et au renforcement de l'offre de service EURES et à la rationalisation du fonctionnement du réseau EURES d'autre part.

Avec cette option, la base juridique d'EURES serait intégrée dans un règlement unique. En outre, les obligations existantes seraient renforcées, alors que de nouvelles obligations concernant les aspects qui suivent seraient ajoutées.

- **Transparence des marchés du travail (transparence):** les obligations actuelles relatives à l'échange d'offres d'emploi seraient renforcées et clarifiées par l'introduction d'obligations à la charge des États membres, à savoir: a) mettre à disposition d'EURES toutes les offres d'emploi publiées au niveau national; b) mettre à disposition d'EURES tous les CV des demandeurs d'emploi le souhaitant, et c) rattacher le portail EURES à tous les portails de recherche d'emploi nationaux, sur lesquels il sera clairement visible et consultable, facilitant ainsi l'accès de proximité aux offres d'emploi européennes.
- **Renforcement de l'interopérabilité (potentiel de mise en correspondance automatique):** les États membres devraient garantir une interopérabilité complète respectant des formats et des normes techniques entre les systèmes nationaux et le portail EURES. Cette obligation d'interopérabilité définit le système uniforme du règlement et contraint les États membres à utiliser des formats et des normes techniques pour leur offre de services relative aux offres d'emploi et aux CV, ainsi que pour l'établissement de références croisées entre les classifications.
- **Intégration:** les États membres feraient en sorte que tous les demandeurs d'emploi et employeurs qui demandent des services «Clients» dans le cadre d'un service d'emploi reçoivent, ou prennent connaissance, des informations de base sur le réseau EURES et qu'il leur soit demandé explicitement s'ils souhaitent une aide supplémentaire («offre EURES»).
- **Meilleur accès des travailleurs aux services de soutien à la mobilité (services de soutien):** les États membres devraient garantir l'accès à une aide à la recherche d'emploi et au recrutement à tous les demandeurs d'emploi et employeurs ayant exprimé le désir d'utiliser le réseau EURES. En outre, l'accès à des mesures actives relatives au marché du travail devrait être indépendant de la nationalité du travailleur européen ou du lieu de travail. Par ailleurs, des informations et une aide spécifiques (renvoi aux autorités compétentes) devraient être fournies dans le domaine de la sécurité sociale.
- **Échange d'informations et coopération:** les États membres seraient tenus: a) d'échanger des informations sur leur marché du travail, et b) de coordonner leurs actions en fonction des informations recueillies.

#### 4.4. Option 4: «Option 3 plus accords de partenariat de l'Union européenne»

Il s'agirait de moderniser le réseau EURES selon les modalités décrites pour l'option 3 et de permettre à la Commission de conclure des partenariats à l'échelle de l'Union avec des services de l'emploi non publics.

Dans le cadre de l'option 3, les États membres seraient les gardiens de l'accès des services d'emploi non publics au réseau EURES. Avec l'option 4, la Commission serait également habilitée à passer des contrats de partenariat avec des prestataires de services, au même titre que les États membres. De plus, la Commission aurait les mêmes obligations que les États membres quant à l'assurance de la qualité, la garantie de l'interopérabilité, etc., telles qu'exposées au point 5.3 ci-dessus.

## **5. ANALYSE DES IMPACTS**

### **5.1. Option 1: Pas de nouvelle action**

Le processus de réforme entamé dans le cadre de la décision de 2012 relative à EURES serait maintenu dans son ensemble. Toutefois, la vitesse de mise en œuvre serait réduite car une affaire pendante devant la Cour a introduit une certaine insécurité juridique dans le processus.

Si la Commission attendait que la Cour prenne une décision, elle indiquerait implicitement aux parties concernées que les efforts de réforme pourraient être retardés.

Cela signifierait que cette option compromettrait et freinerait la modeste réforme entreprise avec la décision de 2012 et, cela va de soi, aucun des dysfonctionnements susmentionnés ne serait corrigé.

### **5.2. Option 2: Lisbonnisation**

Cette option demanderait à la Commission d'agir rapidement en ce qui concerne le lancement de la procédure d'adoption d'une décision conformément au règlement révisé, afin de confirmer l'engagement renouvelé d'EURES vis-à-vis de la réforme de 2012.

La révision de l'article 38 du règlement (UE) n° 492/2011 constituerait la base de modifications ultérieures du réseau EURES. Elle permettrait à la Commission d'adopter des mesures d'exécution et/ou des actes délégués fondés sur le chapitre II dudit règlement. À ce titre, elle servirait de base à des réformes ultérieures. Toutefois, ces réformes se limiteraient à des éléments non essentiels ou à des mesures d'exécution, car elles ne pourraient aller au-delà du champ d'application du règlement.

Cette option fournirait une base adéquate à l'objectif de transparence des marchés du travail, et dans une certaine mesure, à l'objectif d'intégration.

Toutefois, elle ne résoudrait pas totalement les dysfonctionnements relatifs à la mise en correspondance automatique (en l'absence d'une obligation d'établissement de références croisées entre les classifications nationales et européenne), à l'intégration (en l'absence d'une obligation de fournir des informations de base et une orientation aux employeurs et demandeurs d'emploi qui recherchent des prestations de service liées au recrutement), aux services de soutien (en l'absence d'une gamme de services officielle), ainsi qu'à l'échange d'informations et à la coopération (en l'absence d'une définition claire du champ d'application de l'échange d'informations sur les marchés du travail). Par conséquent, cette option ne résoudrait pas totalement les dysfonctionnements qui ont été relevés.

### **5.3. Option 3: Modernisation et renforcement d'EURES**

#### *5.3.1. Transparence*

##### *Impacts*

Accroître le nombre d'offres d'emploi échangées et diffusées au niveau européen permettrait d'augmenter les chances des demandeurs d'emploi de trouver des postes vacants. Le nombre d'offres d'emploi supplémentaires mises à disposition est difficile à évaluer en l'absence d'une vue d'ensemble complète des différents accords conclus avec des services de l'emploi non publics dans les États membres, ainsi qu'à défaut de données exhaustives sur la quantité d'offres d'emploi disponibles auprès des SPE à des niveaux décentralisés.

Une approche plus systématique du recueil et du partage des candidatures et des CV sur le portail EURES améliorerait les chances des employeurs de trouver des candidats adaptés et disponibles pour les postes à pourvoir.

La diffusion des offres d'emploi EURES sur les portails de recherche d'emploi nationaux faciliterait l'accès des demandeurs d'emploi aux opportunités de travail dans l'Union

européenne. Les portails de recherche d'emploi nationaux étant le premier outil de recherche d'un emploi, la présentation claire d'une option de consultation des offres d'emploi européennes permettrait aux demandeurs d'emploi d'avoir un aperçu plus complet des opportunités de travail.

#### *Coûts*

Tous les États membres ont déjà mis en place (ou préparé) un mécanisme d'échange des offres d'emploi avec EURES. L'extension de ces mécanismes de sorte à inclure les informations des CV engendrera des coûts, dont le montant dépendra toutefois d'un certain nombre de facteurs. Si les systèmes existants pouvaient être étendus pour inclure les CV, les coûts pourraient être relativement bas. En revanche, si un système totalement nouveau devait être mis en place, les coûts seraient bien plus élevés. La plupart des logiciels nécessaires seront fournis par la Commission à titre gracieux. Selon une estimation grossière, les coûts de développement d'un nouveau système pourraient avoisiner les 100 000 euros, avec des frais de maintenance annuels d'environ 12 000 euros.

Avec des API, tous les prestataires de service d'EURES pourraient intégrer des données EURES sur leur service en ligne pour un coût modique. Selon les estimations, l'intégration représenterait plusieurs jours de travail pour 3 à 4 personnes.

#### *5.3.2. Mise en correspondance automatique*

##### *Impact*

Les avantages de normes européennes communes sont évidents: elles permettront aux demandeurs d'emploi et aux employeurs de mieux comprendre le profil des autres marchés. Une norme européenne concernant les descriptions d'emploi et les profils des demandeurs d'emploi représenterait un énorme pas en avant vers un marché du travail européen plus intégré, tout en rendant le portail EURES plus attractif pour les travailleurs et les employeurs des différents pays.

L'établissement de références croisées avec la classification ESCO par l'ensemble des prestataires de services d'EURES faciliterait la mise en correspondance au niveau européen entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi, et permettrait en même temps de tenir compte des profils de compétences individuels de ces derniers et des besoins spécifiques des employeurs. La classification ESCO étant multilingue, la langue des informations relatives au marché du travail est moins pertinente.

##### *Coûts*

L'adaptation des systèmes informatiques actuels pour parvenir à une interopérabilité sémantique européenne totale engendrera des frais initiaux. Pour les SPE qui possèdent leur propre système de classification intégrant à la fois les métiers, les compétences et les qualifications (comme en France et en République tchèque), l'inventaire requis afin d'établir des références croisées avec la classification ESCO pourra se faire dans le cadre de mises à jour régulières, lesquelles sont nécessaires avec ce genre de systèmes. Pour les autres SPE (environ 80 %) qui utilisent des classifications de professions basées sur la CIP, un exercice d'inventaire indépendant devra être réalisé.

Les coûts exacts de l'établissement de références croisées sont difficiles à calculer et varieront selon les États membres, en fonction du système mis en place. En fait, un système de mise en correspondance efficace constitue un outil fondamental et crucial pour des institutions du marché du travail modernes, et les coûts de mise en place et de maintenance de ce système ne devraient donc pas être uniquement imputés à la réforme d'EURES. Par conséquent, la réforme d'EURES doit être envisagée comme une opportunité et non pas comme le motif de mise en œuvre d'un tel système.

La possibilité d'abandonner leurs classifications actuelles et d'adopter pleinement la classification ESCO reste ouverte à tous les États membres. Cela permettrait d'éliminer les coûts futurs de maintenance et de mise à jour des classifications nationales.

### 5.3.3. *Intégration*

#### *Impacts*

Une approche commune et plus systématique de l'intégration d'EURES dans l'offre de services permettrait à tous les demandeurs d'emploi et employeurs intéressés de bénéficier du même niveau d'accès à EURES et de recevoir des informations claires et complètes sur ce qu'EURES peut faire, à quel moment et comment.

L'extension de la diffusion d'informations de base pour couvrir l'ensemble des services de l'emploi proposant des services «Clients» multipliera l'effet de la diffusion des informations sur le réseau EURES auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs, en augmentant ainsi les opportunités de mise en correspondance au-delà du taux actuellement enregistré par les SPE. S'agissant d'un outil fondamental qui garantit l'accès aux principaux groupes cibles, l'intégration ne devrait pas s'appliquer uniquement aux services d'emploi publics, que ceux-ci choisissent ou non d'y participer et qu'il s'agisse ou non de prestataires de services EURES agréés (partenaires EURES).

#### *Coûts*

Étant donné que les informations EURES peuvent être incluses dans les processus standard de gestion des clients, pour les SPE et d'autres prestataires de service d'EURES éventuels, les coûts administratifs devraient être limités.

Les États membres possédant un réseau EURES relativement bien développé ne devraient pas voir leurs coûts augmenter, car les niveaux de service ont déjà atteint ou dépassé les exigences potentielles ou car les ressources disponibles au sein des réseaux EURES nationaux sont suffisantes. Les SPE qui ont intégré EURES avec succès informent déjà les demandeurs d'emploi au moyen de leurs processus normalisés.

### 5.3.4. *Services d'assistance*

#### *Impact*

L'extension de l'offre de services EURES avec des services de soutien à la mobilité ciblés aidera les travailleurs à surmonter les obstacles à la mobilité, car ils ne possèdent pas les ressources économiques nécessaires pour exploiter pleinement leur potentiel sur le marché du travail ou pour y présenter leur attractivité.

La suppression des contraintes géographiques dans le cadre de programmes relatifs au marché du travail en faveur des demandeurs d'emploi souhaitant travailler dans un autre État membre permet au personnel d'EURES de disposer des outils utilisés sur les marchés du travail nationaux et donc de faciliter l'insertion professionnelle et de pourvoir les postes vacants. Les travailleurs auront ainsi accès à davantage d'opportunités.

Les dispositions envisagées aideront les employeurs à pourvoir leurs postes plus rapidement, car le réseau EURES complétera plus efficacement les services de l'emploi nationaux. Grâce au réseau EURES, un plus grand nombre de candidats sera disponible, ce qui augmentera les possibilités de trouver des personnes possédant les compétences adaptées. Les PME bénéficieront en particulier d'un renforcement des services destinés aux employeurs car le temps de recrutement sera réduit et dans l'ensemble, les coûts de transaction diminueront.

Les améliorations, notamment l'assistance post-recrutement, profiteront davantage aux PME qu'aux grandes entreprises, lesquelles possèdent souvent leur propre système de recrutement

et intègrent déjà des travailleurs étrangers. Il est également plus facile pour elles de payer ce genre de soutien, alors que les PME pourraient être moins désireuses ou en mesure de le faire.

#### *Coûts*

L'essentiel des coûts est généré par les services individuels de soutien à la mobilité proposés aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Ces coûts dépendent de la nature de la prestation de service et des besoins individuels. Ils sont donc variables et directement liés à l'accès des personnes au marché du travail. Le programme de formation d'EURES financé par la Commission au titre d'EaSI peut couvrir la formation du personnel afin de réorienter les activités en matière de mise en correspondance, de placement et de recrutement.

En ce qui concerne l'accès aux mesures actives relatives au marché du travail et notamment aux cours de langues, les estimations internes prévoient 50 à 250 euros par participant. Ce coût couvrirait en principe des cours en ligne d'une durée approximative de six mois avec accompagnement en ligne (quel que soit le niveau). Toutefois, on constate actuellement une baisse de ce coût sur le marché qui pourrait s'expliquer par les économies d'échelle.

D'après un certain nombre d'hypothèses, une estimation approximative établit le coût supplémentaire annuel global à environ 33,3 millions pour les services d'information et à 16 millions pour l'aide à la recherche d'emploi.

Les activités nationales, en particulier le fonctionnement du réseau EURES au niveau national (bureaux nationaux de coordination) et l'établissement de régimes pour les services de soutien à la mobilité personnalisés au niveau local, régional, national et transfrontière, pourront être financées par le Fonds social européen (FSE) de 2014 à 2020, conformément aux priorités d'investissement appropriées.

Les États membres pourraient avoir la possibilité de faire évoluer les activités d'information et de communication plus générales du personnel EURES vers des activités de mise en correspondance, de placement et de recrutement. Les conseillers EURES, qui sont plus de 900, devraient tous devenir en principe des experts de la mise en correspondance au sein de l'UE, et se concentrer sur les résultats en matière de recrutement. Leurs activités d'information générale devraient devenir moins pertinentes car l'intégration attirera des clients et, lorsque les activités de promotion générale resteront nécessaires, elles pourront être réduites ou confiées au personnel moins spécialisé/en contact avec la clientèle et/ou aux services en ligne.

#### *5.3.5. Gouvernance d'EURES et coopération entre les services de l'emploi*

##### *Incidence*

Au moyen de dispositifs de compte-rendu et de suivi structurés, fondés sur des renseignements sur le marché du travail appropriés concernant les pénuries et les excédents en la matière, les SPE et autres prestataires de services EURES (partenaires d'EURES) disposeront des informations nécessaires pour planifier ensemble des activités coordonnées sur le réseau EURES, par exemple en veillant à ce que celles-ci ciblent les secteurs qui profiteront au mieux de leurs contributions. Cette planification commune garantira également un soutien équivalent dans un des autres États membres de l'UE. Par exemple, le renforcement du soutien aux activités de mobilité ciblées apporté à un groupe spécifique de travailleurs de l'Union européenne dans un pays d'origine donnera lieu à la fourniture du soutien nécessaire auxdits travailleurs dans le pays destinataire.

##### *Coûts*

Un coût initial sera supporté par les États membres pour la mise en place du système d'information, y compris les frais de service (révision des mécanismes de collecte de données

sous-jacents dans les SPE et examen des processus commerciaux). Il est également possible qu'ils aient à supporter des frais informatiques et de formation en lien avec l'ajustement des processus commerciaux, l'analyse ou l'introduction de protocoles de données auprès d'acteurs hors SPE et les processus de consultation appropriés à l'échelon national.

#### **5.4. Option stratégique 4: Option 3 plus partenariats à l'échelle de l'Union européenne avec des services de l'emploi privés**

##### *Incidences*

Grâce à ce mécanisme d'autorisation à l'échelle de l'Union européenne, l'accès aux services de mobilité de la main-d'œuvre pourrait être facilité indépendamment des considérations nationales. Cette amélioration aurait probablement pour effet d'augmenter le nombre de prestataires de services EURES (partenaires d'EURES) par rapport à l'option permettant l'agrément de nouveaux prestataires de services uniquement à l'échelle des États membres et dans le cadre des systèmes d'autorisation nationaux. Au-delà de la portée de l'incidence sur le réseau EURES, cette option pourrait entraîner deux répercussions plus générales sur le marché des services de l'emploi.

On observe une série d'inquiétudes liées au rôle de la Commission et à la relation entre la Commission et chacun des États membres:

tout d'abord, il existe un risque d'interférence entre le rôle élargi de la Commission et le rôle de chaque État membre; ensuite, la Commission assumerait la responsabilité directe de l'assurance de la qualité des activités menées par les prestataires de services autorisés, alors que ces fonctions sont actuellement inexistantes au sein des services de la Commission; enfin, le résultat dépendrait fortement de la volonté démontrée par les acteurs concernés, en particulier les SPE privés, de s'engager dans une nouvelle forme de coopération et de reconnaître les avantages présentés par une participation au réseau EURES, ainsi que de la nécessité pour la Commission de trouver autant que possible un terrain d'entente avec tous les acteurs des SPE privés éventuellement concernés.

##### *Coûts*

La mise en place de ce système à l'échelle de l'Union européenne se révélerait fort coûteuse en termes d'implication du personnel pour la Commission. Bien que la gestion des relations uniquement avec les principaux SPE privés actifs sur le marché du travail européen soit probablement réalisable sans occasionner un coût de main-d'œuvre supplémentaire exorbitant, faire du système de l'Union européenne l'option privilégiée aux yeux d'un nombre plus important de SPE privés impliquerait une augmentation des ressources humaines dédiées au réseau EURES.

## **6. COMPARAISON DES OPTIONS**

<b>Objectifs</b>	<b>Option 1 Aucune action</b>	<b>Option 2 Lisbonnisation</b>	<b>Option 3 Nouveau règlement</b>	<b>Option 4 Nouveau règlement plus accords de partenariat de l'Union européenne</b>
Assurer sur le portail EURES la publication	En stagnation -	Positif +	Très positif ++	Extrêmement positif +++

quasiment exhaustive des offres d'emploi et la fourniture d'un accès rapide à ces offres pour tous les demandeurs d'emploi (...)	Pas d'augmentation de la quantité d'offres d'emploi attendue, sauf en cas d'initiatives volontaires	Possibilité d'augmentation de la quantité d'offres d'emploi, lorsque des actions de concrétisation des activités de partage des données seront introduites	Renforcement de l'obligation des EM de fournir un accès à toutes les offres d'emploi  Possibilité d'augmentation du nombre d'offres d'emploi à la suite de la coopération avec les SPE à l'échelle nationale	Renforcement de l'obligation des EM de fournir un accès à toutes les offres d'emploi  Au-delà de la simple possibilité, assurance d'une augmentation du nombre d'offres d'emploi à la suite des accords conclus par l'Union européenne et les principaux SPE en UE
(...) ainsi qu'une réserve élargie de CV à la disposition des employeurs inscrits désireux de recruter du personnel	En stagnation -  Pas d'augmentation de la réserve de CV attendue, sauf en cas d'initiatives volontaires	Positif +  Possibilité d'augmentation de la quantité de CV, lorsque des actions de concrétisation des activités de partage des données seront introduites	Très positif ++  Obligation des EM de fournir un accès aux CV  Possibilité d'augmentation des initiatives à la suite de la coopération avec les SPE à l'échelle nationale	Extrêmement positif +++  Obligation des EM de fournir un accès aux CV.  Au-delà de la simple possibilité, assurance d'une augmentation des initiatives à la suite des accords conclus par l'Union européenne et les principaux acteurs des SPE à l'échelle de l'UE
Permettre au portail EURES de procéder à une mise en correspondance automatique entre les offres d'emploi, les demandes d'emploi et les CV, grâce à la traduction dans toutes les langues de l'Union européenne et à la compréhension des aptitudes, compétences, professions et qualifications requises à l'échelle	Positif +  Possibilité de bonne mise en correspondance, sous réserve du respect volontaire des normes ESCO par la plupart, voire la totalité, des EM	Positif +  Possibilité de bonne mise en correspondance, sous réserve du respect volontaire des normes ESCO par la plupart, voire la totalité, des EM	Très positif ++  La nouvelle obligation d'établir des références croisées avec la classification ESCO garantira une bonne mise en correspondance automatique à l'échelle de l'Union européenne, au profit de tous les EM à l'échelle nationale	Très positif ++  La nouvelle obligation d'établir des références croisées avec la classification ESCO garantira une bonne mise en correspondance automatique à l'échelle de l'Union européenne, au profit de tous les EM à l'échelle nationale

nationale.				
Donner accès aux informations essentielles relatives au réseau EURES dans l'ensemble de l'Union pour tous les demandeurs d'emploi ou employeurs à la recherche de services de recrutement, et fournir de façon systématique à toutes les personnes intéressées un accès au réseau EURES	Neutre 0  La poursuite des initiatives individuelles d'intégration est attendue en fonction des besoins nationaux et de la configuration organisationnelle	Neutre 0  La poursuite des initiatives individuelles d'intégration est attendue en fonction des besoins nationaux et de la configuration organisationnelle	Positif +  Égalité de traitement des travailleurs et des employeurs, stratégie commune relative aux informations essentielles et aux personnes autorisées à accéder au réseau EURES dans l'ensemble de l'Union européenne	Positif +  Égalité de traitement des travailleurs et des employeurs, stratégie commune relative aux informations essentielles et aux personnes autorisées à accéder au réseau EURES dans l'ensemble de l'Union européenne
Assister les personnes intéressées dans leurs actions de mise en correspondance, de placement et de recrutement par l'intermédiaire du réseau EURES	Neutre 0  La poursuite des initiatives individuelles pour fournir des services de soutien à la mobilité en fonction de l'interprétation nationale est attendue	Neutre 0  La poursuite des initiatives individuelles pour fournir des services de soutien à la mobilité en fonction de l'interprétation nationale est attendue	Positif +  Égalité de traitement des travailleurs et des employeurs intéressés et définition commune du champ d'application des services de soutien à la mobilité dont ils peuvent bénéficier	Positif +  Égalité de traitement des travailleurs et des employeurs intéressés et définition commune du champ d'application des services de soutien à la mobilité dont ils peuvent bénéficier
Soutenir le fonctionnement du réseau EURES par l'échange d'informations concernant les excédents et les pénuries au niveau national et par la coordination des actions entre les États membres	Neutre 0  Possibilité d'exploiter la stratégie commune de programmation en vertu de la décision 2012	Neutre 0  Possibilité d'exploiter la stratégie commune de programmation en vertu de la décision 2012	Positif +  Cadre global d'échange d'informations et de coordination des activités d'EURES	Très positif ++  Cadre global d'échange d'informations et de coordination des activités d'EURES  Assurance d'une augmentation des données suite aux accords de partenariat conclus par l'Union européenne et les principaux acteurs des SPE à l'échelle de l'UE

Efficacité	0	+	++	- Inquiétudes liées au rôle de la Commission et à la relation entre la Commission et chacun des États membres
Coûts	Aucun coût supplémentaire	Aucun coût supplémentaire	Coûts supplémentaires pour les États membres et la Commission	Coûts supplémentaires pour les États membres et la Commission

Seules les options 3 et 4 produiront des effets positifs supplémentaires. Avec l'option 4, la probabilité de ces effets est bien plus élevée, étant donné la situation d'ouverture du réseau EURES dans cette éventualité. Toutefois, à ce stade de développement d'EURES en tant qu'outil de fonctionnement des marchés du travail européens, la mise en œuvre de l'option 4 susciterait certaines inquiétudes concernant le rôle de la Commission et la relation entre cette institution et chacun des États membres. Bien que cette option ne soit pas à exclure, sous sa forme actuelle ou sous une forme légèrement différente, il apparaît prudent de commencer par mettre en œuvre une réforme globale d'EURES et, à l'issue d'une analyse, d'évaluer la nécessité de mettre en place une solution davantage intégrée. Par conséquent, l'option 3 est considérée comme la plus efficace, donc la plus appropriée.

## 7. SUIVI ET EVALUATION

Les modalités existantes de collecte des données et de partage des informations sur le réseau EURES, en ce qui concerne les contributions, les réalisations et les résultats, seront renforcées. Afin de consolider la collecte de données relatives aux réalisations et aux résultats, un ensemble d'indicateurs communs viendra s'ajouter aux sources de données existantes, telles que les nouvelles sources de rapports mensuels précitées ou les enquêtes de satisfaction client élaborées à l'échelle nationale. Les évolutions intervenant au sein des SPE, y compris les opérations de modernisation et de renforcement de l'efficacité, feront l'objet d'un suivi par l'intermédiaire des activités du réseau des SPE et du dialogue entre services publics de l'emploi favorisé par le programme d'apprentissage mutuel. Une inclusion relative au développement d'EURES au sein des SPE est prévue, notamment en ce qui concerne l'intégration des services EURES. À l'aide des informations recueillies en conséquence, la Commission établira tous les deux ans un rapport de mise en œuvre. Une évaluation a posteriori examinant l'efficacité du nouveau règlement sera effectuée cinq ans après l'adoption de celui-ci.