

FR

FR

FR



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 13.12.2010
COM(2010) 731 final

**RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL ET
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN**

**Rapport d'activité EURES pour 2006 – 2008 présenté par la Commission conformément
à l'article 19, paragraphe 3, du règlement (CEE) N° 1612/68**

«Vers un marché de l'emploi unique européen: la contribution d'EURES»

**RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL ET
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN**

**Rapport d'activité EURES pour 2006 – 2008 présenté par la Commission conformément
à l'article 19, paragraphe 3, du règlement (CEE) n° 1612/68**

«Vers un marché de l'emploi unique européen: la contribution d'EURES»

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction.....	3
2.	Objectifs stratégiques d'EURES	3
2.1.	Résultat des activités d'EURES	4
2.2.	Incidences des activités d'EURES	4
3.	Les mécanismes d'offre de services EURES	5
3.1.	EURES cautionne un droit fondamental avec des ressources financières insuffisantes	5
3.2.	EURES s'appuie sur un réseau humain solide.....	6
3.3.	La formation du personnel EURES est vitale pour assurer un réseau professionnel...	7
3.4.	Vers l'intégration d'EURES dans les SPE.....	7
3.5.	Partenariats transfrontaliers EURES	7
4.	Prestation de services EURES	8
4.1.	EURES en tant que dispositif de placement	9
5.	Défis à venir et perspectives	10

1. INTRODUCTION

EURES (acronyme anglais de «services européens de l'emploi») est un réseau européen bien établi qui a pour rôle de promouvoir la mobilité des travailleurs. Il comprend la Commission européenne et les services publics de l'emploi (SPE) des États membres de l'Espace économique européen¹ et de la Suisse, ainsi que leurs organisations de partenaires sociaux. Ses services sont à la disposition de l'ensemble des citoyens des pays compris dans le réseau depuis une quinzaine d'années. Durant cette période, EURES a facilité la mobilité géographique des travailleurs en remédiant à la fragmentation des informations sur la disponibilité de la main-d'œuvre, sur les postes vacants, les conditions de vie et de travail et les possibilités d'éducation et de formation.

La liberté de mouvement est souvent considérée comme l'une des plus importantes – mais la moins utilisée – des quatre libertés fondamentales garanties par la législation européenne depuis 1957. La Stratégie de Lisbonne et la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), qui ont présenté l'emploi comme un sujet de préoccupation commune, requièrent toutes deux l'élimination des barrières à la mobilité et l'accroissement de la mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne. Les principes communs de flexisécurité offrent un cadre global de stratégies de mobilité et d'emploi pour aujourd'hui et pour demain en s'attachant notamment à faciliter le passage d'un poste à un autre. Dans la communication intitulée «De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois»², la mise en valeur de la mobilité et une meilleure adéquation entre les aptitudes des demandeurs et les offres d'emploi sont les objectifs à atteindre par la suppression des entraves à la liberté de mouvement des travailleurs de l'Union européenne et par une information plus transparente sur les évolutions du marché du travail et sur les profils requis. La communication que présentera la Commission en 2011 posera la question de savoir si les migrations d'origine extracommunautaire répondent en partie aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs et aux difficultés que pose l'évolution démographique pour le marché de l'emploi.

La performance d'EURES pour la période 2006-2008 est évaluée dans le présent rapport sur la base des conclusions du rapport d'évaluation externe du réseau EURES établi en 2009. Ce rapport est structuré en quatre grandes parties: la section 2 traite des objectifs stratégiques du réseau EURES, la section 3 des mécanismes d'offre de services EURES, et la section 4 de la prestation de services du réseau; enfin, la section 5 évoque les défis à venir.

2. OBJECTIFS STRATEGIQUES D'EURES

Pendant la période 2006-2008, les objectifs stratégiques d'EURES ont été de promouvoir la mobilité des travailleurs et de réduire les obstacles à la mobilité en contribuant à la mise en place d'un marché de l'emploi européen ouvert et accessible à tous, en assurant l'échange transnational, interrégional et transfrontalier des offres et des demandes d'emploi et en garantissant la transparence et l'échange d'informations. La section qui suit explore les résultats qu'ont eus les activités d'EURES et l'incidence positive de ces dernières sur ses bénéficiaires.

¹ États membres de l'UE plus Norvège, Islande et Liechtenstein.

² COM(2008) 868 final.

2.1. Résultat des activités d'EURES

EURES participe à l'instauration d'un marché de l'emploi européen ouvert et accessible à tous en garantissant, d'une part, la diffusion d'informations sur le marché de l'emploi et les conditions de vie et de travail et, d'autre part, la mise à disposition d'un service de placement via le réseau de conseillers d'EURES et le portail EURES sur la mobilité de l'emploi.

Le service proposé par le réseau, avec ou sans médiation, reflète les besoins des clients. La médiation est offerte par le réseau de conseillers, qui communique des informations aux employeurs, aux demandeurs d'emploi et aux candidats à la mobilité en facilitant en même temps le processus de placement. Ce réseau comprend deux niveaux: les professionnels qualifiés, qui agissent en tant que pourvoyeurs d'informations et d'emplois à travers l'Europe, et les assistants EURES qui, tout en accompagnant les professionnels qualifiés, jouent aussi un rôle crucial dans la prestation de services. Le service sans médiation est dispensé par le portail EURES.

Les clients accèdent et recourent aux informations du portail pour prendre leurs décisions. Ceux qui ont été à la recherche d'un emploi ou qui ont souhaité en changer et qui ont eu pour interlocuteur un conseiller EURES ont eu plus de chances de recevoir une offre que ceux qui se sont contentés de consulter le portail. Le réseau de conseillers EURES apporte par conséquent une valeur ajoutée aux services fournis par ce portail.

Ces services et le réseau de conseillers facilitent l'échange d'offres d'emploi à travers l'Europe. Il est avéré que postulants et employeurs se retrouvent sur EURES. Environ 20 % des demandeurs d'emploi et des candidats à la mobilité ont reçu une offre par l'intermédiaire de ce dernier, et un peu moins de la moitié d'entre eux se sont vu proposer un poste correspondant à leurs compétences³.

Dans de nombreux pays, EURES contribue à la concrétisation des objectifs des SPE en aidant à réduire le chômage et en encourageant la mobilité des travailleurs. Par ailleurs, des efforts sont faits pour l'intégrer aux activités générales des SPE. Pour autant, cette intégration n'est pas une tâche ponctuelle et doit au contraire être considérée comme un processus évolutif. L'intégration d'EURES dans les SPE pourrait être améliorée. La section ci-après explique comment EURES apporte une valeur ajoutée à la mise en valeur de la mobilité des travailleurs.

2.2. Incidences des activités d'EURES

EURES a un rôle à jouer dans la poursuite des objectifs de croissance économique soutenue et de cohésion sociale en facilitant la mise en rapport des demandeurs d'emploi ou de ceux qui veulent changer d'emploi, d'un côté, et des employeurs, de l'autre, en fournissant des informations, des conseils, des directives et des services de médiation aux intéressés pour leur permettre d'exercer leur droit à la liberté de circulation à l'intérieur de l'Union.

³ Les évaluateurs externes ont effectué des sondages auprès de demandeurs d'emploi, de candidats à la mobilité et d'employeurs. Leurs enquêtes montrent que la base de données d'offres facilite les placements. Ainsi, 6 344 personnes à la recherche d'un emploi ou d'une mobilité (65,8% des sondés) ont déclaré avoir soit posé leur candidature à un poste qui les intéressait, soit publié leur CV sur EURES. Un total de 1 283 personnes (20,2% des demandeurs d'emploi et candidats à la mobilité) ont déclaré avoir reçu une offre via EURES, et un peu moins de la moitié (609) ont reconnu que le poste obtenu correspondait à leur profil.

Entre 2006 et 2008, EURES a présenté un intérêt tant pour la SEE que pour les objectifs de croissance économique soutenue et de meilleure cohésion sociale de Lisbonne. Toutefois, les premières références explicites au réseau dans les textes de politiques clés ne sont apparues qu'à partir de 2007 (plan d'action sur la mobilité du travail et communication «De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois»).

EURES revêt également une dimension socio-économique et établit ainsi le lien avec la ligne directrice n° 19 de la SEE en tant que mécanisme offrant un accompagnement à la recherche d'emploi et des possibilités de placement afin de faciliter l'intégration sur le marché du travail⁴. Par sa fonction d'intermédiaire et de pourvoyeur d'informations sur les conditions de vie et de travail, y compris la sécurité sociale, la fiscalité et les assurances, EURES permet aux individus de surmonter les barrières, réelles ou potentielles, à la mobilité.

La ligne directrice n°19 établit aussi un lien entre EURES et la flexisécurité dans la mesure où elle peut réduire ou minimiser les périodes de transition entre deux emplois. EURES est un outil d'accompagnement à la recherche d'emploi. Il peut donc être considéré comme contribuant à minimiser les phases de transition intervenant entre deux emplois ou précédant un nouvel emploi.

3. LES MECANISMES D'OFFRE DE SERVICES EURES

Les services publics de l'emploi assurent au niveau central, régional et local la prestation de services EURES. Dans les partenariats transfrontaliers d'EURES, ces services sont dispensés en conjonction avec des organisations telles que les syndicats, les organisations patronales, les chambres de commerce, etc. En pratique, les services du réseau EURES sont fournis par les conseillers EURES et d'autres membres compétents d'EURES et des organisations partenaires concernées. La section suivante aborde les moyens humains et financiers alloués à EURES, les formations EURES et l'intégration d'EURES dans les SPE. Une section est consacrée aux partenariats transfrontaliers.

3.1. EURES cautionne un droit fondamental avec des ressources financières insuffisantes

L'UE a régulièrement accru son investissement dans EURES au cours des années. A 21 millions EUR, le budget pour 2007-2008 dépassait de près de 4 millions EUR celui de 2005-2006. Cet accroissement s'explique en partie par l'expansion du réseau découlant de l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie en 2007.

Près des trois quarts des investissements totaux de la Commission dans EURES sont destinés aux membres pour l'exécution de leurs plans d'activités. Le reste des fonds disponibles est consacré au portail EURES pour la mobilité de l'emploi, à la formation à l'échelon européen, au *helpdesk* EURES et à d'autres activités d'assistance (soutien à la communication, services de traduction et publications).

En général, la structure de financement d'EURES est efficace. Elle recèle cependant quelques lacunes. Les subventions ne sont utilisées qu'à environ 75 %; conclusion : en moyenne, 25 %

⁴ Dans le contexte de la SEE, la ligne directrice n°19 des lignes directrices pour les politiques de l'emploi 2008-10 fait référence à la contribution d'EURES aux objectifs des politiques en matière d'emploi et associe le réseau au projet de flexisécurité en ce qui concerne la gestion des transitions d'un emploi à un autre ou vers un nouvel emploi.

des fonds alloués aux membres n'ont pas été dépensés pour chaque année de la période 2006-2008. Cela s'explique notamment par les activités non subventionnées, par les formalités administratives nécessaires à la justification des débours, ou encore, par la date à laquelle parviennent les fonds.

Le budget alloué à EURES est relativement faible, comparé au financement total des programmes en matière d'emploi, tant au niveau européen que par rapport aux dépenses des SPE dans les pays membres. Les moyens financiers attribués par les membres d'EURES représentent plus du triple des ressources budgétées fournies par la Commission et le quadruple des dépenses admissibles. Les fonds débloqués par les membres d'EURES sont donc essentiels à la prestation des services EURES.

Engagements budgétaires et paiements 2006 - 2008

	2006	2007	2008
ENGAGEMENTS	16 420 284,55	18 370 275,72	20 802 275,36
PAIEMENTS	11 636 119,76	14 546 709,36	14 738 651,59

3.2. EURES s'appuie sur un réseau humain solide

Il existe dans les pays membres un réseau de 851 conseillers chargés d'offrir les services EURES aux demandeurs d'emploi, aux candidats à la mobilité, aux travailleurs sans emploi et aux employeurs. Le nombre de ces conseillers dans chaque pays varie, sachant que la moitié d'entre eux se répartissent entre six pays (Belgique, Allemagne, Espagne, France, Italie et Suède).

Les conseillers EURES sont des employés des SPE désignés au niveau local, régional et national à l'intérieur de leur organisation. Ils consacrent en moyenne 75 % de leur temps de travail à EURES⁵. En 2008, ils ont enregistré plus d'un million de contacts (1 093 998) auprès de demandeurs d'emploi, de candidats à la mobilité et d'employeurs, soit une moyenne de 1 286 contacts par conseiller. Au total, 86 % de ces contacts ont été établis avec des demandeurs d'emploi et des candidats à la mobilité. Le ratio de conseillers par rapport aux employeurs et demandeurs d'emploi inscrits fluctue, mais l'on compte en moyenne 424 demandeurs d'emploi et 20 employeurs par conseiller.

La recherche d'un emploi est toujours le sujet le plus couramment abordé dans les contacts avec les conseillers. En moyenne, 41,2 % des contacts se sont focalisés sur cette thématique au cours de la période 2006-2008. Les informations générales sur EURES ont représenté le deuxième thème de prédilection (17,1 % des contacts durant la même période). Le troisième sujet a été celui du recrutement (15,1 % des contacts sur la période).

Informations générales sur EURES	Recherche d'un emploi	Recrutement	Sécurité sociale et fiscalité	Éducation et formations	Conditions de vie et de travail	Autres informations générales et conseils
----------------------------------	-----------------------	-------------	-------------------------------	-------------------------	---------------------------------	---

⁵ La charte EURES (JO C 106 du 3.5.2003, p. 5) précise que les conseillers EURES sont tenus de s'occuper à raison d'au moins la moitié d'un équivalent temps plein régulier des tâches relevant d'EURES, le reste du temps étant consacré aux tâches de leurs SPE nationaux.

17,1 %	41,2 %	15,1 %	10,1 %	1,9 %	8,3 %	6 %
--------	--------	--------	--------	-------	-------	-----

Le réseau dispose en outre d'assistants EURES, et plus de la moitié des pays membres emploient également des assistants pour prêter main-forte aux conseillers et fournir les services EURES. Le réseau humain directement associé à l'offre de services EURES est donc bien plus étoffé que le réseau de conseillers à lui seul.

En résumé, le personnel préposé à l'offre de services EURES semble suffisant pour couvrir les besoins des demandeurs d'emploi, des candidats à la mobilité et des employeurs. Des ressources supplémentaires seront toutefois indispensables si EURES est appelé à offrir de nouveaux services.

3.3. La formation du personnel EURES est vitale pour assurer un réseau professionnel

La formation EURES se compose de deux éléments: la formation dans le pays et la formation au niveau européen. La formation dans le pays comprend une gamme d'activités diverses, dont une préformation, auxquelles les nouveaux conseillers doivent participer avant d'assister à la conférence et au cours de «formation initiale» organisés à l'échelon européen.

Au cours de la période 2006-2008, la formation au niveau européen a été dispensée par un prestataire privé qui a donné une vingtaine de cours individuels chaque année. L'offre de cours de niveau débutant ou avancé a permis de former les conseillers EURES ainsi que leurs supérieurs hiérarchiques. Ceux-ci ont d'ailleurs été embauchés comme formateurs dans les différentes matières et ont eu l'occasion de collaborer avec l'équipe du prestataire.

La formation offerte est vitale pour garantir le professionnalisme et l'efficacité du réseau. En général, les formations dispensées au niveau européen et dans le pays sont complémentaires, les premières se concentrant sur la théorie et les secondes sur la pratique.

3.4. Vers l'intégration d'EURES dans les SPE

L'orientation EURES reconnaît l'urgence d'accélérer le processus d'intégration du réseau dans les SPE⁶. Des résultats témoignent déjà des progrès faits par la majorité des membres. Ces derniers ont établi une répartition claire des ressources du personnel destinées à EURES, le temps consacré à EURES est respecté et reconnu, et la formation interne dont bénéficie le personnel EURES semble faire des émules du côté des autres membres du personnel de première ligne. Entre 75 et 100 % des conseillers de première ligne intervenant dans près de la moitié des pays membres ont reçu une formation sur EURES.

Par cette intégration, EURES participe à la concrétisation des objectifs des SPE que sont la réduction du chômage et l'incitation à la mobilité. En dépit des efforts des SPE en faveur de l'intégration d'EURES, les résultats divergent d'un SPE à l'autre.

3.5. Partenariats transfrontaliers EURES

Le réseau EURES a un rôle important à jouer dans les régions transfrontalières, où les conseillers EURES fournissent informations et conseils aux travailleurs transfrontaliers et aux

⁶ Les activités EURES effectuées par les membres et les partenaires reposent sur une série d'orientations applicables pendant une période de trois ans.

employeurs désireux de recruter de l'autre côté de la frontière. Les navetteurs ont besoin de renseignements en matière d'assurances, de fiscalité, de système social, d'éducation, d'emplois indépendants, etc.

La recherche d'un emploi a été le sujet le plus fréquemment évoqué parmi les conseillers transfrontaliers, avec une moyenne de 34,6 % de contacts entre 2007 et 2008. Le sujet numéro deux a été la sécurité sociale et la fiscalité, avec une moyenne de 24,8 % de contacts pour la même période. Les informations générales sur EURES sont arrivées en troisième position, avec une moyenne de 12,6 % de contacts pendant ladite période.

Informations générales sur EURES	Recherche d'un emploi	Recrutement	Sécurité sociale et fiscalité	Éducation et formation	Conditions de vie et de travail	Autres informations générales et conseils
12,6 %	34,6 %	8,4 %	24,8 %	3,2 %	9,1 %	7 %

Pour la période 2006-2008, un total de 22 partenariats transfrontaliers (PTF) EURES ont participé à la prestation des services EURES et apporté une importante contribution au développement des activités du réseau. La plupart des PTF EURES sont situés en dans la région Centre-Ouest de l'Europe: on en dénombre ainsi neuf en Allemagne et six en France⁷. Il est à noter qu'en plus des activités proposées par les partenariats transfrontaliers la quasi-totalité des membres EURES mènent certaines formes d'activités transfrontalières en dehors du périmètre des partenariats existants.

La localisation des PTF EURES correspond en grande partie à ce modèle de navette domicile-lieu de travail. Le nombre de navetteurs a augmenté ces dernières années. Selon une étude, il y avait environ 780 000 travailleurs transfrontaliers dans l'EEE+Suisse en 2006-2007. Dans l'UE-15, entre 1999-2000 et 2006-2007, leur nombre a progressé de 26 %. La plupart des mouvements de navette sont concentrés dans la région Centre-Ouest de l'Europe. Les principales destinations sont la Suisse, le Luxembourg, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Autriche et la Belgique, qui accueillent à eux tous près des trois quarts de l'ensemble des navetteurs. Les principaux pays d'origine sont la France, l'Allemagne et la Belgique, qui représentent environ 60 % des navetteurs sortants.

Les partenariats transfrontaliers contribuent à améliorer la visibilité d'EURES et à créer une large gamme d'activités destinées à informer demandeurs d'emploi, candidats à la mobilité, navetteurs et employeurs dans les régions transfrontalières.

4. PRESTATION DE SERVICES EURES

Le réseau EURES accompagne les demandeurs d'emploi, les candidats à la mobilité et les travailleurs sans emploi, ainsi que les employeurs, en leur offrant un éventail de services accessibles *via* le portail EURES sur la mobilité de l'emploi et le réseau de conseillers EURES. Ces services comprennent un accompagnement direct au placement et un

⁷ Voir l'annexe au présent rapport pour connaître le nombre de partenariats transfrontaliers auxquels un pays participe.

accompagnement indirect sous la forme de renseignements sur le marché de l'emploi et sur les conditions de vie et de travail dans les autres pays de l'EEE ainsi qu'en Suisse.

4.1. EURES en tant que dispositif de placement

Le portail EURES sur la mobilité de l'emploi joue un rôle important dans la dissémination d'informations sur les opportunités qui existent pour les demandeurs d'emploi, les candidats à la mobilité, les travailleurs sans emploi et les employeurs. Sur le portail, les postulants ont la possibilité de rechercher un emploi et de publier un CV, tandis que les employeurs peuvent consulter les CV et publier leurs offres.

Aperçu des demandeurs d'emploi inscrits sur le portail EURES par pays en 2006-2008:

Pays	Nombre de demandeurs d'emploi	Pays	Nombre de demandeurs d'emploi
Belgique	9 671	Pays-Bas	5 092
République tchèque	11 396	Autriche	3 551
Danemark	2 379	Pologne	25 040
Allemagne	21 185	Portugal	22 724
Estonie	4 413	Roumanie	18 090
Irlande	3 854	Slovénie	2 588
Grèce	6 091	Slovaquie	3 923
Espagne	50 923	Finlande	4 123
France	16 524	Suède	4 966
Italie	49 307	Royaume-Uni	10 824
Lettonie	5 767	Norvège	2 497
Lituanie	4 526	Suisse	2 283
Hongrie	12 744		

Le portail est apprécié des deux groupes d'utilisateurs, qui y voient clairement l'avantage de pouvoir consulter ou publier des informations sur les emplois vacants dans l'ensemble du territoire de l'EEE. D'après une étude en ligne, la fonction « Création de CV » est le plus utile des services EURES pour les demandeurs d'emploi et les candidats à la mobilité. Parmi les employeurs ayant publié une offre, 19 % ont proposé un poste à un ou plusieurs candidats, et un peu moins de la moitié de ces derniers ont obtenu un emploi correspondant à leur profil. Près de 70 % des candidats ont soit postulé aux offres les intéressant, soit publié leur CV sur le portail. Celui-ci facilite donc le placement en permettant aux postulants de trouver du travail et aux employeurs de pourvoir leurs postes. Le processus peut encore être optimisé grâce à la synergie, en cours d'élaboration, avec l'outil *web* très utilisé qu'est le CV Europass.

Plusieurs aspects du portail pourraient cependant être améliorés pour accroître l'efficacité du processus de placement par EURES. Parmi les aspects techniques, citons notamment l'optimisation de certaines fonctionnalités, ou encore le type et la qualité des informations disponibles. La responsabilité des mises à jour d'informations et de la qualité des offres publiées sur le portail incombe aux membres EURES.

Le réseau humain des conseillers EURES apporte une valeur ajoutée aux informations déjà disponibles sur le portail, surtout lorsqu'il est question de leur connaissance et de leur expérience de sujets tels que la fiscalité ou la reconnaissance des qualifications. Certains des principaux avantages du réseau de conseillers semblent résider dans leur capacité de ces derniers d'accompagner les clients – en particulier pour ceux qui sont peu férus d'informatique – dans leur navigation sur le portail, dans leur connaissance du portail proprement dit et dans leur faculté d'accélérer le processus de recherche d'emploi. La grande majorité des utilisateurs considèrent que les conseillers EURES sont très utiles et fournissent des services de grande qualité. Leur travail pourrait néanmoins être facilité si le portail fonctionnait correctement, si l'intégration d'EURES dans les SPE était opérée et si les contacts avec les employeurs se multipliaient.

En complément du réseau de conseillers et du portail sur la mobilité de l'emploi, un certain nombre d'autres types d'activités sont menées dans le contexte de la mise en valeur du processus de placement. Parmi elles figurent les salons pour l'emploi et autres salons de recrutement, les points et réunions d'informations, par exemple avec les employeurs, et les activités publicitaires. Les salons semblent être profitables au placement. Au cours de la période 2006-2008, plus de 11 000 postes ont été pourvus grâce à 248 événements. Pendant la même période, le réseau EURES enregistrait 15 000 autres postes.

5. DEFIS A VENIR ET PERSPECTIVES

Le rythme des fluctuations des marchés de l'emploi européens déclenchées par la crise économique et la modernisation générale des SPE constitueront les principaux défis d'EURES dans les années à venir. Face à ces défis, un renforcement du réseau s'impose. EURES doit être davantage conçu comme un réseau axé sur les résultats en démontrant sa plus-value pour les groupes de clients et les SPE. Le rapport Monti reconnaît d'ailleurs que «le réseau EURES est une réussite»⁸. Comparé à d'autres réseaux de la Commission, EURES accorde une attention toute particulière aux opportunités d'emploi et est également le seul à offrir un service de placement spécifique.

EURES doit préserver son rôle clé d'instrument d'incitation à la mobilité. En d'autres termes, ses fonctions informatives et consultatives habituelles restent les mêmes. En revanche, pour répondre aux vrais besoins de ses clients et donner des résultats mesurables, EURES doit être repositionné comme un outil qui améliore l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi dans toute l'Europe en se focalisant sur la mise en concordance et le placement de tous les travailleurs qui résident légalement et des demandeurs habilités à travailler dans un autre pays de l'UE, devenant ainsi un instrument au service de la SEE.

Les SPE doivent continuer à faire figurer EURES dans leur gamme de services et dans leurs contacts clients et à utiliser l'expertise des conseillers du réseau pour poursuivre l'intégration de la dimension européenne dans toutes les activités appropriées. Les SPE doivent inclure

⁸ M. Monti, Une nouvelle stratégie pour le marché unique, 9 mai 2010, p. 71.

l'offre de services EURES dans leur offre de première ligne et dans leurs dispositifs de réponse rapide pour continuer d'aider employeurs et travailleurs à s'adapter au changement.

À l'avenir, EURES offrira aux demandeurs d'emploi, aux employeurs, aux travailleurs, aux apprentis et aux diplômés universitaires un accompagnement à la mobilité plus personnalisé. Parvenir à un meilleur équilibre entre offre et demande d'emploi doit être la vocation première d'EURES. Il faut faire de la mobilité à l'intérieur de l'EEE et en Suisse une possibilité attrayante.

Pour permettre à EURES de relever ces défis, plusieurs initiatives ont été mises en place ou sont en cours d'évaluation:

- Établir un dictionnaire multilingue de référence répertoriant les professions et les compétences pour améliorer la qualité et la transparence des informations sur les emplois vacants et permettre ainsi une meilleure concordance entre le profil des demandeurs d'emploi avec les emplois à pourvoir. Une adéquation efficace des compétences, des postes et des possibilités d'apprentissage sur le marché du travail européen n'est en effet possible que s'il existe une nomenclature multilingue commune des profils requis et des métiers. Ce dictionnaire s'intitule *Cadre européen des compétences et des métiers* (ESCO).

- Créer une fonction «Match and Map», qui offre un service en ligne transparent et convivial pour les citoyens en mettant à leur disposition des informations de qualité sur les métiers, les compétences ainsi que sur les possibilités d'apprentissage et de formation à travers l'Europe. Cette fonction, qui fera partie d'EURES et qui sera rattachée aux portails Ploteus et Euraxess, permettra de localiser facilement les offres en fonction des profils requis, d'expliquer une inadéquation entre un emploi et un candidat et de fournir des informations sur les possibilités d'apprentissage.

- Mettre en place un «observatoire du marché du travail européen» qui permettra, en diffusant des informations périodiques actualisées sur les évolutions du marché à court terme, d'améliorer la collecte des données afin de recenser et de mieux anticiper les excédents et les déficits de main-d'œuvre et d'analyser les flux migratoires. Les travailleurs et demandeurs d'emploi dont le profil correspond sauront alors quel emploi ils auraient de bonnes chances de décrocher.

- Moderniser le portail EURES sur la mobilité de l'emploi en y ajoutant des sections plus interactives. Le portail est en effet destiné à devenir la plus grande plate-forme de l'emploi de l'Union européenne grâce à des présentations graphiques, un lien vers l'outil de création de CV Europass, une fonction de recherche de CV plus conviviale, une section de réseautage social pour les demandeurs d'emploi et un salon de l'emploi virtuel. Le site revisité sera également doté d'une section spécialement consacrée aux jeunes diplômés qui permettra de rapprocher les milieux universitaire et professionnel et d'accompagner le placement des jeunes.

- Des travaux sont aussi en cours pour mettre sur pied un projet intitulé «Ton premier emploi EURES». Ce projet doit aider à financer la mobilité des jeunes de toute l'Europe qui entrent sur le marché du travail.

- Créer des systèmes de coopération systématiques avec d'autres réseaux européens en trouvant des synergies ou des moyens appropriés de collaborer.

ANNEXE
au rapport d'activité EURES pour 2006-2008

Statistiques sur l'utilisation du portail européen sur la mobilité de l'emploi

*Tableau 1: Nombre de consultations du portail EURES sur la mobilité de l'emploi par mois
pour la période 2007-2008*

Mois	Consultations
avr-07	746 434
mai-07	807 962
juin-07	778 391
juil-07	825 436
août-07	787 524
sept-07	862 158
oct-07	974 595
nov-07	925 574
déc-07	835 674
janv-08	1 382 187
févr-08	1 360 996
mars-08	1 575 820
avr-08	1 975 491
mai-08	1 486 182
juin-08	1 305 630
juil-08	1 277 264
août-08	1 227 002
sept-08	1 545 773
oct-08	1 619 020
nov-08	1 539 167
déc-08	1 206 529

Graphique 1: Nombre de consultations du portail EURES sur la mobilité de l'emploi par mois pour la période 2007-2010

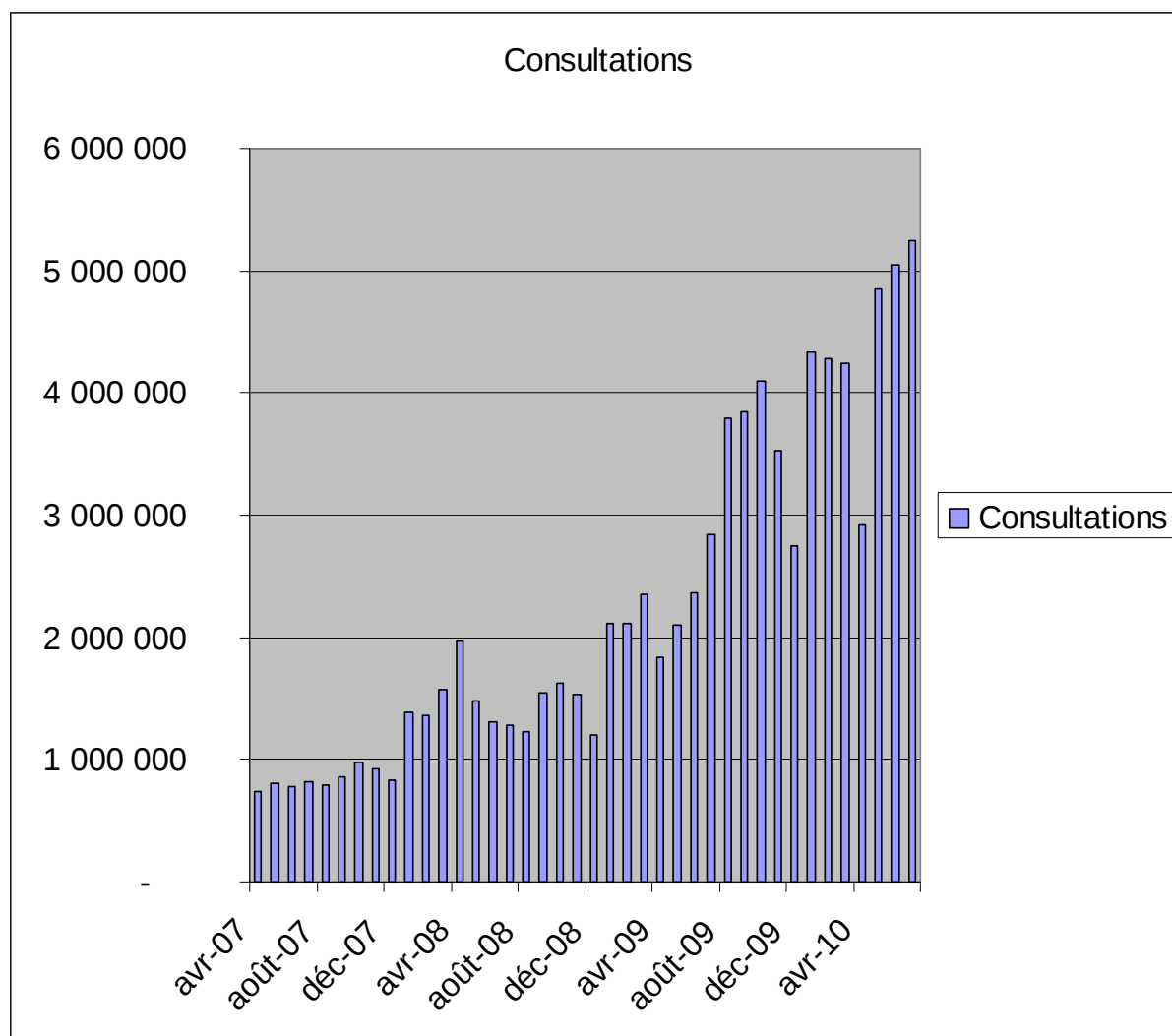


Tableau 2: Nombre de partenariats transfrontaliers (PTF) EURES

Pays	Nombre de PTF EURES
Belgique	4
République tchèque	2
Danemark	2
Allemagne	9
Espagne	2
France	6
Italie	3
Luxembourg	2
Hongrie	1
Pays-Bas	4
Autriche	3
Pologne	1
Portugal	1
Slovénie	1
Slovaquie	2
Finlande	1
Suède	2
Royaume-Uni	2
Suisse	3
Liechtenstein	1