COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 4.2.2021
COM(2021) 46 final

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

sur les activités d'EURES entre juillet 2018 et juin 2019

présenté conformément à l'article 33 du règlement (UE) 2016/589

Table des matières

SYNTHESE 4
1 INTRODUCTION 5
1.1 Qu'est-ce que le réseau EURES? 5
1.1.1 Cadre juridique 5
1.1.2 Activités d'EURES 6
1.1.3 Organisation d'EURES 7
1.2 Mise en œuvre d'EURES 8
2 ACTIVITES PRINCIPALES DU RESEAU EURES: JUILLET 2018 A JUIN 2020 8
2.1 Activités dans les pays EURES 8
2.1.1 Services de soutien généraux aux travailleurs et aux employeurs 8
2.1.2 Services de soutien spécifiques 9
2.1.3 Ressources et gouvernance 12
2.2 Activités de soutien horizontal déployées par le bureau européen de coordination (BEC) 15
2.2.1 Soutien à la coordination et à la gouvernance 15
2.2.2 Fonctionnement et développement du portail EURES et soutien informatique connexe 15
2.2.3 Formation et développement professionnel 16
2.2.4 Service d'assistance 16
2.2.5 Mise en connexion, échange de bonnes pratiques et apprentissage mutuel 17
2.2.6 Activités d'information et de communication. 17
2.2.7 Analyse de la mobilité géographique et professionnelle 18
2.2.8 Élaboration d'une structure de coopération et de compensation appropriée pour les apprentissages et les stages 19
2.2.9 Ressources financières 19
3 MISE EN ŒUVRE DU REGLEMENT DANS LES PAYS EURES 20
3.1 Composition du réseau et aspects liés à l'organisation 20
3.1.1 Exigences réglementaires 20
3.1.2 Mise en œuvre 20
3.1.3 Difficultés 21

3.2 Gouvernance et interaction avec les organismes n'appartenant pas au réseau EURES 21
3.2.1 Exigences réglementaires 21
3.2.2 Mise en œuvre 21
3.2.3 Difficultés 22
3.3 Élargissement du réseau 22
3.3.1 Exigences réglementaires 22
3.3.2 Mise en œuvre 22
3.3.3 Difficultés 23
3.4 Échanges d'offres d'emploi et de CV 23
3.4.1 Exigences réglementaires 23
3.4.2 Mise en œuvre 23
3.4.3 Difficultés 24
3.5 Services de soutien 24
3.5.1 Exigences réglementaires 24
3.5.2 Mise en œuvre 25
3.5.3 Difficultés 25
3.6 Échange d'informations, programmation et mesure de la performance 25
3.6.1 Exigences réglementaires 25
3.6.2 Mise en œuvre 26
3.6.3 Difficultés 26
3.7 Actions de la période de référence précédente auxquelles il a été donné suite . 26
4 MISE EN ŒUVRE DU REGLEMENT PAR LA COMMISSION EUROPEENNE 27
4.1.1 Exigences réglementaires 27
4.1.2 Mise en œuvre 28
4.1.3 Difficultés 29
4.1.4 Actions de la période de référence précédente auxquelles il a été donné suite 29
5 CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS 30
5.1 Conclusions 30
5.2 Recommandations à l'intention des pays EURES 31
5.3 Mesures à prendre par le BEC et la Commission européenne 33
5.4 Mesures à prendre par l'Autorité européenne du travail 33

SYNTHESE

Le présent rapport d'activité fournit une **vue d'ensemble des activités réalisées par le réseau EURES entre juillet 2018 et juin 2020**, ainsi qu'une **description de l'état d'avancement de l'application du règlement EURES [règlement (UE) 2016/589] en juin 2020**, comme le prévoit l'article 33 dudit règlement.

Lancé en 1994, EURES est un **réseau de coopération entre la Commission européenne, les services publics de l'emploi (SPE) nationaux et d'autres membres et partenaires**, tels que les services privés de l'emploi, les partenaires sociaux et les universités, dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège, en Suisse et, au cours de la période de référence du présent rapport, au Royaume-Uni (ci-après les: «pays EURES»).

Le principal objectif du réseau EURES est de promouvoir une mobilité équitable de la main-d'œuvre au sein de l'Union. Le réseau se compose des bureaux nationaux de coordination (BNC) désignés par chaque pays EURES, du bureau européen de coordination (BEC), actuellement géré par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne (DG EMPL), et d'autres membres et partenaires du réseau EURES. Les services du réseau EURES sont fournis par l'intermédiaire du réseau humain EURES, composé du personnel EURES de tous les pays EURES, et du portail européen sur la mobilité de l'emploi («portail EURES»), qui propose un certain nombre d'outils de services en ligne.

Au niveau opérationnel, les **principales activités des pays EURES** au cours de la période de référence actuelle étaient axées sur la fourniture de services de soutien aux employeurs et aux travailleurs, principalement par la fourniture d'informations sur les questions liées à la mobilité de la main-d'œuvre et les activités de recrutement. En outre, des services de soutien spécifiques sur les apprentissages et les stages ainsi que des programmes d'accompagnement après embauche et de mobilité ont été fournis dans l'ensemble du réseau. En ce qui concerne les **activités du BEC**, ce dernier a continué à fournir des services de soutien horizontaux pour assurer le fonctionnement du réseau EURES, mais il a également travaillé à la mise en place et à l'amélioration du portail EURES et des fonctionnalités d'interopérabilité.

Au niveau réglementaire, plusieurs progrès ont été réalisés dans la **mise en œuvre du règlement EURES**:

- la plupart des **pays EURES** disposent d'un système d'admission pour les nouveaux membres et partenaires afin d'élargir leurs réseaux, et un certain nombre de nouveaux membres et partenaires ont déjà été admis;
- à une exception près, tous les pays EURES transfèrent automatiquement les offres d'emploi et plus de la moitié d'entre eux transmettent les CV du niveau national vers le portail EURES;
- la facilité d'utilisation du portail EURES a été améliorée, et l'introduction d'une mise en correspondance automatique des CV et des offres d'emploi sur le portail EURES est en cours;
- des modèles permettant d'harmoniser la planification et la mesure de la performance dans l'ensemble du réseau EURES sont utilisés (système de mesure de la performance et cycle de programmation).

Il reste néanmoins des problèmes et des obstacles à surmonter. L'élargissement du réseau, avec l'admission de nouveaux membres et partenaires, progresse lentement. Le **non-respect du règlement EURES** retarde la mise en œuvre des solutions d'interopérabilité.

La fourniture, par le BEC, d'un soutien horizontal aux pays EURES, y compris la promotion de la marque EURES et la coordination du réseau, s'est révélée essentielle au travail d'EURES, mais une plus grande attention peut être accordée à l'amélioration de **l'échange d'informations** sur la mobilité de la main-d'œuvre, à l'alignement des **cycles de programmation et de suivi** et pour faciliter davantage la fourniture de services de soutien aux **apprentissages et aux stages**.

À l'avenir, pour atteindre les objectifs de la réforme d'EURES et pour garantir davantage une mobilité équitable de la main-d'œuvre dans l'UE, il est recommandé aux pays EURES d'**accroître leurs efforts pour admettre de nouveaux membres et partenaires et adapter leurs mécanismes de gouvernance et de coordination internes** afin de refléter la nouvelle composition du réseau. La poursuite des travaux sur l'**introduction du transfert automatisé des offres d'emploi et des CV**, lorsque ce n'est pas encore fait, et l'achèvement de l'**établissement de références croisées entre les systèmes de classification nationaux et la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO)** devraient constituer une priorité afin d'améliorer la facilité d'utilisation du portail EURES. Il est également important que le réseau EURES **continue d'intégrer l'analyse des tendances du marché du travail dans la planification de ses activités** et étudie la nécessité d'activités ciblées compte tenu des évolutions sociodémographiques.

Ces priorités devraient être concrétisées dans un contexte de mise en œuvre difficile pour EURES, compte tenu de l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'UE et du passage du BEC à l'Autorité européenne du travail (AET), prévu en 2021. À cet égard**, l'AET devrait accorder la priorité à la mise en œuvre du plan d'action pour le transfert, ainsi qu'au recrutement de personnel qualifié et à une allocation suffisante des ressources.**

1 INTRODUCTION

1.1 Qu'est-ce que le réseau EURES?

EURES est un réseau de coopération entre la **Commission européenne**, les **services publics de l'emploi (SPE)** nationaux et d'autres **membres et partenaires**, dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège, en Suisse et au Royaume-Uni[1] (ci-après les «pays EURES»). EURES facilite la libre circulation des travailleurs en fournissant des informations et des services d'aide à l'emploi aux travailleurs et aux employeurs et en renforçant la coopération et l'échange d'informations entre ses organisations membres.

1.1.1 Cadre juridique

EURES a été lancé en 1994 par la Commission européenne et a été repris dans le règlement (CEE) nº 2434/92 du Conseil du 27 juillet 1992, par la modification de la deuxième partie du règlement (CEE) nº 1612/68 de l'époque, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté. De 2011 à 2016, EURES a fait l'objet d'un long processus de réforme en ce qui concerne la composition du réseau, sa gouvernance et ses outils, afin de tenir compte de l'évolution des schémas de mobilité et des nouvelles tendances dans ce domaine. Ce processus a abouti au nouveau **règlement EURES [règlement (UE) 2016/589]**, qui est entré en vigueur dans le but de créer un réseau européen des services de l'emploi, tant publics que privés, plus grand et plus solide,

[1] Au cours de la période de référence, comprise en juillet 2018 et juin 2020, le Royaume-Uni était membre à part entière d'EURES. Sa participation à EURES cessera le 31 décembre 2020.

afin d'assurer un échange plus efficace d'informations sur le marché du travail par-delà les frontières pour soutenir les placements dans l'UE/l'EEE.

Les principales modifications introduites par le nouveau règlement EURES par rapport à la base juridique précédente portent sur l'**accroissement de la transparence** par l'augmentation du nombre d'offres d'emploi publiées sur le portail EURES, y compris les apprentissages et les stages qui font l'objet d'une relation de travail, **l'amélioration de la mise en correspondance en ligne des offres d'emploi et des CV**, la fourniture d'un **ensemble minimal convenu de services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs**, et un **élargissement du réseau**. Le règlement est étayé par six décisions d'exécution garantissant une mise en œuvre uniforme dans tous les pays EURES[2]. Deux de ces décisions d'exécution, la décision (UE) 2018/1020 du 18 juillet 2018 et la décision (UE) 2018/1021 du 18 juillet 2018, ont été adoptées au cours de la période de référence.

1.1.2 Activités d'EURES

Le réseau EURES constitue un élément essentiel de la structure de soutien au marché du travail que l'Union a développée au cours des dernières décennies afin d'améliorer ses performances sociales et économiques. Les services du réseau EURES sont fournis par l'intermédiaire de deux canaux complémentaires, à savoir le réseau humain EURES, composé du personnel EURES réparti dans l'ensemble du réseau, et le portail européen sur la mobilité de l'emploi («portail EURES»), qui offre un certain nombre d'outils de services en ligne.

Services EURES destinés aux demandeurs d'emploi et aux employeurs

[2] Décision d'exécution (UE) 2017/1255 de la Commission du 11 juillet 2017 concernant un modèle pour la description des systèmes et procédures nationaux aux fins de l'admission d'organismes comme membres et partenaires d'EURES.
Décision d'exécution (UE) 2017/1256 de la Commission du 11 juillet 2017 relative aux modèles et procédures nécessaires à l'échange d'informations au niveau de l'Union sur les programmes de travail nationaux concernant le réseau EURES.
Décision d'exécution (UE) 2017/1257 de la Commission du 11 juillet 2017 sur les normes techniques et structures de présentation nécessaires à l'établissement d'un système uniforme permettant la mise en correspondance des offres et demandes d'emploi et des CV sur le portail EURES.
Décision d'exécution (UE) 2018/170 de la Commission du 2 février 2018 relative aux modalités uniformes précises pour la collecte et l'analyse de données en vue de superviser et d'évaluer le fonctionnement du réseau EURES.
Décision d'exécution (UE) 2018/1020 de la Commission du 18 juillet 2018 relative à l'adoption et à la mise à jour de la liste des aptitudes, des compétences et des professions de la classification européenne aux fins de la mise en correspondance automatique via la plateforme informatique commune d'EURES.
Décision d'exécution (UE) 2018/1021 de la Commission du 18 juillet 2018 relative à l'adoption des normes techniques et structures de présentation nécessaires au fonctionnement de la mise en correspondance automatique via la plateforme informatique commune utilisant la classification européenne et à l'interopérabilité des systèmes nationaux et de la classification européenne.

- Aide aux demandeurs d'emploi **pour trouver un emploi** et aux employeurs **pour trouver des candidats** issus de toute l'Europe.
- **Mise en correspondance** des offres d'emploi et des CV sur le portail EURES.
- **Information, orientation** et autres services de soutien à la mobilité de l'emploi destinés aux travailleurs et aux employeurs.
- **Accompagnement après embauche**.
- Accès à des informations sur certains aspects des **conditions de vie et de travail**, tels que la fiscalité, les retraites, l'assurance maladie et la sécurité sociale dans les pays EURES.
- Services d'appui spécifiques pour les travailleurs et les employeurs frontaliers dans les **régions transfrontalières**.
- Soutien à des groupes spécifiques dans le cadre des **programmes ciblés de mobilité** en faveur de l'emploi d'EURES.
- Soutien aux activités de recrutement dynamiques au moyen de la plateforme **en ligne des Journées européennes de l'emploi**.

1.1.3 Organisation d'EURES

Conformément à l'article 7 du règlement EURES, le réseau EURES se compose:

- des **bureaux nationaux de coordination (BNC)** désignés par les pays EURES et généralement rattachés soit aux services publics de l'emploi (SPE) soit au ministère du travail de ces pays;
- du **bureau européen de coordination (BEC)**, géré par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne (DG EMPL), qui fournit un soutien horizontal aux BNC. Conformément à l'article 6 du règlement (UE) 2019/1149, la responsabilité de la gestion du BEC sera transférée de la DG EMPL à l'Autorité européenne du travail (AET);
- des autres **membres et partenaires d'EURES**, qui, conformément à l'article 12 du règlement EURES, sont les organismes qui effectuent les activités opérationnelles au sein du réseau EURES, tels que les services privés de l'emploi, les partenaires sociaux et les universités.

Ensemble, les BNC et le BEC constituent le groupe européen de coordination (GEC) du réseau EURES, qui assume un rôle de coordination en ce qui concerne les activités et le fonctionnement du réseau (article 14 du règlement EURES).

Conformément à l'article 11 du règlement EURES, les membres et partenaires d'EURES doivent se soumettre à une procédure d'admission avant de devenir membres ou partenaires accrédités d'EURES. Au sein du réseau EURES, les membres doivent réaliser l'ensemble des tâches ci-après, tandis que les partenaires doivent en réaliser au moins une:

- contribuer à la publication commune des offres d'emploi en transmettant des données au portail EURES et à la plateforme informatique;
- contribuer à la publication commune des profils de demandeurs d'emploi en transmettant des données au portail EURES et à la plateforme informatique;
- fournir des services de soutien directement aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.

1.2 Mise en œuvre d'EURES

Conformément aux articles 33 et 35 du règlement EURES, des rapports sur les activités du réseau doivent être établis par la Commission en 2018 et 2020, et une évaluation ex post présentée en 2021. Le premier rapport d'activité EURES couvrait la période allant de janvier 2016 à juin 2018 et a été publié le 2 avril 2019, concluant qu'au niveau réglementaire, la mise en œuvre du règlement EURES avait été accomplie dans la plupart des domaines, en l'occurrence:

- les BNC avaient été désignés;
- les SPE avaient été nommés membres des réseaux nationaux EURES;
- des progrès ont été réalisés dans la mise en place de systèmes d'admission pour les membres et les partenaires;
- des nouveaux outils de suivi et de performance ont été mis en place;
- des progrès ont été réalisés en ce qui concerne l'échange transparent des offres d'emploi et des CV entre les bases de données nationales et le portail EURES.

Des domaines où des améliorations sont nécessaires ont été recensés, parmi lesquels l'élargissement du réseau par l'admission de nouveaux membres et partenaires, la mise en œuvre de l'échange de CV et d'offres d'emploi avec tous les pays EURES et l'introduction de la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO).

Le présent rapport d'activité EURES, le deuxième du genre, couvre la période allant de juillet 2018 à juin 2020 (ci-après la «période de référence»).

2 ACTIVITES PRINCIPALES DU RESEAU EURES: JUILLET 2018 A JUIN 2020

2.1 Activités dans les pays EURES

2.1.1 Services de soutien généraux aux travailleurs et aux employeurs

Tous les pays EURES ont fourni des services de soutien aux travailleurs et aux employeurs. Les activités ont continué de se concentrer principalement sur les travailleurs et les demandeurs d'emploi, bien qu'une tendance à la hausse ait été observée en ce qui concerne le nombre de services fournis aux employeurs. Les principaux types d'activités comprenaient la fourniture d'informations, d'orientations et de conseils, l'organisation d'activités de recrutement sur place et en ligne et la fourniture d'une aide à la mise en correspondance directe et au placement. Dans certains cas, les activités étaient planifiées par les pays EURES sur la base d'une approche sectorielle, tandis que d'autres se concentraient sur la mobilité sortante ou entrante. Certains pays EURES ont adopté une approche générale du marché du travail.

2.1.1.1 Activités de mise en correspondance et de placement

Entre juillet 2018 et juin 2020, **432 503 demandes d'emploi** (y compris des CV) et **1 662 468 offres d'emploi** ont été prises en charge et traitées par le personnel EURES. L'accent a été mis sur les demandeurs d'emploi et les employeurs du pays de leur réseau national EURES, alors que 37 % seulement des demandes d'emploi et 9 % des offres d'emploi provenaient d'autres pays EURES. Par ailleurs, **18 397 événements** ont été organisés au cours de la même période dans l'ensemble du réseau, dont 69 % étaient des activités d'information, 12 % des activités de recrutement et les 19 % restants alliant des activités de recrutement et d'information. Entre juillet 2018 et juin 2020,

419 745 demandeurs d'emploi et **15 834** employeurs se sont enregistrés via le libre-service du portail EURES. En combinant les résultats du **système de mesure de la performance** d'EURES et les estimations reposant sur l'enquête de satisfaction des clients, le réseau EURES, que ce soit par l'intermédiaire du portail EURES ou des réseaux nationaux EURES, a permis au moins **84 580 placements en 2018 et 83 360 placements en 2019**.

2.1.1.2 Information et orientation

Parmi les exemples d'activités d'information et d'orientation destinées aux demandeurs d'emploi et aux employeurs fournis par le personnel EURES figurent les conseils personnalisés, l'aide à la rédaction d'offres d'emploi et l'organisation d'ateliers. Au total, **5 924 376 contacts individuels avec les travailleurs** et **403 244 avec les employeurs** ont été signalés entre juillet 2018 et juin 2020. En ce qui concerne les sujets abordés, près de 43 % des contacts avec les travailleurs étaient axés sur les placements et 32 % sur les conditions de vie et de travail. Quant aux principaux sujets de discussion abordés avec les employeurs, les placements représentaient environ 40 %, suivis par les informations générales sur EURES, avec une part d'environ 39 %.

Des informations pertinentes sont également accessibles par l'intermédiaire du portail EURES, les pays EURES mettant régulièrement à jour des informations générales sur leur marché du travail et leurs conditions de vie et de travail (par exemple les procédures administratives, le système de sécurité sociale, les questions fiscales, les contrats de travail ou les méthodes habituelles de recherche d'emploi). Ces informations sont disponibles en 26 langues. En outre, **16 pays EURES disposent de leur propre site internet national EURES**, où les demandeurs d'emploi et les employeurs peuvent trouver, notamment, des informations en matière de mobilité de la main-d'œuvre, un aperçu des services du réseau EURES et un lien vers le portail EURES.

2.1.2 Services de soutien spécifiques

Les services de soutien et les programmes ciblant des groupes spécifiques ont également été au centre des activités mises en œuvre par les pays EURES.

2.1.2.1 Soutien dans les régions transfrontalières

Les membres et partenaires d'EURES fournissent des informations ainsi que des services de placement et de recrutement adaptés aux exigences et situations spécifiques des travailleurs frontaliers et des employeurs des régions transfrontalières. Ces activités ont été mises en œuvre par l'intermédiaire des partenariats transfrontaliers d'EURES, financés par le volet EURES du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) 2014-2020, et par l'établissement d'accords de collaboration avec les pays EURES voisins ou d'autres organisations extérieures au réseau EURES[3].

En 2018, **neuf partenariats transfrontaliers** ont bénéficié d'une subvention de l'EaSI octroyée l'année précédente, et **onze** en 2019. Par ailleurs, en 2019, **huit partenariats transfrontaliers** ont été sélectionnés pour bénéficier de la subvention de l'EaSI pour 2020 et 2021. Les partenariats transfrontaliers EURES ont fait état de 195 060 contacts individuels avec des travailleurs en 2019 et de 18 182 contacts individuels avec des clients sur le thème de la recherche d'emploi en 2018. Au

[3] Comme prévu à l'article 3, point 7), et à l'article 16, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/589.

total, 5 408 demandeurs d'emploi transfrontaliers ont trouvé un emploi avec l'aide des partenariats transfrontaliers en 2018 et 2019. Ces chiffres montrent que les activités des partenariats transfrontaliers ont principalement porté sur la fourniture d'informations multilingues, souvent transmises au moyen de guichets uniques physiques. Les informations fournies consistent, majoritairement, en des orientations destinées aux travailleurs détachés et aux navetteurs, par exemple sur l'accès aux systèmes de sécurité sociale, la reconnaissance des qualifications à l'étranger et la fiscalité.

En ce qui concerne les services de soutien fournis dans les régions transfrontalières en dehors du cadre des partenariats transfrontaliers officiels, les pays EURES font souvent état d'autres dispositifs de **coopération transfrontalière** dans leurs rapports d'activité, pour la plupart destinés à fournir des informations et à faciliter l'organisation d'activités de **recrutement** dans les régions transfrontalières.

2.1.2.2 Accompagnement après embauche

L'accompagnement après embauche vise à garantir la meilleure intégration possible des travailleurs mobiles dans leur nouveau poste. Les pays EURES ont continué de mettre l'accent sur la fourniture d'informations aux travailleurs et aux employeurs avant la signature d'un contrat de travail et environ deux tiers d'entre eux ont également organisé des activités après le recrutement (par exemple, **21 pays EURES** ont déclaré avoir organisé des activités après embauche en 2019). La majorité des activités consistaient à fournir des informations et des orientations sur les questions liées à la fiscalité et à la sécurité sociale, mais certains pays EURES offrent également des services d'aide aux familles des salariés engagés et/ou dispensent des formations en langues.

2.1.2.3 Soutien à la jeunesse – apprentissages et stages

Les activités liées aux apprentissages et aux stages qui font l'objet d'une relation de travail ont été limitées et mises en œuvre de manière inégale dans les pays EURES, principalement en fonction du rôle national joué par les SPE dans la prestation de services relatifs aux apprentissages et aux stages.

Dans la plupart des cas, le soutien était lié à la promotion de programmes de mobilité ciblés, décrits au paragraphe suivant, ou à d'autres initiatives et programmes européens consacrés à l'emploi des jeunes (par exemple, Erasmus +, la garantie pour la jeunesse, Eurodyssée - l'Assemblée des Régions d'Europe). Certains pays EURES ont également proposé des ateliers et des activités d'information ciblant les jeunes. Toutefois, les activités d'EURES étaient souvent limitées compte tenu de l'absence de compétence des services publics de l'emploi (SPE) en la matière.

Outre les services fournis par le personnel EURES dans certains pays, les apprentissages et les stages font l'objet d'échanges sur le portail EURES, avec **11 447 offres d'apprentissage** et **1 483 offres de stages** disponibles en juillet 2020.

2.1.2.4 Programmes de mobilité ciblés liés au réseau EURES

Le réseau EURES a également pour but de placer des **demandeurs d'emploi appartenant à des groupes spécifiques** et de contribuer à pourvoir les **postes vacants dans certains secteurs particuliers rencontrant des difficultés de recrutement**. À cette fin, les activités d'EURES peuvent être complémentaires des **programmes de mobilité ciblés** financés au titre du programme de l'Union pour l'**emploi et l'innovation sociale** (EaSI), ou être intégrées à ces programmes. Le

tableau ci-dessous donne un aperçu des principales caractéristiques de trois programmes de mobilité ciblés qui ont été mis en œuvre entre juillet 2018 et juin 2020, y compris leurs populations cibles, les pays participant activement et les principaux indicateurs de performance.

Aperçu des programmes de mobilité du réseau EURES ciblant des groupes d'âge particuliers

Durée	Groupe cible	Pays EURES	Indicateurs de performance	Financement EaSI
Ton premier emploi EURES				
Février 2015 – **en cours**	Demandeurs d'emploi de 18 à 35 ans / entreprises ayant des besoins en compétences	Services de l'emploi principaux**:** **DE, FR, IT, SE** Partenaires en: **BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, NL, FI, SK**[4]	*Juillet 2018 – juin 2020* Demandeurs d'emploi enregistrés: **13 977** Employeurs enregistrés: **3 551** Offres d'emploi enregistrées: **3 477** Placements: **4 062**	*Déc. 2018 – déc. 2020* Budget prévu[5]: **11 200 000 EUR** Budget octroyé: **14 851 070 EUR**
Reactivate				
Novembre 2016 – **en cours**	Demandeurs d'emploi de plus de 35 ans / employeurs ayant besoin de main d'œuvre qualifiée	Services de l'emploi principaux en: **FR, SE, PL, DE, IT** Partenaires en: **EL, ES, NL, MT**[6]	*Oct. 2018 – juin 2020* Demandeurs d'emploi enregistrés: **5 216** Employeurs enregistrés: **708** Offres d'emploi enregistrées: **3 940** Placements: **852**	*Déc. 2018 – déc. 2020* Budget prévu: **5 000 000 EUR** Budget octroyé: **4 852 994 EUR**
Programme de mobilité ciblé EURES[7]				
Janvier 2020 – **en cours**	Demandeurs d'emploi de plus de 18 ans	Services de l'emploi principaux: **DE, SE** Partenaires en: **RO, FI, EE, IE, SE, PT, DK, ES, NL, SL, DE, SK**	*A débuté en janvier 2020* Demandeurs d'emploi enregistrés: **en cours** Employeurs enregistrés: **en cours**	*Janvier 2020 – déc. 2021* Budget prévu: **9 000 000 EUR** Budget octroyé: **8 860 242 EUR**

[4] Informations fournies sur le portail EURES
[5] Appel à propositions VP/2018/009.
[6] Informations fournies sur le portail EURES
[7] Appel à propositions VP/2019/009

Durée	Groupe cible	Pays EURES	Indicateurs de performance	Financement EaSI
			Offres d'emploi enregistrées: **en cours** Placements: **en cours**	

Dans le cadre des initiatives «Ton premier emploi EURES» et «Reactivate», la majorité des placements ont été réalisés dans les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale, de l'information et de la communication, de l'éducation, des transports et du stockage. Les principaux pays d'origine étaient l'Espagne, l'Italie et la France. Les principaux pays d'accueil étaient l'Allemagne et le Royaume-Uni pour les deux programmes, ainsi que l'Irlande pour «Ton premier emploi EURES» et la Bulgarie pour «Réactivation».

Le nouveau programme intitulé «Programme de mobilité ciblé EURES (PMC)» a été mis en place en 2019, assurant la continuité de la mise en œuvre et la poursuite du développement des deux programmes précédemment établis, à savoir «Ton premier emploi EURES» et «Reactivate». Le programme PMC vise les groupes cibles des deux programmes et les deux pays responsables de sa mise en œuvre sont la Suède et l'Allemagne. Sa mise en œuvre est retardée en raison de la pandémie de COVID-19.

2.1.3 Ressources et gouvernance

2.1.3.1 Ressources humaines

Le personnel EURES se compose à la fois de conseillers travaillant pour EURES au sein des SPE nationaux ou régionaux et de conseillers travaillant pour EURES auprès d'autres organismes membres ou partenaires d'EURES. Le personnel du réseau EURES comptait **2 568 personnes** [1 255 équivalents temps plein (ETP)] en 2018 et 2 642 (1 232 ETP) en 2019. La répartition des ETP par pays tient compte des différences de taille des marchés du travail et varie de deux ETP à Malte et au Luxembourg à 20 en Bulgarie, 33 en République tchèque, 89 en France et 156 en Allemagne.

2.1.3.2 Ressources financières

Le financement du réseau EURES au niveau national a évolué au cours du processus de réforme d'EURES et avec l'entrée en vigueur du règlement EURES. Alors qu'avant 2014, le fonctionnement d'EURES était financé par des subventions annuelles provenant d'une ligne budgétaire distincte de l'UE, depuis 2015, les pays EURES sont chargés de garantir leur propre budget pour les activités EURES. Dans ce cadre, les ressources financières utilisées par les pays EURES proviennent principalement de deux sources: le Fonds social européen (FSE) et les budgets nationaux. La composition du budget et son volume varient d'un pays EURES à l'autre étant donné que certains pays n'utilisent que des ressources nationales et d'autres les deux. Les résultats d'une enquête menée auprès des BNC sur l'utilisation du FSE pour les activités d'EURES montrent qu'environ 58 000 000 EUR ont été mis à disposition au cours de la période de programmation 2014-2020.

Par ailleurs, les pays EURES peuvent solliciter des ressources financières disponibles au titre du volet EURES du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI), pour couvrir les activités menées dans le cadre des programmes de mobilité ciblés et, dans certains

cas, les frais supplémentaires[8]. Enfin, un nombre limité de pays EURES ont complété les ressources disponibles par des sources supplémentaires telles que des budgets spécifiques des organismes membres et partenaires.

2.1.3.3 Infrastructure informatique

Outre le **matériel informatique** standard, les pays EURES ont garanti l'accès du personnel EURES aux logiciels nécessaires, y compris les outils pour les webinaires et les conférences en ligne. Par ailleurs, la majorité des pays EURES ont fourni des **services numériques** tels que des séances d'information, des conseils par Skype ou d'autres outils de discussion. La création de sites web EURES nationaux (par exemple en Bulgarie) et la mise en œuvre de manuels en ligne à l'appui de la fourniture de services (par exemple au Danemark) sont d'autres exemples d'activités visant à améliorer la fourniture de services en ligne.

En ce qui concerne les questions d'interopérabilité, les pays EURES ont continué d'œuvrer à l'adaptation de leur infrastructure informatique pour la transmission des offres d'emploi et des CV sur le portail EURES. D'autres modifications de l'infrastructure informatique étaient nécessaires dans certains pays EURES en vue de l'élargissement du réseau et de l'alignement des infrastructures informatiques des nouveaux membres et partenaires d'EURES (par exemple en Hongrie et en Pologne).

2.1.3.4 Gouvernance et coopération des parties intéressées

En ce qui concerne la gouvernance interne, les activités d'EURES se sont concentrées sur la conception et la mise en œuvre d'un système d'admission officiel pour les nouveaux membres et partenaires d'EURES et sur l'élargissement consécutif du réseau EURES (par exemple lancement d'appels, examen des candidatures, intégration des nouveaux membres et partenaires d'EURES). Certains pays EURES ont également apporté des modifications à la structure organisationnelle en raison de l'admission de nouveaux membres et partenaires (par exemple évolution du rôle du BNC vers des questions stratégiques, séparation organisationnelle du BNC et du SPE afin d'assurer la neutralité).

Par ailleurs, une vaste majorité de pays EURES ont mené des activités pour améliorer l'organisation et garantir l'efficacité de la gouvernance de leur réseau national EURES. Ils ont notamment renforcé la coopération avec les nouveaux membres et partenaires d'EURES par l'intermédiaire de groupes de travail, de rapports mensuels et de réunions des équipes nationales EURES.

La vaste majorité des pays EURES ont renforcé la coopération avec un large éventail de parties prenantes aux niveaux local, régional, national et transfrontalier. Il s'agit notamment des partenaires sociaux, d'autres réseaux européens, des services d'orientation professionnelle, des chambres de commerce ainsi que des autorités responsables de la sécurité sociale, de la fiscalité, de l'éducation, des universités et des associations de professionnels.

[8] VP/2019/010: EaSI-EURES - Appui aux inventaires nationaux de classification et aux services en ligne nationaux innovants pour les travailleurs mobiles.

2.1.3.5 Communication dans les pays EURES

Les activités de communication réalisées par les pays EURES visaient principalement à renforcer la sensibilisation et à améliorer les connaissances au sujet des services du réseau d'EURES, afin d'attirer des clients, en ciblant les demandeurs d'emploi et les employeurs. Parmi les activités de communication menées, des campagnes d'information de nature générale ou ciblant des groupes ou secteurs spécifiques ont été mises en œuvre. Parmi les exemples, on peut citer des opérations d'information à l'intention des employeurs et des partenaires sociaux en Bulgarie et une campagne de sensibilisation en Irlande. Par ailleurs, au cours de la période 2018-2020, on a constaté une évolution plus marquée vers l'utilisation des réseaux sociaux, la plupart des pays EURES disposant d'un compte Facebook, LinkedIn et/ou Twitter:

Portée/impressions des publications sur les réseaux sociaux des pays EURES

Réseau social	**Semestre 2, 2018**	**Semestre 1, 2019**	**Semestre 2, 2019**	**Semestre 1, 2020**	**Total**
Facebook	1 933 419	2 199 555	4 892 949	1 750 944	10 776 867
Twitter	1 059 658	314 606	950 702	766 335	3 091 301
LinkedIn	163 111	329 400	847 239	1 537 762	2 877 512

Parmi les autres moyens de communication figuraient du matériel promotionnel imprimé, tel que des publications, des dépliants et des affiches enroulables, ainsi que l'utilisation de témoignages vidéo (par exemple au Portugal et au Danemark), la radio et la télévision (par exemple en Espagne et en Slovaquie).

2.1.3.6 Suivi et évaluation des activités

La décision d'exécution (UE) 2018/170 de la Commission a introduit des modalités en vue d'une approche uniforme en matière de collecte et d'analyse de données afin de contribuer au suivi de la performance du réseau EURES. Le **système de mesure de la performance** d'EURES a été mis en place en 2018 et, depuis lors, les BNC fournissent, tous les six mois, des données sur cinq indicateurs clés et 11 indicateurs de réseaux.

À cette fin, les modifications apportées aux systèmes nationaux d'information et de suivi ont été au centre des activités au cours de la période de référence. Les BNC ont indiqué que des flux de travail et de nouvelles structures ont été mis en place afin d'instaurer un système unifié de programmation et de suivi au niveau national et de faciliter la collecte de données auprès de tous les membres et partenaires d'EURES. Par exemple, les données de suivi sont recueillies au moyen d'une enquête en ligne en Italie. En Pologne, un système de suivi unifié (base de données de suivi électronique pour la collecte des données) a été mis en œuvre et des pays tels que l'Espagne et la Norvège ont élaboré des solutions en ligne axées sur l'informatique en nuage pour recueillir des données au niveau national. Dans plusieurs pays, les données sont recueillies manuellement. Par ailleurs, des séances de formation et des ateliers liés au système de mesure de la performance ont été organisés pour le personnel EURES dans un certain nombre de pays EURES et au niveau de l'Union.

Outre le système de mesure de la performance, le **cycle de programmation** est le principal outil de suivi pour les activités annuelles des pays EURES. La décision d'exécution (UE) 2017/1256 de la Commission a introduit les modalités et modèles à utiliser dans le PC. Dans ce cadre, chaque BNC

communique les produits et résultats de son réseau EURES national au moyen d'un rapport d'activité national annuel, les comparant aux objectifs fixés dans son programme de travail national.

2.2 Activités de soutien horizontal déployées par le bureau européen de coordination (BEC)

2.2.1 Soutien à la coordination et à la gouvernance

Afin d'assurer une coopération fructueuse au sein du réseau EURES, le BEC organise les travaux du groupe européen de coordination (GEC), qui se réunit à intervalles réguliers et de manière ad hoc pour examiner l'état d'avancement, présenter les récentes évolutions et partager les informations et les bonnes pratiques. Entre juillet 2018 et juillet 2020, **dix réunions du GEC** ont eu lieu.

En outre, afin de soutenir les BNC, le BEC supervise et facilite les différentes étapes du cycle de programmation et coordonne la planification des BNC en formulant des observations et en établissant des rapports sur leurs programmes individuellement.

2.2.2 Fonctionnement et développement du portail EURES et soutien informatique connexe

Le BEC exploite le portail EURES et fournit un soutien et des conseils informatiques connexes aux pays EURES pour renforcer l'interopérabilité. Au cours de la période de référence, le BEC a continué à fournir ces services. En particulier, du matériel de soutien ainsi que des normes et des formats techniques ont été élaborés et fournis aux pays EURES pour faciliter l'établissement de références croisées entre leurs classifications nationales, régionales et sectorielles et la classification européenne (**établissement de références croisées ESCO**). Cet exercice constitue une condition préalable à l'introduction d'une fonction de mise en correspondance automatique sur le portail EURES. Le soutien fourni incluait par exemple, la mise à disposition d'une plateforme en ligne pour l'établissement de références croisées ESCO, le manuel de mise en œuvre de l'ESCO et des séances de formation spécialisées. Pour satisfaire à cette exigence, un certain nombre de pays EURES ont sollicité une aide financière[9].

En outre, le BEC a continué de mettre en œuvre des modifications sur le **portail EURES**, telles que des améliorations de sa fonction de filtrage, afin d'en accroître la convivialité. Dans ce contexte, la dernière version du portail, le portail EURES 4.4, a été lancée début 2020; elle comprend une refonte du portail, avec une nouvelle conception pour la page d'accueil, une mise en conformité avec le règlement général sur la protection des données (RGPD), des modifications de la durée de vie des CV en libre-service, un accès restreint pour les ressortissants de pays tiers sans permis de travail et des améliorations pour les demandes envoyées par le personnel EURES. Par ailleurs, le BEC a lancé une enquête de satisfaction auprès des clients afin d'étudier l'opinion des utilisateurs concernant le portail. Plus de 70 % des employeurs étaient satisfaits ou très satisfaits du portail EURES. En ce qui concerne les demandeurs d'emploi et les travailleurs, environ 95 % des répondants se sont dits satisfaits ou très satisfaits du portail et 8 % ont indiqué avoir trouvé un emploi en utilisant le portail EURES.

[9] VP/2019/010, EaSI-EURES - Appui aux inventaires nationaux de classification et aux services en ligne nationaux innovants pour les travailleurs mobiles.

Le BEC a mis en place plusieurs mesures renforçant les synergies entre le portail EURES et le portail **Europass** récemment lancé. Les utilisateurs d'Europass à la recherche d'un emploi peuvent à présent chercher des emplois EURES et obtenir des suggestions d'emplois intéressants qui correspondent à leur profil. Si la recherche et la mise en correspondance sont réalisées par EURES, les résultats sont directement visibles sur Europass. En outre, la signalisation vers les différents services EURES et Europass sur les deux portails permet aux utilisateurs de trouver le service dont ils ont besoin. L'interopérabilité des profils d'utilisateurs entre EURES et Europass permet à présent aux utilisateurs inscrits sur un portail d'exporter leur CV vers l'autre portail.

L'organisation du **groupe de travail sur l'interopérabilité**, visant à faciliter la mise en œuvre des articles 17 et 18 du règlement EURES et à favoriser l'échange d'informations, a constitué un autre élément important des activités du BEC à cet égard. Les travaux du groupe de travail sur l'interopérabilité couvrent deux domaines: le premier concerne toutes les exigences fonctionnelles et actions nécessaires pour recueillir les CV et les offres d'emploi, les transférer et les valider; le second porte sur les applications permettant la recherche dans les données et la mise en correspondance de celles-ci. Le groupe de travail s'est réuni cinq fois au cours de la période de référence.

2.2.3 Formation et développement professionnel

Le programme de formation EURES vise à soutenir et à aider le personnel EURES dans la fourniture des services du réseau EURES. Il comprend une **formation préalable** (organisée par les BNC sur la base de lignes directrices indicatives, d'outils et d'un service d'assistance fournis par le BEC) et un **programme commun de formation EURES**, mené sous la responsabilité du BEC. Au niveau européen, on peut distinguer trois types de formation EURES: formation en classe, formation virtuelle (formation en ligne en direct et apprentissage en ligne) et formation à la demande.

Le BEC a continué d'assurer le programme commun de formation EURES et le développement professionnel pour le personnel EURES des membres et des partenaires. Les activités de formation se fondaient sur le programme de formation EURES comprenant une phase de consolidation suivie de l'«**Académie EURES**», qui a été introduite en 2016. En particulier, le BEC a organisé 73 séances de formation de juillet 2018 à décembre 2019, auxquelles 2 999 membres du personnel EURES ont participé.

2.2.4 Service d'assistance

Le BEC a continué d'assurer un service d'assistance pour tous les utilisateurs du portail EURES et de ses services (c'est-à-dire les demandeurs d'emploi, les employeurs, le personnel des membres et des partenaires d'EURES, les BNC et les utilisateurs invités). Ce service implique de répondre à toutes les questions portant sur les services fournis sur le portail EURES, y compris dans l'extranet[10], et sur les services fournis sur la plateforme des Journées européennes de l'emploi. Les utilisateurs peuvent poser leurs questions au moyen du formulaire en ligne du portail ou d'une discussion

[10] L'extranet est la section du portail EURES accessible uniquement aux utilisateurs internes tels que les conseillers EURES, les coordinateurs nationaux et le personnel du BEC. Il facilite la coordination, l'échange d'informations et les tâches administratives.

instantanée en ligne, en appelant un numéro de téléphone gratuit ou encore sur Skype. Le service d'assistance d'EURES a traité près de 27 700 demandes d'utilisateurs en 2018, 24 249 en 2019 et 9 830 au premier semestre de 2020.

2.2.5 Mise en connexion, échange de bonnes pratiques et apprentissage mutuel

Le BEC a continué de faciliter la mise en connexion, l'apprentissage mutuel et l'échange de bonnes pratiques au sein du réseau EURES. Outre les réunions régulières du GEC, des **activités d'apprentissage mutuel** avec des représentants de tous les pays EURES sont organisées. Par exemple, une activité d'apprentissage mutuel sur le sujet des systèmes d'admission a été organisée en décembre 2018. Par ailleurs, l'**extranet EURES**, mis à jour au moyen d'une nouvelle version en 2018, propose des ateliers pour améliorer l'échange d'informations entre les pays EURES. Par exemple, l'espace virtuel «Speaker's Corner» donne aux pays EURES la possibilité de partager des fichiers, d'entamer des discussions ou d'échanger des informations sur des événements. Les pays EURES peuvent également accéder mutuellement à leurs programmes de travail et formuler des observations individuelles. Cet **exercice de formulation d'observations** vise à renforcer l'échange d'informations et la coopération au cours de la période de programmation. Les efforts supplémentaires déployés par le BEC pour fournir des orientations, harmoniser et améliorer le processus d'établissement de rapports et de suivi, ont porté sur l'organisation d'ateliers annuels ainsi que sur la fourniture d'un retour d'information et la formulation de recommandations sur les contributions individuelles.

2.2.6 Activités d'information et de communication.

Le BEC a continué de soutenir les activités d'information et de communication au sein du réseau EURES afin d'encourager la sensibilisation à EURES. Plus précisément, pour soutenir au mieux les BNC dans la mise en œuvre de la stratégie de communication et de leurs plans nationaux, le personnel EURES s'est vu proposer des séances de **formation** pratique **en communication**, organisées en moyenne deux fois par mois et couvrant un large éventail de sujets tels que la création de contenu sur les réseaux sociaux, LinkedIn ou les relations avec les parties prenantes. En outre, les pays EURES ont pu utiliser le **code de rédaction EURES** et les **infographies** élaborées par le BEC.

Le BEC a également poursuivi ses propres activités de communication, dont la gestion des comptes d'**EURES sur les réseaux sociaux**, avec 287 454 fans sur Facebook, 38 741 abonnés sur Twitter et 52 812 sur LinkedIn. Conformément à sa stratégie en matière de contenu, le BEC s'est concentré sur un thème mensuel dans ses activités de communication, explorant ainsi différents thèmes en matière de carrières et d'emploi pour les citoyens de l'Union/de l'Espace économique européen.

Portée/impressions des publications sur les réseaux sociaux du BEC

Réseau social	Semestre 2, 2018	Semestre 1, 2019	Semestre 2, 2019	Semestre 1, 2020	Total
Facebook	39 585 902	6 449 270	2 306 125	7 764 993	56 106 290
Twitter	361 984	910 770	2 587 705	1 227 479	5 087 938
LinkedIn	1 046 669	2 298 356	1 563 189	1 032 480	5 940 694

Le BEC gère également un compte YouTube pour EURES, qui comptait plus de 7 000 abonnés en juillet 2020. Au cours des deux dernières années, quelque 35 vidéos ont été publiées. Par ailleurs,

plus de 120 **articles d'actualité** ont été partagés sur le portail EURES depuis juillet 2018 et une **lettre d'information** est distribuée chaque mois.

De plus, le BEC gère la plateforme des **Journées européennes de l'emploi (en ligne)** et a soutenu l'organisation de plus de 65 journées de l'emploi et activités de recrutement (en ligne, sur place ou les deux) en 2018 et 2019.

Indicateurs de performance clés liés aux Journées européennes de l'emploi (en ligne)

Indicateur	**2018**	**2019**	**Total**
Nombre d'activités	31	34	65
Nombre de postes	12 817	18 775	31 592
Nombre de demandeurs d'emploi	28 878	36 850	65 728
Nombre d'entretiens prévus	846	962	1 808

En ce qui concerne l'élaboration de campagnes de communication paneuropéennes, EURES a été l'épine dorsale de la campagne de haut niveau **#EUmovers** de la Commission, célébrant 50 ans de libre circulation et 60 ans de coordination de la sécurité sociale, et a permis à la campagne sur les réseaux sociaux de toucher efficacement les travailleurs concernés. La campagne a permis une prise de conscience positive de l'importance de la libre circulation et de la coordination de la sécurité sociale pour les citoyens de l'Union. Elle a joué un rôle important et fructueux dans le dialogue avec les travailleurs de l'Union en leur permettant de partager leur expérience sur la manière dont la libre circulation et la coordination de la sécurité sociale ont changé leur vie.

En outre, en 2019, une campagne de communication de cinq mois à l'échelle de l'UE, sous le hashtag **#EURES25**, a été lancée pour célébrer le 25e anniversaire de la création du réseau EURES. La campagne comprenait une importante composante numérique avec des vidéos, des annonces payantes et des concours sur les réseaux sociaux, ainsi que deux événements internes au réseau EURES, auxquels ont participé certains conseillers EURES actifs depuis 25 ans. La campagne a amélioré la visibilité d'EURES sur tous les réseaux et a élargi son public, en particulier sur LinkedIn et Twitter. En interne, la campagne a eu des effets positifs sur la consolidation du réseau EURES et l'intensification des interactions.

2.2.7 Analyse de la mobilité géographique et professionnelle

Conformément à l'article 29 du règlement EURES, la Commission, qui est chargée d'analyser les tendances en matière de mobilité géographique et professionnelle, a publié **deux rapports sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'UE** (en 2018[11] et en 2019[12]), contenant des informations clés sur les flux et les tendances dans les pays de l'Union et les pays de l'AELE, en mettant particulièrement l'accent sur la situation des travailleurs mobiles sur le marché du travail et la dimension de genre. En outre, sur la base des informations fournies par les BNC et d'une analyse de

[11] 2018 Annual report on intra-EU labour mobility.
[12] 2019 Annual report on intra-EU labour mobility.

l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT), la Commission a publié une **étude sur les professions excédentaires et déficitaires en 2019**[13].

2.2.8 Élaboration d'une structure de coopération et de compensation appropriée pour les apprentissages et les stages

Le BEC a contribué à l'élaboration d'une **interprétation commune** et de **services de soutien** en fournissant un ensemble d'exigences minimales quant à la qualité des données et des informations publiées sur le portail EURES concernant les apprentissages et les stages.

En outre, le BEC a mis en place, entre 2017 et 2018, un **groupe de travail ad hoc** sur les apprentissages et les stages, qui a rédigé une liste de contrôle pour les organisations d'accueil (par exemple sur l'accueil d'un apprenti ou d'un stagiaire), les organisations d'envoi (par exemple sur l'envoi d'un apprenti ou d'un stagiaire) et les fournisseurs de données (par exemple sur la fourniture d'offres d'emploi sur le portail EURES). La liste de contrôle est disponible sur le portail EURES et comprend des recommandations sur les étapes consistant à attirer, à recruter et à employer des apprentis et des stagiaires dans toute l'Europe.

En outre, étant donné que les informations et les orientations nationales sur les apprentissages et les stages devraient, entre autres, être publiées sur le portail EURES, depuis le début de l'année 2019, le BEC permet **la transmission et la publication des offres d'apprentissage et de stage sur le portail EURES**.

2.2.9 Ressources financières

Les activités de soutien horizontales du BEC sont soutenues par le volet EURES du programme EaSI, qui assure le financement d'activités telles que le développement et la maintenance du portail EURES, le programme commun de formation et les activités de communication, d'analyse et de réseau, ainsi que le financement des programmes de mobilité, tels que «Ton premier emploi EURES» et les partenariats transfrontaliers. Le budget total alloué au volet EURES au cours de la période de référence correspondait à environ 20 % du budget de l'EaSI, soit environ 24,3 millions d'EUR en 2018[14] et 33,8 millions d'EUR en 2019[15].

[13] Commission européenne, Labour shortages and surpluses 2019.
[14] Programme de travail annuel 2018 de l'EaSI.
[15] Programme de travail annuel 2019 de l'EaSI - première décision modificative.

3 MISE EN ŒUVRE DU REGLEMENT DANS LES PAYS EURES

L'analyse présentée dans cette section se fonde sur les réponses apportées par les BNC à une enquête et une liste de contrôle ainsi que sur d'autres informations dont dispose la Commission. Le tableau présenté au début de chaque sous-section reprend, sous forme synthétique, le point correspondant de la liste de contrôle concernant la mise en œuvre du règlement EURES.

Lorsque des données concernant les sous-actions sont transmises, le tableau présente le résultat cumulé des actions. Lorsque des données sont transmises pour toutes les sous-actions, la valeur la plus basse est indiquée (par exemple si une sous-action a été signalée comme «non terminée», l'ensemble de l'action correspondante est marqué «X - non terminée»). Lorsqu'aucune donnée n'est transmise concernant certaines sous-actions, l'action est indiquée comme partiellement terminée.

	Données non disponibles*
V	Terminée
Δ	Partiellement terminée
X	Non terminée

*Le BNC a signalé que les données ne sont pas disponibles ou aucune donnée n'a été transmise.

3.1 Composition du réseau et aspects liés à l'organisation

I. Composition du réseau et aspects liés à l'organisation	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Action 1: Désignation du bureau national de coordination (article 9, paragraphe 1)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Action 2: Désignation d'un représentant au groupe de coordination (article 14)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Action 3: Désignation des services publics de l'emploi compétents pour les activités menées dans le cadre du réseau EURES comme membres d'EURES (article 10)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Action 4: Identification des organismes qui mènent actuellement des activités dans le cadre du réseau EURES et qui poursuivent ces activités au cours de la période transitoire (article 40)	v	v		v		v		v	v	v						v					v	v		v	Δ		v	v				

3.1.1 Exigences réglementaires

Conformément au règlement EURES, en ce qui concerne la composition et l'organisation du réseau, les pays EURES doivent informer le BEC du **BNC** et du **représentant au groupe européen de coordination (GEC)** qu'ils ont désignés. Pour ce qui est des membres et partenaires d'EURES, les pays EURES sont tenus de désigner le service public de l'emploi (SPE) en tant que membre dans chaque pays, en reconnaissant son statut privilégié, et de veiller au respect d'un ensemble de critères minimaux[16] définissant les obligations des **SPE**. En outre, les organismes qui faisaient partie des réseaux nationaux EURES avant l'entrée en vigueur du règlement EURES pouvaient rester partenaires pendant une période transitoire qui s'est achevée le 13 mai 2019, avant de devoir présenter à nouveau leur candidature pour devenir membre ou partenaire du réseau EURES. Les BNC devaient informer le BEC de la composition de leur réseau pendant la période de transition.

[16] Règlement 2016/589, annexe I: Critères minimaux communs.

3.1.2 Mise en œuvre

Tous les pays EURES ont désigné des BNC et des représentants au GEC et ont désigné les SPE en tant que membres d'EURES déjà avant 2018. Le BEC a été informé de toute modification intervenue dans la composition du réseau EURES. En outre, les organismes bénéficiant d'un statut transitoire ont été identifiés par les BNC, le cas échéant.

3.1.3 Difficultés

Les pays EURES n'ont signalé aucune difficulté particulière concernant cet ensemble d'exigences.

3.2 Gouvernance et interaction avec les organismes n'appartenant pas au réseau EURES

II. Gouvernance et coopération avec les organismes n'appartenant pas au réseau EURES	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Action 1: Restaurer la collaboration avec les parties prenantes (article 9, paragraphe 7)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		X	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		Δ	V	V	V	V	X			X
Action 2: Restaurer la coopération avec les services et réseaux d'information et de conseil de l'Union (article 16, paragraphe 2)	V	Δ	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ		Δ	Δ	V	V	V	Δ			Δ
Action 3: Dialogue avec les partenaires sociaux au niveau national (article 16, paragraphe 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V		Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ		V	V	V	V	V	Δ			X
Action 4: Établir la coopération avec les autorités compétentes concernées (article 26, paragraphe 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		V	V	V	V	V	Δ			V

3.2.1 Exigences réglementaires

Les principaux organismes du réseau EURES dans les pays EURES sont les SPE et les autres membres et partenaires d'EURES. Le fonctionnement du réseau exige toutefois de coopérer avec de nombreux autres organismes. Le règlement EURES précise que les BNC ont notamment comme responsabilité d'encourager la **collaboration avec les parties prenantes concernées** (par exemple les partenaires sociaux, les établissements de formation professionnelle et d'enseignement supérieur ou les chambres de commerce), ainsi qu'avec les **services et réseaux d'information et de conseil de l'Union**. En outre, les BNC doivent faciliter le **dialogue régulier du réseau EURES avec les partenaires sociaux**, conformément à la législation et aux pratiques nationales, et établir des **contacts avec les autorités compétentes au niveau national** afin de donner aux demandeurs d'emploi et aux employeurs accès à des informations sur la fiscalité, les questions liées aux contrats de travail, les retraites, l'assurance maladie, la sécurité sociale et les mesures actives relatives au marché du travail.

3.2.2 Mise en œuvre

Entre 2018 et 2020, plusieurs mesures ont été prises par presque tous les pays EURES qui ont répondu à la liste de contrôle afin de renforcer (à nouveau) la collaboration et le dialogue avec un grand nombre d'organisations de parties prenantes, d'autorités compétentes et de services d'information et de conseil de l'Union. La plupart des pays EURES ont réalisé une cartographie des parties prenantes, réseaux de l'Union, partenaires sociaux et autorités nationales concernés et établi avec eux des canaux de communication. Dans certains cas, les actions n'ont été que partiellement terminées, soit parce qu'aucune analyse n'a été effectuée pour identifier de nouvelles parties prenantes potentielles, soit parce que les membres et partenaires n'ont pas été inclus dans les interactions avec ces organismes, étant donné qu'ils avaient été nouvellement admis ou qu'il n'y avait pas encore de membres et partenaires admis. Les pays EURES ont eu recours à des informations imprimées et en ligne, à des appels à candidatures ouverts ou restreints, mais aussi à des

réunions individuelles, des appels, des courriels et des séminaires d'information pour s'adresser à des parties prenantes en vue d'une éventuelle coopération.

3.2.3 Difficultés

Les pays EURES n'ont signalé aucune difficulté particulière concernant cet ensemble d'exigences pour la période 2016-2018. Toutefois, pour la période de référence actuelle, les BNC ont mis en évidence un certain nombre d'obstacles liés à la communication avec les parties prenantes externes. Certains BNC éprouvent des difficultés à gagner la confiance des parties prenantes et à présenter clairement la valeur ajoutée de la participation à EURES en vue d'une éventuelle admission au sein du réseau, compte tenu notamment de la charge administrative qui en découle. D'autres difficultés sont liées au manque de ressources humaines, ainsi qu'à la difficulté de trouver une vision commune avec certaines parties prenantes externes.

3.3 Élargissement du réseau

III. Élargissement du réseau	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Action 1: Préparation du système d'admission (article 11)	Δ	V	V	V		V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X			X
Action 2: Mise en œuvre du système d'admission(articles 11 et 12)	X	V	V	V		V	V	V	X	V	V	X	V	X	X	X	X	Δ		X	V	V	V	X	X	V	V	V	X			X
Action 3: Conformité avec le modèle concernant le système national et les procédures d'échange d'informations entre les États membres (article 11, paragraphe 8)	X	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X	X	X
Action 4: Suivi du respect des règles par les membres et les partenaires		V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	V		V	V	X			

3.3.1 Exigences réglementaires

En vue d'élargir le réseau EURES, le règlement EURES exige de chaque pays EURES qu'il **établisse** et **mette en œuvre** un système permettant d'admettre des organismes en tant que membres et partenaires d'EURES, ainsi que de **contrôler la conformité** de ces organismes avec le droit applicable. Le système d'admission devait être en place le 13 mai 2018 et reposer sur les critères minimaux fixés par le règlement EURES. Les pays EURES pouvaient également ajouter des critères d'admission nationaux. Sur la base de l'article 11, paragraphe 8, du règlement, la décision d'exécution (UE) 2017/1255 de la Commission a établi un modèle pour la description du système national d'admission ainsi que des procédures à appliquer par les BNC pour informer le BEC.

3.3.2 Mise en œuvre

Tous les pays EURES ont déjà établi ou commencé à élaborer un système d'admission des organismes autres que les SPE en tant que membres et partenaires. Les pays EURES non membres de l'Union n'ont pas encore entamé les travaux relatifs à l'admission étant donné que le règlement EURES a été repris fin 2019 par le Comité mixte de l'EEE[17] et que la mise en œuvre au niveau national est toujours en cours.

Presque tous les pays EURES ont informé le BEC de leur système national d'admission, en utilisant le modèle défini dans la décision d'exécution (UE) 2017/1255. Toutefois, à ce jour, seuls treize pays

[17] Décision du Comité mixte de l'EEE nº 302/2019 du 13 décembre 2019 modifiant l'annexe V (Libre circulation des travailleurs) et le protocole 31 (concernant la coopération dans des secteurs particuliers en dehors des quatre libertés) de l'accord EEE [2020/320].

EURES ont admis de nouveaux membres et/ou partenaires. Ainsi, bien qu'ils disposent d'un système d'admission officiel, plus de la moitié des pays EURES[18] n'ont pas mis en œuvre l'admission de nouveaux membres et partenaires.

Vingt pays EURES ont déclaré avoir mis en œuvre, intégralement ou quasi intégralement, un systmème de contrôle pour les nouveaux membres et partenaires, tandis que cinq autres en sont à mi-parcours ou ont commencé à le faire. Les autres pays EURES n'ont pas entamé la mise en œuvre d'un système de contrôle, soit parce qu'ils ne disposent pas encore d'un système d'admission, soit parce qu'ils attendent l'admission des premiers organismes.

3.3.3 Difficultés

L'une des difficultés recensées au cours de la période 2016-2018 concernait le retard dans la mise en place du système d'admission, mais cette difficulté a été largement surmontée. Toutefois, l'augmentation du nombre de nouveaux membres et partenaires est faible. Compte tenu du petit nombre de membres et de partenaires nouvellement admis, la mise en œuvre du système d'admission adopté reste une difficulté.

3.4 Échanges d'offres d'emploi et de CV

IV. Mécanismes d'échange de données, visibilité et accès aux outils et interopérabilité	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Action 1: Échange d'offres d'emploi par l'intermédiaire d'un canal coordonné unique	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X	V
Action 2: Échange de CV par l'intermédiaire d'un canal coordonné unique	V	V	X	X	V	V	V	V	V	V	X	V	X	V	X	V	V	V	X	X	V	V	X	V	V	V	X	X	X	X	X	X
Action 3: Préparation pour l'échange concernant les apprentissages et les stages	V	V	V	X		V		Δ	X	V		X	V	X	X	V	V		X		V	V		Δ	Δ			V	X			Δ
Action 4: Mise en œuvre des normes techniques et structures de présentation nécessaires au fonctionnement de la mise en correspondance automatique via la plateforme informatique commune	V	V	X	V		V	Δ	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ			V		V	V	Δ			X

3.4.1 Exigences réglementaires

En ce qui concerne le transfert de CV et d'offres d'emploi, le règlement EURES exige que tous les membres et partenaires d'EURES transfèrent l'ensemble de leurs **offres d'emploi et CV** accessibles au public vers le portail EURES et se préparent à l'échange des **données sur les apprentissages et les stages**. Tous les échanges de données doivent passer par un **canal coordonné unique**. Sur la base de l'article 17, paragraphe 8, du règlement, la décision d'exécution (UE) 2018/1021 a introduit les **normes techniques** que les pays EURES doivent appliquer aux offres d'emploi et CV aux fins d'une mise en correspondance automatique sur le portail EURES. Les pays EURES doivent également assurer la visibilité du portail EURES au niveau national et partager des informations sur les pratiques nationales et les problèmes liés aux données.

3.4.2 Mise en œuvre

En ce qui concerne le transfert des CV et des offres d'emploi, 31 pays EURES ont mis en place un système de transfert des offres d'emploi, et plus de la moitié des pays EURES transfèrent les CV par

[18] Le 19 novembre 2019, la Commission a envoyé des lettres administratives aux États membres qui ne respectaient pas encore les dispositions du règlement EURES, notamment en ce qui concerne l'échange de CV et le système d'admission. En fonction des dates de mise en conformité prévues qui ont été indiquées dans les réponses à ces lettres, ainsi que d'un suivi et d'une analyse plus poussés de la mise en œuvre, la Commission envisagera d'autres actions.

l'intermédiaire du **canal coordonné unique**. La plupart des autres pays EURES s'attendent à ce que le système soit en place d'ici à la fin de 2020, mais signalent des retards, liés en particulier à la pandémie de COVID-19 qui touche l'Europe depuis mars 2020. Les BNC ont indiqué que la participation aux réunions du groupe de travail sur l'interopérabilité et le soutien du BEC les aident à mettre en œuvre les obligations établies par l'acte d'exécution.

Dans la plupart des cas, les stages et les apprentissages peuvent être transférés vers le portail EURES au moyen du canal de transmission mis en place pour les offres d'emploi. Toutefois, plusieurs pays EURES ne peuvent pas mettre en œuvre le transfert des offres **d'apprentissage et de stage** vers le portail EURES en raison de l'absence de cadres d'action nationaux permettant de traiter ces offres comme des offres d'emploi (par exemple en Suède et au Portugal) ou du fait de leur gestion par un organisme différent comme le ministère de l'éducation (par exemple en France).

La mise en œuvre de la **classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO)**, l'établissement de références croisées entre celle-ci et les systèmes nationaux de classification établis et la transmission des données dans le format convenu sont en cours. Un petit nombre de pays EURES utilisent l'ESCO et n'ont donc pas dû apporter de changement. Les pays EURES disposent d'une période de trois ans après la publication de la décision d'exécution pour mener à bien l'exercice d'établissement de références croisées, c'est-à-dire jusqu'en 2021.

3.4.3 Difficultés

Un certain nombre de difficultés ont retardé le transfert des CV et des offres d'emploi par l'intermédiaire du canal coordonné unique. En ce qui concerne le transfert des CV, les BNC ont souligné à plusieurs reprises l'existence de problèmes liés à la nécessité d'intégrer une déclaration de volonté de partager les données des demandeurs d'emploi ou de mettre en place de nouveaux processus, tels que l'analyse des risques, afin de se conformer à la réglementation en matière de protection des données. Les BNC font également état de difficultés internes liées à la faible priorité accordée à ce projet particulier au sein de leurs services informatiques. En outre, dans certains cas, les bases de données internes ont dû être adaptées, ce qui a encore retardé le processus. La connexion, par l'intermédiaire du canal coordonné unique, des membres et partenaires d'EURES nouvellement admis a été désignée comme une difficulté future qui gagnera en importance avec l'augmentation du nombre d'organismes nouvellement admis.

3.5 Services de soutien

V. Services de soutien	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Action 1: Assurer la continuité par l'intermédiaire des SPE	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	Δ			V
Action 2: Assistance lors de l'inscription sur le portail EURES(article 20)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		Δ	V	X		Δ	V		V	V	X			X
Article 3: Informations générales sur EURES (article 22)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		V	V	V		V	V		V	V	X			V
Article 4: Suivi de l'application par les membres et les partenaires	X	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	Δ	V	Δ		Δ	Δ		V	V	X			X
Action 5: Services de soutien dans les régions transfrontalières	X	V	V			V	V	V		V		Δ	Δ	V	Δ	V	Δ		V		V	Δ		V	V	V	V	V	V			
Action 6: Intégration du soutien à la mobilité dans les mesures actives relatives au marché du travail (article 28, considérant 46)	V	Δ	V			V	V	V	V	V		Δ	V	V	V	V		V	Δ		V	V		V	V	V	V	V	X			X

3.5.1 Exigences réglementaires

Les pays EURES sont tenus de garantir la **continuité des services du réseau EURES** par l'intermédiaire de leurs SPE nationaux, de fournir des **informations** et une **assistance** aux demandeurs d'emploi et aux employeurs lors de leur inscription sur le portail EURES et de

contrôler[19] **les membres et partenaires** dans le contexte de la fourniture des services. Le règlement EURES précise également que des services de soutien devraient être fournis dans les **régions transfrontalières** où les membres ou partenaires d'EURES participent à des structures de coopération et de services spécifiques. Les pays EURES sont également censés **intégrer le soutien à la mobilité** dans leurs politiques actives nationales relatives au marché du travail.

3.5.2 Mise en œuvre

Tous les pays EURES font état d'activités et de mesures prises pour **garantir la continuité** de la fourniture de services de soutien aux demandeurs d'emploi et aux employeurs par l'intermédiaire de leurs SPE nationaux. Des **informations** concernant le réseau EURES sont disponibles sur le site internet de tous les SPE et, le cas échéant, sur les portails EURES nationaux. En outre, les conseillers EURES fournissent des informations aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs individuels. Des orientations et un soutien sont fournis aux demandeurs d'emploi et aux employeurs pour l'enregistrement sur le portail EURES. Dans certains cas, la **fourniture de ces services par les membres et partenaires d'EURES** n'a pas encore été mise en œuvre, étant donné qu'aucun nouvel organisme n'a été admis dans le réseau. Dans treize pays EURES, les services de soutien dans les **régions transfrontalières** sont également fournis par les membres et partenaires d'EURES. Dans les autres cas, des parties prenantes pertinentes ont été identifiées dans les régions transfrontalières pour la fourniture des services de soutien, mais elles n'ont pas encore été admises en tant que membres ou partenaires. Dix-huit pays EURES ont déclaré avoir mis en œuvre des mesures visant à **ouvrir** leurs politiques actives relatives au marché du travail afin d'inclure l'aide à la recherche d'un emploi pour trouver un emploi à l'étranger et de permettre aux non-ressortissants d'utiliser le service, et deux pays EURES sont en train de le faire.

3.5.3 Difficultés

Les pays EURES n'ont signalé aucune difficulté particulière concernant cet ensemble d'exigences.

3.6 Échange d'informations, programmation et mesure de la performance

VI. Échange d'informations, programmation et mesure de la performance	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Action 1: Échange d'informations	V	V	Δ	Δ		X	V	V	V	V		Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	X			Δ
Action 2: Respect des modèles nécessaires à l'échange d'informations sur les programmes de travail nationaux (article 31)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Action 3: Respect des modalités uniformes pour la collecte de données aux fins du suivi et de l'évaluation du réseau EURES (article 32)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

3.6.1 Exigences réglementaires

Le règlement EURES exige des pays EURES qu'ils **collectent, analysent et partagent des informations** sur la situation sur leur marché du travail national, y compris sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre, ainsi que sur leurs activités EURES nationales. Les pays EURES doivent également fournir des informations sur leurs activités planifiées et rendre compte de la performance de leur réseau, en utilisant les modèles de la Commission pour le **cycle de programmation** et le **système de mesure de la performance**.

[19] Conformément à la décision d'exécution (UE) 2017/1255.

3.6.2 Mise en œuvre

L'**échange d'informations** entre les BNC et le BEC ainsi qu'entre les BNC et les membres et partenaires d'EURES s'effectue au moyen d'activités de formation, de réunions ainsi que d'orientations et de matériel d'information. En outre, les 27 pays EURES ayant fait rapport à ce sujet fournissent tous des informations sur le marché du travail qui contribuent à une analyse conjointe pour EURES.

3.6.3 Difficultés

Les pays EURES font état de problèmes concernant la collecte des données et l'établissement de rapports à la fois pour le système de mesure de la performance et pour le cycle de programmation. En particulier, les BNC soulignent la charge de travail considérable liée à l'établissement de rapports et s'interrogent sur la justification d'une telle charge administrative. Le développement d'outils informatiques permettant de réduire la charge de travail et de faciliter la collecte de données n'est pas perçu comme une solution présentant un bon rapport coût-efficacité pour les petits pays EURES, car il nécessite des investissements financiers considérables. En outre, les pays EURES signalent un manque de cohérence interne entre les rapports pour le système de mesure de la performance et pour le cycle de programmation, ainsi qu'un manque de cohérence entre les rapports pour EURES et les systèmes d'établissement de rapports nationaux internes, qui reposent sur des indicateurs différents ou utilisent des périodes de référence différentes. Dans certains cas, les données ne sont pas disponibles au niveau national pour des indicateurs spécifiques, notamment en ce qui concerne le nombre de postes vacants disponibles. Selon les BNC, l'absence de données ou le manque de fiabilité des données communiquées limitent la fiabilité et l'exhaustivité de l'éventuelle analyse.

3.7 Actions de la période de référence précédente auxquelles il a été donné suite

Le premier rapport d'activité EURES a recensé certaines priorités pour les BNC pour la période 2018-2020, afin de garantir le respect du règlement EURES et le bon fonctionnement du réseau EURES. Plus précisément, les recommandations suivantes ont été formulées:

- faire progresser l'élargissement du réseau;
- renforcer la collaboration avec les autres parties prenantes et au sein du réseau;
- intégrer et optimiser les activités de communication;
- améliorer le transfert de données vers le portail EURES et les activités numériques;
- poursuivre l'intégration des programmes de mobilité ciblés dans les activités des pays EURES;
- veiller au respect des délais de présentation et des demandes de données.

En ce qui concerne l'**élargissement du réseau**, l'admission de nouveaux membres et partenaires s'est déroulée de manière inégale entre les pays EURES, bien que des progrès importants aient été accomplis dans la mise en place des systèmes d'admission dans la majorité de ces pays. Néanmoins, il subsiste des obstacles qui entravent l'élargissement du réseau.

En ce qui concerne l'**amélioration de la collaboration avec les autres parties prenantes**, la plupart des BNC ont fait état de mesures visant à renforcer le dialogue et la coopération avec d'autres organismes, autorités publiques et réseaux de l'Union. Toutefois, il a été souligné qu'il est souvent

difficile d'accroître le niveau de sensibilisation des organismes externes à la valeur ajoutée d'EURES et leur niveau d'appréciation de cette dernière.

Pour ce qui est du **renforcement de la communication et de la promotion** d'EURES, les pays EURES se sont engagés dans la promotion d'EURES sur les réseaux sociaux et ont pris des mesures pour en améliorer la visibilité.

En outre, comme cela a été recommandé, des progrès ont été accomplis dans l'amélioration du **transfert de données**, grâce à la mise en place du canal coordonné unique par la majorité des pays EURES.

Concernant les **programmes de mobilité ciblés**, il semble que les pays EURES aient déployé des efforts pour intégrer ceux-ci dans leurs activités.

Enfin, les modèles concernant le système de mesure de la performance et le cycle de programmation sont utilisés dans tous les pays EURES et la quasi-totalité d'entre eux fournit toutes les **données demandées** en temps utile.

4 MISE EN ŒUVRE DU REGLEMENT PAR LA COMMISSION EUROPEENNE

La présente section fournit un aperçu de l'état de la mise en œuvre du règlement EURES au niveau de l'Union, comme le requiert le deuxième alinéa de l'article 33 dudit règlement, en utilisant les mêmes symboles que ceux utilisés dans la section 3:

	Données non disponibles*
V	Terminée
Δ	Partiellement terminée
X	Non terminée

4.1.1 Exigences réglementaires

Domaines des activités du BEC	État
Fourniture d'activités de soutien horizontal au profit du réseau EURES	V
Préparation à l'application du règlement EURES	V
Mise en connexion, échange de bonnes pratiques et apprentissage mutuel au sein du réseau EURES (article 8)	V
Activités d'information et de communication sur le réseau EURES (articles 1er à 8)	V
Fourniture du programme de formation pour les BNC et les membres/partenaires d'EURES (article 8)	V
Soutien à l'élargissement du réseau et des systèmes d'admission (articles 3, 7 et 11)	V
Cycle de programmation et échanges d'informations sur le marché du travail, y compris des analyses conjointes	V

Élaboration et exploitation du portail EURES (y compris le service d'assistance) et de la plateforme d'interopérabilité	V
Mesure de la performance et suivi des progrès	V
Gestion et dialogue au niveau de l'Union	V

4.1.2 Mise en œuvre

Le BEC a continué de fournir un **soutien horizontal** aux membres du réseau EURES:

- le BEC a fourni aux organismes EURES au niveau national les **orientations** nécessaires **concernant la mise en œuvre**, par exemple en termes de formations, d'activités d'apprentissage mutuel, de réunions de coordination et de groupes de travail;
- en ce qui concerne le soutien à la **mise en connexion et à l'apprentissage**, le BEC a continué d'organiser des activités d'apprentissage mutuel sur différents sujets et soutenu la mise en connexion et les discussions bilatérales au cours des ateliers annuels sur le cycle de programmation. En outre, au cours des réunions du groupe européen de coordination (GEC), des représentants des BNC ont souvent été invités pour présenter leurs bonnes pratiques et leurs approches innovantes. Par ailleurs, l'extranet EURES a été mis à jour avec des ressources spécifiques destinées à faciliter la mise en connexion;
- le BEC a continué de proposer des **activités de formation** aux membres et partenaires d'EURES. L'analyse des réponses aux enquêtes menées auprès des BNC montre que ces derniers ont particulièrement apprécié ces activités;
- le BEC et la Commission ont contribué activement à mieux faire connaître EURES au moyen de leurs propres **activités d'information et de communication** et en fournissant un soutien en matière de communication aux pays EURES;
- un soutien à l'**élargissement du réseau** a été apporté au moyen d'activités d'apprentissage mutuel, de sessions de formation, de débats lors des réunions du GEC et de la mise en place d'un groupe de travail chargé de produire un ensemble d'orientations et une boîte à outils concernant le système d'admission, le processus d'admission, l'intégration des nouveaux membres et partenaires et le travail en tant que réseau EURES élargi.

En ce qui concerne **le cycle de programmation et l'échange d'informations sur le marché du travail**, la formalisation des modèles de rapport et des analyses conjointes était déjà terminée avant 2018. Pour ce qui est de l'échange d'informations sur les marchés du travail, le BEC a continué d'élaborer des rapports sur les flux de mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union et de présenter des statistiques et des analyses sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre.

S'agissant de l'amélioration du **portail EURES**, le système d'échange de données a été mis en œuvre avec succès et l'exercice d'établissement de références croisées avec la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO) a été lancé. Au cours de la période de référence, le fonctionnement du portail EURES a encore été amélioré grâce à des fonctionnalités supplémentaires et à une enquête de satisfaction des clients. Le BEC a continué de fournir un soutien aux utilisateurs du portail EURES par l'intermédiaire d'un service d'assistance centralisé. Certains pays EURES transfèrent des offres **d'apprentissages et de stages** vers le portail EURES et le BEC a fourni des orientations aux organismes qui travaillent avec ceux-ci

En ce qui concerne le cycle de suivi d'EURES, les **outils d'évaluation et de suivi** du système de mesure de la performance ont été déployés et les résultats sont disponibles.

4.1.3 Difficultés

Malgré les efforts supplémentaires déployés pour promouvoir EURES, tous les retours d'information disponibles suggèrent que les **activités d'information et de communication doivent encore être** davantage renforcées pour promouvoir la marque EURES. Les activités de formation et d'apprentissage mutuel ainsi que les groupes de travail sont essentiels à la mise en œuvre du règlement EURES et au fonctionnement du réseau, et des ajustements du **programme de formation** pour permettre une plus grande souplesse (par exemple, modules en ligne supplémentaires, accès élargi) peuvent être bénéfiques.

Les BNC apprécient le **cycle de programmation et l'échange d'informations sur les marchés du travail**, l'atelier annuel sur le cycle de programmation et le rapport sur les pénuries et excédents de main-d'œuvre. Toutefois, l'exploitation des informations sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre, qui doivent être fournies par les BNC eux-mêmes, est limitée en raison de difficultés méthodologiques et de la disponibilité des données. En outre, il est nécessaire de poursuivre l'alignement du cycle de programmation et de la mesure de la performance afin de réduire la charge administrative.

En ce qui concerne le développement du **portail EURES et l'interopérabilité**, si les BNC jugent très utiles les mises à jour du portail EURES et la mise à disposition du service d'assistance, le potentiel de l'extranet EURES en tant que plateforme d'échange entre les organismes au sein du réseau EURES peut être exploré plus avant.

4.1.4 Actions de la période de référence précédente auxquelles il a été donné suite

Le premier rapport d'activité EURES a mis en évidence les points d'attention suivants pour le bureau européen de coordination (BEC):

- déploiement et analyse du système de mesure de la performance;
- poursuite du développement et de l'amélioration du portail EURES;
- poursuite de la fourniture d'orientations concernant la mise en œuvre, notamment pour ce qui est des systèmes d'admission;
- renforcement de la communication et de la promotion de la marque d'EURES;
- intégration des activités transfrontalières et de l'échange d'informations.

Le BEC a terminé le déploiement et les analyses ultérieures du **système de mesure de la performance** et a poursuivi ses travaux sur le **développement de fonctionnalités avancées sur le portail EURES**. En outre, il a pris des mesures telles que l'organisation d'activités d'apprentissage mutuel et la mise en place d'un groupe de travail chargé de fournir des orientations et du matériel de soutien supplémentaires sur l'élargissement du réseau. Des mesures ont été prises pour **renforcer la communication d'EURES** aux niveaux européen, national et local. Enfin, en ce qui concerne **l'intégration des activités transfrontalières et l'échange d'informations systématique** dans le cadre des partenariats transfrontaliers, la Commission/le BEC a fourni aux bénéficiaires de ces partenariats des modèles de suivi alignés sur le système de mesure de la performance, correspondant

à ceux utilisés au niveau national, afin de faciliter la collecte des données et la comparabilité des informations. En outre, à partir de 2020, les données relatives au suivi des partenariats transfrontaliers sont analysées dans les rapports du système de mesure de la performance.

5 CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

5.1 Conclusions

Afin de réaliser la réforme d'EURES et de garantir une mobilité équitable de la main-d'œuvre dans l'UE, le règlement EURES a établi plusieurs exigences pour le réseau EURES. Comme l'a souligné le premier rapport d'activité EURES, l'environnement difficile dans lequel s'est déroulée la mise en œuvre et des facteurs externes ont entraîné des retards dans le respect de ces obligations pour 2018. Au cours de la période allant de juillet 2018 à juin 2020, tant le BEC que les pays EURES ont progressé dans la mise en œuvre du règlement, et les actions en suspens sont en cours d'achèvement. Ci-après figurent certains exemples des principales réalisations enregistrées au cours de la période de référence:

- la plupart des pays EURES disposent d'un système d'admission et près de la moitié d'entre eux ont admis de nouveaux membres et partenaires d'EURES;
- à une exception près, tous les pays EURES ont mis en place un système de transfert des offres d'emploi par l'intermédiaire du canal coordonné unique, et plus de la moitié des pays EURES transfèrent les CV;
- l'exercice d'établissement de références croisées avec la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO) a été lancé par les pays EURES, avec l'aide du BEC;
- plusieurs mesures ont été prises par le BEC en vue d'améliorer la facilité d'utilisation du portail EURES, et le BEC étudie des possibilités permettant la mise en correspondance automatique des CV et des offres d'emploi dans un avenir proche;
- les modèles concernant le système de mesure de la performance et le cycle de programmation sont pleinement utilisés.

Néanmoins, certaines difficultés restent à surmonter, et de nouvelles apparaissent.

La pandémie de **COVID-19** et la fermeture des frontières intérieures ont eu de lourdes répercussions sur la libre circulation des travailleurs et les activités d'EURES en 2020. Les nouvelles activités de placement ont été pratiquement paralysées au printemps 2020. Les activités d'information d'EURES ont été gravement perturbées.

Les BNC ont indiqué que le personnel EURES, en particulier dans les BNC reposant sur les SPE, a été transféré vers d'autres fonctions des SPE, telles que la mise en œuvre des régimes de chômage temporaire, jugés plus urgents, ce qui a gravement entravé la prestation des services d'EURES. La réouverture progressive des frontières à partir de juin 2020 s'est traduite par une lente reprise des activités d'EURES. En mai 2020, le BEC a présenté un plan d'action pour le redémarrage d'EURES en 2020. Il est encore trop tôt pour déterminer les effets à long terme de la pandémie sur le réseau, qui devront être réévalués en fonction de l'évolution de la crise.

En outre, à court terme, les principales priorités pour le fonctionnement du réseau EURES sont liées à son élargissement et au développement de l'interopérabilité. L'**élargissement du réseau EURES**

est essentiel pour que ce dernier soit en mesure de fournir une expertise clé en matière de mobilité, notamment par l'intermédiaire d'un ensemble de nouveaux membres et partenaires d'EURES possédant différentes compétences et spécialisations. À cet égard, les pays EURES doivent continuer à admettre de nouveaux organismes et seront confrontés au défi de la gestion d'un réseau plus large. En outre, compte tenu de l'évolution rapide du contexte technologique, il importe que le **portail EURES** puisse offrir aux demandeurs d'emploi et aux employeurs un service de pointe en ce qui concerne la facilité d'utilisation, la convivialité et l'efficacité. Il est également important que tous les pays EURES soient en mesure de transférer les CV et les offres d'emploi vers le portail afin d'accroître la réserve de possibilités d'emploi pour les utilisateurs d'EURES et qu'ils continuent de travailler à l'établissement de références croisées avec l'ESCO et à la fourniture de données au format ESCO, afin de permettre, à un stade ultérieur, une mise en correspondance automatique qui attirerait également davantage de membres et de partenaires d'EURES.

À long terme, EURES bénéficierait d'une étude plus poussée des **synergies** avec des initiatives complémentaires, telles qu'Europass et le portail numérique unique. En outre, la poursuite de l'intégration de l'**analyse des facteurs externes** (par exemple, le vieillissement de la population, le chômage des jeunes) dans la planification à long terme d'EURES pourrait accroître la pertinence du réseau dans le contexte d'un marché du travail dynamique.

Ces difficultés devront être surmontées au cours d'une période particulièrement difficile et incertaine pour la mobilité de la main-d'œuvre et EURES. Comme indiqué plus haut, la pandémie de COVID-19 en Europe a entravé la mobilité de la main-d'œuvre et entraîné un déplacement des ressources et des priorités stratégiques dans les pays EURES, ce qui a eu une incidence sur leur travail opérationnel et est susceptible d'entraîner de nouveaux retards dans la mise en œuvre des actions EURES. En outre, il importe que, lors du **transfert du BEC vers l'Autorité européenne du travail (AET)**, prévu pour 2021, la continuité du soutien horizontal fourni aux pays EURES soit assurée.

5.2 Recommandations à l'intention des pays EURES

Sur la base des principales conclusions concernant l'état de la mise en œuvre et les difficultés restantes recensées dans le rapport, les principales priorités et préoccupations pour la prochaine période de référence peuvent être résumées comme suit:

- **redémarrage d'EURES**: afin d'atténuer les conséquences de la pandémie de COVID-19 de manière coordonnée, il est essentiel que les pays EURES suivent de près la mise en œuvre du plan d'action pour le redémarrage d'EURES;
- **élargissement du réseau:** au cours de la période de référence actuelle, de nombreux progrès ont été accomplis en ce qui concerne la mise en place d'un système d'admission dans chaque pays EURES et l'admission de nouveaux membres et partenaires. Toutefois, le réseau EURES se développe lentement. Il importe que les pays EURES qui n'ont pas encore admis de nouveaux membres et partenaires intensifient leurs efforts à cet égard en s'adressant de manière proactive et ciblée aux membres et partenaires potentiels. Dans le même temps, il importe que les pays EURES qui travaillent déjà dans un réseau plus large adaptent leur gouvernance et leurs processus de travail internes pour tenir compte de la nouvelle composition du réseau;
- **interopérabilité et développements informatiques:** si certaines mesures ont été prises pour permettre la transmission automatisée des CV et des offres d'emploi nationaux vers le portail

EURES, il reste du travail à accomplir. Pour achever la mise en œuvre du règlement EURES, il est essentiel que tous les pays EURES soient connectés au canal coordonné unique. En outre, l'établissement de références croisées avec la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions devrait devenir une priorité des BNC. Il est donc essentiel que les pays EURES disposent des ressources humaines et informatiques nécessaires pour mettre en œuvre ces changements;

- **développement des services du réseau EURES:** si la fourniture des services du réseau EURES est assurée dans l'ensemble des pays EURES, il importe que le réseau EURES intègre davantage encore l'analyse des tendances du marché du travail dans la planification de ses activités et étudie la nécessité d'activités ciblées compte tenu des évolutions sociodémographiques.

5.3 Mesures à prendre par le BEC et la Commission européenne

Compte tenu des difficultés susmentionnées, le BEC devrait accorder la priorité aux aspects suivants:

- organiser le **transfert du BEC vers l'Autorité européenne du travail** (AET) d'une manière harmonieuse, permettant d'assurer la continuité des activités. La mise en œuvre du plan d'action pour le transfert convenu entre la Commission et l'AET, qui prévoit un transfert progressif des activités, des formations et de l'observation au poste de travail pour le personnel de l'AET, devrait être la priorité absolue jusqu'à la fin de 2021;
- soutenir les BNC et l'ensemble du réseau EURES dans le **redémarrage des activités d'EURES** et la mise en œuvre du plan d'action pour le redémarrage;
- renforcer, en collaboration avec les BNC, la **fourniture de services d'information, de services de placement et de services après embauche pertinents** aux travailleurs saisonniers, aux travailleurs frontaliers et aux autres personnes les plus touchées par la crise de la COVID-19;
- promouvoir et soutenir le recours au **Fonds social européen plus (FSE+)** pour financer les activités d'EURES au cours de la prochaine période de programmation (2021-2028);
- se concentrer non seulement sur la fourniture d'orientations continues concernant **le cycle de programmation et le système de mesure de la performance**, mais aussi sur des solutions innovantes permettant de combiner les deux outils afin de faciliter la collecte et l'analyse des données, ainsi que la cohérence des informations recueillies. En outre, avec l'entrée en vigueur du règlement sur le portail numérique unique[20] et de son acte d'exécution, il sera essentiel de poursuivre le développement du processus de collecte des statistiques sur les utilisateurs, en particulier les délais de réponse, sans alourdir la charge administrative pour les BNC;
- continuer de promouvoir le dialogue et la discussion afin de faciliter l'identification de programmes collaboratifs destinés à **offrir des possibilités aux jeunes travailleurs et à favoriser la formation professionnelle**. L'absence de définition unifiée et normalisée et de cadres juridiques en matière d'apprentissages et de stages constitue une entrave pour les pays EURES dans la promotion de ces offres sur le portail EURES et au sein de leurs services;
- poursuivre les travaux sur l'**amélioration du portail EURES**, en permettant à la fois la mise en correspondance automatique des CV et des offres d'emploi et l'interaction avec Europass, le portail numérique unique et la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions.

5.4 Mesures à prendre par l'Autorité européenne du travail

- Organiser le **transfert du BEC vers l'Autorité européenne du travail (AET)** d'une manière harmonieuse, permettant d'assurer la continuité des activités, en coopération avec la Commission. La mise en œuvre du plan d'action pour le transfert, ainsi que le recrutement de personnel qualifié pour soutenir le BEC, devraient constituer la priorité absolue jusqu'à la fin de 2021.
- Élaborer une **approche globale pour soutenir la mobilité équitable** avec EURES, en tant qu'activité clé susceptible d'apporter une contribution déterminante à la fourniture d'informations, aux placements et à l'assistance après embauche, de façon à prévenir les pratiques de mobilité déloyales.

[20] Règlement (UE) 2018/1724.

- Renforcer la **communication d'EURES** et la promotion de la marque EURES aux niveaux européen, national et local, en intégrant EURES dans les activités de communication générales de l'AET.
- Prévoir, dans le budget de l'AET, des **ressources suffisantes** pour le fonctionnement d'EURES conformément aux dispositions du règlement EURES, et donner suite aux recommandations adressées au BEC.

Annexe – Chiffres pertinents

Tableau 1- Composition de la mobilité à l'intérieur de l'Union, EU-28, citoyens de l'EU-28, 2017 et 2018

Typologie de mobilité	2017	2018	Variation annuelle
Citoyens mobiles «à long terme» de l'EU-28 (tous âges) vivant dans l'EU-28 (données démographiques d'Eurostat)	17 millions	17,6 millions	+3,6 %
Citoyens mobiles «à long terme» de l'EU-28 en âge de travailler (20-64 ans) vivant dans l'EU-28 (données démographiques d'Eurostat)	12,4 millions	12,9 millions	+3,4 %
(en pourcentage de la population en âge de travailler totale de l'EU-28)	4,1 %	4,2 %	
Citoyens mobiles de l'EU-28 en âge de travailler vivant dans l'EU-28 (chiffres EFT-UE)	11,5 millions	11,7 millions	+1,1 %
dont **citoyens mobiles actifs de l'EU-28** (en emploi ou cherchant du travail)	9,5 millions	9,7 millions	+1,9 %
(en pourcentage de la main-d'œuvre totale dans l'EU-28)	4 %	4,1 %	
Citoyens mobiles de l'EU-28 en âge de travailler nés en dehors du pays de résidence (chiffres EFT-UE)	10,8 millions	10,95 millions	+1,4 %
Travailleurs frontaliers (20-64 ans) (chiffres EFT-UE)	1,4 million	1,5 million	+2 %
(en pourcentage du total des travailleurs salariés dans l'EU-28)	0,7 %	0,7 %	
Nombre de détachements (salariés et non-salariés), tous âges [nombre de documents portables (DP) A1] (source: HIVA – KU Leuven)	2,8 millions	3 millions	+6 %
= nombre approximatif de personnes	1,8 million	1,9 million	+6 %
Mobilité aller-retour annuelle (20-64 ans) (Données Eurostat sur les flux de mobilité)	680 000 (2016)	723 000 (2017)	+6 %
(en pourcentage des ressortissants de l'EU-28 quittant leur pays d'origine en 2017)	66 %	72 %	

Source: rapport annuel sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne (2019)

Figure 1- Principales professions déficitaires et excédentaires en 2019

Pénurie	Excédent
Conducteur de poids lourds et de camions	Aides comptables et teneurs de livres
Analystes de systèmes	Traducteurs, interprètes et linguistes
Soudeurs et oxycoupeurs	Opérateurs sur clavier numérique
Mécaniciens et réparateurs de machines agricoles et industrielles	Concepteurs graphiques, multimédia – graphistes
Électriciens du bâtiment et assimilés	Coiffeurs
Charpentiers en bois et menuisiers du bâtiment	Journalistes
Plombiers et tuyauteurs	Réceptionnistes (fonctions générales)
Cuisiniers	Secrétaires (fonctions générales)
Constructeurs en béton armé, maçons ragréeurs et assimilés	Balayeurs et manœuvres assimilés
Régleurs et conducteurs de machines-outils	Tailleurs, couturiers, fourreurs, modistes et chapeliers
Mécaniciens et réparateurs de véhicules à moteur	Cadres comptables
Cadres infirmiers	Secrétaires d'administration et secrétaires exécutifs
Constructeurs de maisons	Chauffeurs de taxi et conducteurs d'automobiles et de camionnettes
Conducteurs d'autobus et de tramways	Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels, etc.
Ingénieurs électriciens	Travailleurs non qualifiés
Médecins généralistes	Vendeurs, magasin
Charpentiers métalliers et monteurs de charpentes métalliques	Guichetiers de banque et assimilés
Bouchers, poissonniers et assimilés	Techniciens de radiotélévision et d'enregistrement audiovisuel
Chefs cuisiniers	Caissiers et billettistes
Ingénieurs civils	Employés de bureau, fonctions générales
Autres concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia	Décorateurs et designers d'intérieurs
Concepteurs de logiciels	Agriculteurs et ouvriers qualifiés, cultures diversifiées
Cadres comptables	Peintres en bâtiment et poseurs de papiers peints
Spécialistes de la publicité et de la commercialisation	Philosophes, historiens et spécialistes des sciences politiques
Mécaniciens-installateurs réfrigération et climatisation	Instituteurs, enseignement primaire
Techniciens en électricité	Sociologues, anthropologues et assimilés
Mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques	Guides touristiques
Techniciens en électronique	
Spécialistes, sciences techniques de la production et de l'industrie	
Plâtriers	
Vendeurs, magasin	
Serveurs	
Concepteurs de sites internet et de multimédia	

Source: analyse 2019 des professions déficitaires et excédentaires