COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 29.9.2025
COM(2025) 538 final

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

relatif aux activités d'EURES

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

Contenu

1 Synthèse 2
2 Introduction 2
3 EURES et la mobilité de la main-d'œuvre en Europe 3
4 Vue d'ensemble des principales activités 5
4.1 Services de soutien aux travailleurs et aux employeurs 5
4.2 Ressources et gouvernance 6
4.3 Soutien transversal du bureau européen de coordination (BEC) 7
4.4 Activités menées par la Commission européenne 9
5 Recommandations du rapport précédent 11
5.1 Progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations essentielles 11
5.2 Domaines dans lesquels de nouvelles mesures sont nécessaires 11
6 Recommandations 12
6.1 Recommandations à l'intention des pays participant à EURES 12
6.2 Recommandations pour le bureau européen de coordination 13
6.3 Principaux enseignements pour la Commission 14
7 Conclusions 14

1 SYNTHESE

Le présent rapport biennal offre une vue d'ensemble des activités réalisées par le réseau EURES entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2024, conformément à l'article 33 du règlement (UE) 2016/589 (ci-après le «règlement EURES»). L'objectif premier d'EURES est de promouvoir une mobilité équitable de la main-d'œuvre au sein de l'Union, grâce au travail du personnel d'EURES et au portail européen sur la mobilité de l'emploi (ci-après le «portail EURES»).

En 2024, EURES a célébré son 30e anniversaire par une campagne de communication et de grandes actions de sensibilisation, organisées en présentiel et en ligne dans toute l'Europe.

Au cours de la période de référence, le personnel d'EURES a traité 474 711 demandes d'emploi et 663 878 offres d'emploi, et a organisé 20 166 événements. Ces activités portaient essentiellement sur la prestation de services généraux de soutien aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, ainsi que de services ciblés liés aux apprentissages, aux stages de formation, à l'accompagnement après embauche et aux programmes de mobilité.

Malgré des investissements importants dans le développement du portail, afin de s'assurer qu'il reste un outil adéquat pour mettre en correspondance les personnes et les emplois et fournir des informations sur la mobilité, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à EURES a diminué au cours de la période de référence et le portail EURES et ses fonctionnalités de mise en correspondance sont sous-utilisés. Le nombre d'organisations privées dans le réseau n'a augmenté que modérément, la promotion de l'expansion du réseau EURES auprès de nouveaux membres ou partenaires ayant été limitée.

Afin de renforcer les effets d'EURES et de relever les défis existants, le réseau devrait envisager les actions suivantes:

- étendre et diversifier le réseau — les pays participants[1] devraient rechercher activement de nouveaux membres et partenaires, afin de garantir un réseau EURES plus dynamique et plus inclusif;
- optimiser l'efficacité du portail EURES et son utilisation par le réseau en reliant systématiquement le portail aux instruments existants grâce, par exemple, à la création de nouvelles fonctionnalités à l'appui des Journées européennes de l'emploi en ligne, à la mise en œuvre intégrale de l'initiative sur les synergies entre EURES et Europass, du programme de mobilité ciblé (PMC) et des partenariats transfrontaliers, et à une meilleure qualité des données pour mettre en correspondance les curriculum vitae (CV) et les emplois vacants;
- garantir la capacité d'adaptation aux changements sur le marché du travail: pour rester utile et efficace, EURES doit adapter ses services aux pénuries actuelles de main-d'œuvre et de compétences, à l'évolution des demandes de compétences, à la transformation numérique et à la transition écologique.

2 INTRODUCTION

Lancé en 1994, EURES est un réseau coopératif composé de la Commission européenne, de l'Autorité européenne du travail (AET), des services publics de l'emploi (SPE) nationaux et d'autres membres et partenaires dans les pays de l'Union, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège et en Suisse. Il soutient la mobilité équitable de la main-d'œuvre en fournissant des informations et des services de l'emploi aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, tout en renforçant la coopération et l'échange d'informations au sein du réseau.

Le règlement (UE) 2016/589 a renforcé le réseau EURES comme suit: i) il a accru la transparence de l'offre et de la demande sur le marché du travail européen; ii) il a élargi la gamme des offres d'emploi sur le portail EURES pour y inclure les apprentissages et les stages; iii) il a amélioré la mise en correspondance des CV avec les emplois vacants; iv) il a normalisé les services destinés aux demandeurs d'emploi et aux employeurs; v) il a élargi le réseau et introduit la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO) pour décrire les professions, les aptitudes et les compétences dans les CV et les offres d'emploi. Ces mesures sont appuyées par six décisions d'exécution visant à garantir l'application uniforme du règlement dans les pays participant à EURES.

En 30 ans, EURES est devenu un élément essentiel de la structure de soutien au marché du travail de l'Union, en facilitant une mobilité équitable et en améliorant les performances sociales et économiques. Les services d'EURES sont fournis par l'intermédiaire de son réseau de plus de 1 000 conseillers dans toute l'Europe et du portail EURES, qui met des outils en ligne à la disposition des demandeurs d'emploi et des employeurs. Le réseau opérationnel se compose des bureaux nationaux de coordination (BNC), généralement liés aux SPE ou aux ministères du travail, du bureau européen de coordination (BEC) géré depuis 2021 par l'AET et d'autres membres et partenaires, tels que des services privés de l'emploi et des partenaires sociaux. Avec la Commission européenne et l'AET, les BNC sont membres du groupe européen de coordination (GEC), qui supervise le fonctionnement et les activités du réseau.

L'objectif du présent rapport est d'offrir une vue d'ensemble des activités réalisées par le réseau EURES entre juillet 2022 et juin 2024, et de faire part de recommandations importantes visant à améliorer l'efficacité du soutien d'EURES à une mobilité de la main-d'œuvre équitable et efficace dans toute l'Europe.

Les données mentionnées dans le présent rapport ont été collectées auprès des BNC et agrégées par le BEC. Une partie des données provient des rapports sur les systèmes de gestion des performances d'EURES, tandis que le BEC a rendu compte des activités à son niveau. Certaines idées s'inspirent également des conclusions du rapport d'évaluation de l'Autorité européenne du travail, publié en mai 2025[2].

3 EURES ET LA MOBILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN EUROPE

La mobilité de la main-d'œuvre entre les États membres de l'UE continue de croître. Au 1er janvier 2023, 10,1 millions de citoyens de l'Union (âgés de 20 à 64 ans) vivaient dans un État membre différent de leur nationalité, soit 2 % de plus que l'année précédente. Le nombre de travailleurs frontaliers a augmenté d'environ 3 % pour atteindre 1,83 million et le nombre de

[1] Dans le présent rapport, on entend par «pays participants» ou «pays EURES» les 27 États membres de l'Union plus l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103

détachements (estimé par le nombre de DP A1[3] fournis) est passé à 5,5 millions en 2023. Si l'on considère ces chiffres dans leur ensemble, on peut estimer que plus de 8 % des emplois rémunérés au sein de l'UE revêtent une dimension transfrontière. Les chiffres des déménagements transfrontières augmentent encore plus rapidement: en 2023, 738 000 citoyens de l'UE et de l'AELE sont retournés dans leur pays de nationalité après avoir vécu à l'étranger (soit 6 % de plus que l'année précédente) et 976 000 ont déménagé dans un autre pays de l'UE/AELE, c'est-à-dire un pays dont ils ne sont pas ressortissants), soit 14 % de plus que l'année précédente[4].

Néanmoins, les résultats du réseau EURES ont diminué ces dernières années. EURES a facilité au moins 84 580 placements en 2018 et 83 360 placements en 2019, tandis que les rapports annuels sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union estimaient à 880 000 le nombre de personnes ayant changé de pays au sein de l'Union pour travailler en 2018, et à 825 000 en 2019. Les placements EURES correspondaient donc à 9,6 % des travailleurs mobiles actifs sur le marché du travail en 2018 et à 10,1 % en 2019. En 2021, 2022 et 2023 (pendant et après la pandémie de COVID-19), il y a eu respectivement 53 200, 48 731 et 48 129 placements EURES, contre respectivement 650 000, 713 000 et 976 000 de personnes ayant changé de pays au sein de l'Union au cours de ces mêmes années. En d'autres termes, la part des placements[5] effectués par EURES dans l'Union au cours de ces années est tombée à 8,2 % (2021), 6,8 % (2022) et 4,9 % (2023).

La numérisation des services EURES, en particulier sur le portail EURES, est également confrontée à des difficultés importantes. Les statistiques pour 2024 montrent notamment qu'à peine 3 % des CV enregistrés sur le portail ont été examinés par le personnel d'EURES, malgré les investissements réalisés pour améliorer le portail, développer son contenu et mener des actions promotionnelles. Le portail contient plus de 1,1 million de CV de demandeurs d'emploi qui ont indiqué souhaiter trouver un emploi dans un autre pays, mais leurs profils ne sont pas activement utilisés, ce qui fait que les demandeurs d'emploi comme les employeurs passent à côté de possibilités.

À l'inverse, les Journées européennes de l'emploi en ligne[6] constituent un exemple d'initiative dont l'importance et la valeur ajoutée ne cessent de croître. Elles illustrent l'efficacité de la coopération transfrontalière, les pays s'unissant pour organiser et faciliter ces événements. La plateforme des Journées européennes de l'emploi en ligne s'est révélée être une ressource très précieuse pour le réseau, contribuant à la réputation d'EURES en matière de prestation de services de haute qualité, parallèlement à l'aide personnalisée apportée directement par les conseillers aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Toutefois, le portail EURES n'est pas encore relié aux Journées européennes de l'emploi en ligne, de sorte que les synergies pouvant résulter d'une meilleure combinaison de ces deux instruments EURES ne sont pas exploitées.

---

[3] Document portable attestant qu'un travailleur mobile dans l'Union européenne, dans un pays de l'AELE ou en Suisse est enregistré dans le système de sécurité sociale du pays qui l'a délivré.

[4] Rapport annuel 2024 sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union, COM (2025).

[5] Document de travail des services de la Commission, évaluation de l'Autorité européenne du travail (COM 2025), p. 31.

[6] Événements de recrutement réunissant des demandeurs d'emploi et des employeurs, avec l'appui de conseillers EURES et d'autres professionnels de l'emploi (voir la page internet à l'adresse suivante: https://europeanjobdays.eu/fr).

Des enquêtes, des entretiens et des études de cas EURES montrent qu'un certain nombre de groupes de parties prenantes sont préoccupés par l'efficacité opérationnelle du réseau[7]. Une analyse approfondie est nécessaire pour comprendre comment le personnel d'EURES procède à la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi, si ce n'est par l'intermédiaire du portail. Le recensement des autres méthodes utilisées permettra d'évaluer si ces pratiques sont plus efficaces et si les ressources devraient être réaffectées pour mieux soutenir les objectifs fondamentaux d'EURES. Le BEC devrait réintroduire un système de suivi des activités sur le portail et de leurs résultats.

4 VUE D'ENSEMBLE DES PRINCIPALES ACTIVITES

4.1 Services de soutien aux travailleurs et aux employeurs

Activités de mise en correspondance et de placement

Entre juillet 2022 et juin 2024, le personnel d'EURES a traité 474 711 demandes d'emploi, un chiffre en hausse par rapport aux 445 206 demandes traitées au cours de la période de référence précédente. Au cours de la même période, 663 878 offres d'emploi ont été traitées, ce qui représente une baisse par rapport aux 718 168 offres traitées au cours de la période précédente. Au total, EURES a organisé 20 116 événements, dont 70 % étaient axés sur la communication d'informations aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, 8 % portaient sur le recrutement et 22 % constituaient des activités combinées de recrutement et d'information. Le nombre total de placements effectués au cours de la période de référence s'élevait à 93 785, soit une hausse par rapport aux 85 780 placements effectués lors de la période précédente. En ce qui concerne la gestion des comptes, 3 643 nouveaux comptes ont été créés au cours de la période de référence. De plus, 5 320 comptes ont été supprimés pour inactivité, dans le cadre d'un nettoyage des comptes effectué en janvier 2024.

Information et orientation

Le personnel d'EURES a fourni divers services au cours de la période de référence, notamment des conseils en personne et en ligne, une aide à la rédaction des offres d'emploi et l'organisation d'ateliers. Au cours de cette période, 3 666 663 contacts individuels avec des travailleurs et 383 325 contacts avec les employeurs ont été déclarés. La plupart des interactions avec les travailleurs (43 %) ont porté sur les placements, tandis que 47 % des interactions avec les employeurs ont porté sur la communication d'informations générales sur EURES. Une tendance notable observée au cours de la période de référence a été le changement d'origine des contacts. Les interactions avec les travailleurs dans un pays donné ont augmenté pour atteindre 53 % du total des contacts, contre 44 % au cours de la période de référence précédente. De même, les contacts avec les employeurs établis dans le même pays ont augmenté pour atteindre 79 %, ce qui illustre l'accent mis sur le recrutement national.

Services de soutien spécifique

L'accompagnement après embauche est resté une priorité pour les pays EURES, et concerne essentiellement les questions de fiscalité, de sécurité sociale, de logement et d'éducation pour

[7] Document de travail des services de la Commission, évaluation de l'Autorité européenne du travail (COM 2025), annexe V, p. 120/121.

les familles. Certains pays ont intensifié leurs efforts en proposant des cours de langue gratuits et des outils d'apprentissage en ligne, afin de favoriser le maintien dans l'emploi et l'intégration à long terme des travailleurs mobiles. Les activités d'aide aux jeunes, liées notamment aux apprentissages et aux stages, ont progressé au cours de la période de référence. Le portail EURES a proposé 468 108 apprentissages et 27 364 stages, soit une hausse par rapport aux 212 726 apprentissages et 17 001 stages proposés au cours de la période précédente. La campagne de l'Année européenne de la jeunesse constitue une initiative notable[8].

4.2 Ressources et gouvernance

Ressources humaines

Le personnel d'EURES se compose à la fois de conseillers travaillant au sein des SPE nationaux ou régionaux et de conseillers travaillant dans les organisations membres ou partenaires d'EURES. Entre 2022 et 2024, l'effectif total d'EURES a légèrement diminué, passant de 2 371 à 2 345 personnes, de même que le nombre d'employés à temps plein, qui est passé de 1 179 à 1 153 personnes. Ces chiffres englobent les conseillers travaillant pour EURES au sein des SPE nationaux ou régionaux et ceux travaillant dans d'autres organisations membres ou partenaires d'EURES.

Ressources financières

La composition des budgets des BNC varie d'un pays EURES à l'autre. Sept pays ont indiqué avoir reçu un financement européen (Tchéquie, Italie, Chypre, Lettonie, Islande, Slovénie et Slovaquie), seize n'ont reçu que des fonds nationaux (Belgique, Danemark, Estonie, Irlande, Espagne, France, Croatie[9], Liechtenstein, Lituanie, Malte, Norvège, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Roumanie, Finlande et Suisse), et les autres pays ont déclaré des modèles de financement mixtes (Bulgarie, Allemagne, Grèce, Luxembourg, Hongrie, Pologne et Suède).

Infrastructure informatique

Les pays EURES ont continué d'améliorer leurs services numériques et l'interopérabilité de leurs plateformes afin de faciliter le transfert des offres d'emploi et des CV vers le portail EURES. La mise en place de l'authentification obligatoire à deux facteurs en 2022 a initialement entraîné une baisse du nombre de comptes enregistrés, mais après la réintroduction de l'authentification volontaire à un facteur en octobre 2023, les entrées mensuelles moyennes ont augmenté. À la fin du mois de juin 2024, le portail EURES comptait 114 408 comptes enregistrés, dont 109 521 demandeurs d'emploi et 3 246 gestionnaires d'entreprise.

Gouvernance et coopération des parties prenantes

La coopération des parties prenantes au sein d'EURES associe les BNC, les services de l'emploi publics et privés, les partenaires sociaux et d'autres organisations gouvernementales et non gouvernementales. Les principales interactions ont lieu lors des réunions du GEC, des réunions bilatérales avec les BNC et dans le cadre de groupes de travail formels sur la communication, la formation et l'interopérabilité. Le BEC a également apporté un soutien financier et administratif aux réunions pour échanger avec des supérieurs hiérarchiques et des

[8] Voir la section «Communication dans les pays EURES» à la page 6 pour obtenir davantage de détails.

[9] Au cours de la période de référence, de juillet 2022 à juin 2023, le BNC croate a été financé par le FSE +, mais à partir de juillet 2023 par le budget national.

coordinateurs, et a organisé des ateliers sur des sujets tels que le cycle de programmation et le système de mesure de la performance. En outre, le BEC a soutenu les échanges entre les membres du GEC en mettant en place la plateforme de collaboration en ligne CIRCABC[10] et en les formant à l'utilisation de celle-ci. Une enquête évaluant la coopération des BNC avec les partenaires sociaux nationaux et des réunions bilatérales en ligne avec les partenaires sociaux au niveau de l'Union ont mis en évidence la volonté d'améliorer la collaboration de la part de ces bureaux, qui encouragent la participation active des partenaires sociaux aux réunions du GEC.

Communication dans les pays EURES

Au cours de la période de référence, 20 451 événements ont été organisés, auxquels ont participé 648 019 personnes. Ces chiffres sont en hausse par rapport à la période de référence précédente (12 887 événements et 537 696 participants). L'un des événements les plus marquants a été la campagne EURES à l'intention des jeunes en 2022 et 2023. Dotée d'un budget de 146 000 EUR, la campagne a généré 20,5 millions d'impressions sur les médias sociaux. Dans le cadre de la campagne pour le 30e anniversaire d'EURES, le BEC a également participé à la campagne de la Commission pour l'Année européenne des compétences. Cette campagne comprenait des actions et des supports de campagne aux niveaux national et européen . Au cours du premier semestre 2024, 566 événements ont eu lieu, auxquels ont participé 47 190 personnes, et les 31 pays ont participé aux activités de la campagne. En septembre 2024, les médias sociaux de la campagne avaient atteint 41 millions de personnes, généré 120 millions d'impressions et obtenu 23 millions de vues pour les vidéos, et le trafic vers le portail EURES avait augmenté de 20 %. Le budget total de la campagne au cours du premier semestre de 2024 s'est élevé à 1,2 million d'EUR.

4.3 Soutien transversal du bureau européen de coordination (BEC)

Coordination, gouvernance et ressources financières

Le BEC continue de superviser et de faciliter le cycle de programmation et coordonne les activités des BNC dans l'ensemble du réseau. En tant que principale instance de gouvernance du réseau, le GEC s'est réuni sept fois pour orienter les activités et gérer les priorités stratégiques. En outre, des réunions ad hoc ont été organisées pour discuter de sujets essentiels, notamment la stratégie EURES prévue pour la période 2025-2030, les initiatives en faveur de la jeunesse, les pénuries de main-d'œuvre et les évolutions liées au portail EURES. Ces réunions ont joué un rôle essentiel pour assurer un alignement stratégique et une collaboration efficace dans l'ensemble du réseau. Les activités d'EURES se sont vu allouer 19,49 millions d'EUR provenant du budget de l'AET au cours de la période de référence.

Fonctionnement et développement du portail EURES

L'Autorité européenne du travail, en sa qualité de BEC, joue le rôle de propriétaire du système pour le portail EURES, tandis que la Commission européenne continue de gérer son évolution technique et sa maintenance. Des travaux ont été entrepris pour aligner le portail sur le cadre général de conception et de fonctionnalité de la Commission européenne, et d'autres mises à jour sont prévues. Les initiatives visant à renforcer les capacités du portail ont notamment consisté à améliorer la qualité des données relatives aux offres d'emploi et aux CV afin

[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

d'améliorer les fonctions de mise en correspondance automatisées, qui reposent sur l'adoption de la classification ESCO. Des progrès ont été accomplis dans ce domaine dans plusieurs pays participant au réseau EURES, grâce au soutien permanent apporté par le BEC, la Commission et quelques BNC pour améliorer la qualité de la mise en correspondance dans l'ensemble du réseau. La plateforme des Journées européennes de l'emploi (en ligne) a permis d'organiser 70 événements au cours de la période de référence, qui ont réuni demandeurs d'emploi et employeurs. Ces événements ont été organisés avec un budget de 1,39 million d'euros et ont offert de précieuses occasions de mettre en correspondance et de recruter 105 198 participants aux Journées européennes de l'emploi en ligne sur l'ensemble du réseau.

Formation et développement professionnel

Au cours de la période de référence, l'Académie de formation EURES a organisé au total 154 sessions de formation, auxquelles ont participé 3 369 conseillers EURES et autres membres du personnel des membres et partenaires d'EURES. Ces sessions ont porté sur divers sujets, dont la mise en correspondance avec la classification ESCO, l'utilisation d'outils de communication et le fonctionnement du portail EURES. En 2023, des mesures de contrôle de la qualité ont été introduites pour améliorer l'expérience de formation. Le BEC a examiné 10 % des sessions de formation tous les six mois afin de garantir le maintien des normes les plus strictes. Des formats de formation innovants ont également été mis en place, à l'occasion d'événements tels qu'«EURES en action», qui célébrait le 30e anniversaire d'EURES. Ces événements se sont caractérisés par une participation hybride et des activités interactives de développement professionnel, qui ont permis d'approfondir la collaboration et la participation au sein du réseau.

Service d'assistance technique

Au cours de la période de référence, le service d'assistance technique d'EURES a traité un total de 22 359 demandes d'utilisateurs, un chiffre en légère baisse par rapport à la période précédente. En 2023, un nouveau contrat-cadre a été mis en place, qui renforce la capacité du service d'assistance technique à aider plus efficacement les demandeurs d'emploi, les employeurs et le personnel d'EURES.

Constitution de réseaux, échange de bonnes pratiques et apprentissage mutuel

Au cours de la période de référence, EURES a organisé plusieurs événements qui ont mis en évidence son engagement en faveur de la collaboration et du partage des connaissances. Parmi ceux-ci figuraient notamment des ateliers d'apprentissage mutuel, des tables rondes sur le cycle de programmation et le lancement de rapports sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre. Ces initiatives ont été complétées par des partenariats avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), qui ont essentiellement porté sur l'approfondissement des connaissances en matière de mobilité et sur l'amélioration des fonctionnalités du tableau de bord EURES. EURES a sans cesse démontré son engagement en faveur de la coopération transfrontalière à travers des projets de jumelage, des ateliers de prospective stratégique et des événements nationaux, qui ont joué un rôle important dans le renforcement de la collaboration et la facilitation de l'échange de connaissances au sein du réseau.

Activités de communication

EURES a considérablement élargi sa portée au cours de la période de référence, grâce à des campagnes ciblées sur les médias sociaux, menées par le BEC. Ces campagnes ont permis d'accroître sa visibilité sur les plateformes, le nombre d'abonnés sur Facebook passant à plus de 1 million, sur LinkedIn à 437 027, sur Twitter/X à 71 053 et sur les autres médias sociaux (Instagram et YouTube) à 81 591[11]. Les campagnes collaboratives ont également mis en évidence la volonté d'EURES de promouvoir ses services. Le réseau EURES a soutenu des initiatives telles que l'Année européenne des compétences, en tirant parti des partenariats, des influenceurs et des supports spécifiques à chaque pays pour accroître l'efficacité et la portée de ces campagnes. La campagne pour son 30e anniversaire a été particulièrement efficace, comme exposé précédemment.

Analyse des tendances en matière de mobilité et de marché du travail

Les rapports EURES de 2022 et 2023 sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre ont été publiés au cours de la période de référence. Ces rapports présentent des analyses des déséquilibres du marché du travail et étudient les possibilités de mise en correspondance transnationale et les tendances en matière de mobilité. La collaboration avec le Cedefop et EUROFOUND a fait progresser la création de tableaux de bord interactifs, qui améliorent l'accessibilité et la facilité d'utilisation des données sur le marché du travail.

4.4 Activités menées par la Commission européenne

Au cours de la période de référence, la Commission a assuré le suivi de l'application du règlement EURES par les 27 États membres, en envoyant des lettres à chacun d'entre eux. Ces lettres portaient sur la mise en œuvre incorrecte de certains aspects du règlement, dans le but de garantir le plein respect de celui-ci, notamment en ce qui concerne les procédures d'admission, la transmission des offres d'emploi et des CV et la mise en correspondance avec la classification ESCO dans les transferts de données. Cette initiative visait à garantir la mise en œuvre cohérente du cadre EURES dans l'ensemble de l'Union. La Commission reste déterminée à surveiller ces points et mènera des actions de suivi, si nécessaire, pour remédier à toute lacune ou tout problème de conformité, afin d'améliorer l'intégrité et l'efficacité du réseau.

En outre, la Commission a rendu compte tous les six mois, lors des réunions du GEC, de l'application et du respect du règlement EURES.

La Commission a apporté un soutien bilatéral aux pays EURES afin d'établir des références croisées entre les classifications nationales et la classification ESCO. Au cours de la période de référence, la Lituanie et l'Autriche ont établi des références croisées entre leur classification nationale des professions et la classification ESCO, tandis que la mise en correspondance est en cours au Liechtenstein. En outre, la République tchèque, l'Estonie et l'Autriche ont établi des références croisées entre leur classification des aptitudes et la classification ESCO ou ont commencé à le faire.

Afin d'aider les pays EURES à remplir leurs obligations liées à la mise en œuvre de la classification ESCO dans EURES, la Commission et l'AET ont organisé une session de formation de deux jours à l'intention du personnel technique d'EURES et des SPE, qui s'est

[11] Y compris les comptes EURES nationaux, fondés sur le rapport de l'AET (2025) intitulé *EURES au premier semestre 2024*.

tenue le 30 novembre et le 1er décembre 2023. En outre, la liste ESCO des compétences écologiques a été présentée lors d'une session de formation EURES organisée par l'AET le 19 juin 2024.

L'automne 2024 a été marqué par une initiative essentielle, à savoir le projet de synergies entre EURES et Europass, qui vise à créer une approche plus intégrée entre ces deux portails européens. Le projet propose d'améliorer les services proposés aux demandeurs d'emploi, en permettant une navigation fluide entre les portails et en supprimant les services faisant double emploi. Europass deviendra le point d'entrée central pour les demandeurs d'emploi, leur permettant de créer un profil, d'évaluer leurs aptitudes, d'obtenir des recommandations d'emploi et de formation et de partager leur profil sur le portail EURES.

Les partenariats transfrontaliers EURES bénéficient d'un soutien au titre du volet relatif à l'emploi et à l'innovation sociale (le volet «EaSI») du FSE+. Comme indiqué à l'article 3 du règlement EURES, les partenariats transfrontaliers EURES sont des groupements de membres ou de partenaires d'EURES et, le cas échéant, d'autres parties prenantes ne faisant pas partie du réseau EURES, qui ont mis en place des structures régionales de coopération à long terme dans les régions transfrontalières, afin d'offrir des services de placement, de recrutement et d'information aux travailleurs transfrontaliers. Les partenariats transfrontaliers EURES ont fait état d'un total de 72 761 contacts individuels avec des demandeurs d'emploi, 7 724 contacts individuels avec des employeurs et plus de 3 145 recrutements au cours de la période couverte par le présent rapport. Les activités des partenariats transfrontaliers ont également consisté à fournir des informations aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, et les principaux sujets évoqués avec les deux groupes étaient la sécurité sociale, les placements et des questions d'ordre général sur EURES.

Les partenariats transfrontaliers soutiennent activement l'équilibrage des pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans leurs zones frontalières géographiques, souvent grâce à des mesures très innovantes, telles que l'initiative «Du stade à l'emploi», mise en place par EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur en Allemagne, en France et en Suisse. Elle réunit des employeurs et des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un événement sportif qui a lieu dans un stade ou une autre installation sportive. Au début, les participants ne savent pas qui est l'employeur et qui est demandeur d'emploi. Les employeurs s'identifient en fin de journée et interrogent les demandeurs d'emploi qu'ils souhaitent embaucher. Les demandeurs d'emploi n'ont pas besoin de fournir un CV ou une lettre de motivation. La première manifestation a eu lieu en juin 2024, avec 124 demandeurs d'emploi et 18 entreprises recrutant du personnel, allant des PME aux grandes entreprises. Les résultats ont été très satisfaisants, car l'ensemble des entreprises, à l'exception d'une seule, ont recruté des demandeurs d'emploi.

Le programme de mobilité ciblé EURES (PMC) bénéficie également d'un soutien au titre du volet «EaSI» du FSE +. L'objectif général du PMC est d'aider les demandeurs d'emploi (en particulier les jeunes, les chômeurs et les personnes issues de groupes vulnérables) à trouver un emploi, un stage ou un apprentissage dans un autre État membre de l'UE, en Islande ou en Norvège, et d'aider les employeurs (en particulier les PME) à pourvoir leurs postes vacants difficiles à pourvoir en recrutant des travailleurs d'un autre pays de l'UE, d'Islande ou de Norvège. Au cours de la période de référence, l'Allemagne, l'Italie et la Suède étaient les pays responsables de la mise en place de l'initiative, qui a permis 4 955 placements et soutenu 402 PME.

5 RECOMMANDATIONS DU RAPPORT PRECEDENT[12]

Le réseau EURES fonctionne dans un cadre réglementaire bien défini établissant ses fonctions prévues, les rôles que ses membres devraient assumer et les services qu'ils devraient fournir. Le dernier rapport contenait plusieurs recommandations visant à garantir le respect du règlement EURES et à encourager un meilleur fonctionnement du réseau.

5.1 Progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations essentielles

Les efforts déployés pour **augmenter le nombre de CV transférés vers le portail EURES** ont été couronnés de succès, tous les pays EURES étant désormais intégralement connectés au transfert automatisé de CV. Cette connexion garantit un flux plus constant et plus fluide de données sur les demandeurs d'emploi, ce qui renforce les capacités de mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi dans l'ensemble du réseau.

Des progrès significatifs ont été accomplis dans **l'amélioration des outils de suivi et de notification**, notamment grâce à l'élaboration et à la mise en place d'un outil de programmation en ligne performant. Cet outil a permis de simplifier la collecte de données et l'établissement de rapports, de réduire la charge administrative pesant sur les BNC et d'améliorer l'efficacité globale.

En outre, le BEC semble avoir alloué des **ressources humaines suffisantes** à EURES, ce qui a renforcé sa capacité à soutenir le réseau, à faciliter la coordination et à superviser la mise en œuvre des initiatives essentielles.

5.2 Domaines dans lesquels de nouvelles mesures sont nécessaires

Bien que des progrès aient été accomplis dans les domaines couverts par les recommandations du rapport précédent, certains défis subsistent pour garantir la pleine efficacité du réseau EURES.

Le processus de **mise en correspondance avec la classification ESCO**, bien qu'il soit techniquement en place dans presque tous les États membres, n'est pas pleinement exploité. Les offres d'emploi et les CV ne sont pas mis en correspondance comme prévu avant d'être envoyés sur le portail EURES, ce qui compromet considérablement l'objectif de la classification ESCO, car sa capacité à améliorer la précision de la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi et l'interopérabilité transfrontalière s'en retrouvent limitées. Il est essentiel de remédier à ce problème afin de tirer pleinement parti des avantages de l'intégration de la classification ESCO.

De même, si tous les pays ont mis en place un **système d'admission** pour les nouveaux membres et partenaires, tous les BNC ne s'emploient pas activement à étendre le réseau. Entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2024, le réseau a enregistré une augmentation nette de 24 organisations (18 partenaires, 3 membres et 3 SPE membres), ce qui porte à 271 le nombre total d'organisations admises au 30 juin 2024, soit une croissance de 10 % par rapport aux 247 organisations recensées au 30 juin 2022. Une approche plus ciblée est nécessaire pour faire en sorte que le système d'admission se traduise par une croissance renforcée du réseau et pour

[12] 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 2020 et juin 2022 présenté conformément à l'article 33 du règlement (UE) 2016/589 — Office des publications de l'UE

réduire les différences d'orientation, de fonctionnement et de développement entre les pays qui travaillent avec les membres et les partenaires et ceux qui ne le font pas.

Enfin, des efforts supplémentaires doivent être déployés pour améliorer les synergies entre **EURES et les autres initiatives de l'Union en matière de mobilité**. Ces efforts concernent notamment le projet de synergies entre EURES et Europass, qui a pris du retard et nécessite une attention particulière afin de garantir la réussite de cette initiative essentielle.

6 RECOMMANDATIONS

6.1 Recommandations à l'intention des pays participant à EURES

Améliorer la qualité des données et l'utilisation du portail EURES

Il importe que les États membres continuent d'œuvrer à l'amélioration de la qualité des données afin d'accroître l'efficacité du portail EURES. Il est essentiel que le personnel d'EURES fournissent des informations claires au BEC sur les services nécessaires afin de garantir qu'il tire pleinement parti des services mis à disposition sur le portail.

Accroître la sensibilisation et la mobilisation au sein du réseau

Les BNC devraient mettre en place des stratégies de sensibilisation ciblées afin d'attirer de nouveaux membres et partenaires, en mettant en évidence les principaux avantages du réseau tels que l'accès aux CV et aux emplois vacants sur le portail EURES, les possibilités de formation, la mise en réseau et le logo EURES qui constitue un label de qualité respecté. En outre, les membres et partenaires d'EURES peuvent jouer le rôle d'ambassadeurs en partageant des témoignages et des exemples de réussite pour promouvoir le réseau. Afin de renforcer encore la mobilisation, les conseillers EURES devraient utiliser activement le portail pour optimiser ses effets quant à l'aide apportée aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, et les membres du réseau devraient envisager de tirer parti de l'interopérabilité offerte par l'interface de programmation d'application (API) pour les CV et les emplois vacants. Le réseau EURES devrait également étudier les synergies avec d'autres réseaux locaux pertinents.

Améliorer les programmes de travail, l'alignement sur le marché du travail et la promotion des événements

Les BNC devraient mettre en œuvre les recommandations formulées dans les évaluations du programme de travail et des rapports d'activité[13]. La programmation, y compris les Journées européennes de l'emploi en ligne, devrait également s'appuyer sur les connaissances du marché du travail et les besoins nationaux en la matière; pour ce faire, il convient d'utiliser les rapports sur les pénuries et les excédents pour élaborer des projets ciblés de coopération transnationale à destination de groupes d'utilisateurs spécifiques, tels que des secteurs ou des professions spécifiques, des jeunes, des PME, etc. Afin de toucher le plus grand nombre de personnes

[13] Outre le système de mesure de la performance, le cycle de programmation (c'est-à-dire les programmes de travail de tous les pays EURES) est le principal instrument de suivi des activités annuelles des pays EURES. Chaque BNC communique les produits et résultats de son réseau EURES national au moyen d'un rapport d'activité national annuel, et les compare aux objectifs fixés dans son programme de travail national. La décision d'exécution (UE) 2017/1256 de la Commission a mis en place les modalités et les modèles à utiliser pour le cycle de programmation.

possible, les événements nationaux devraient être mis en avant dans la section «Événements» du portail EURES, et le réseau devrait également continuer à communiquer au moyen de campagnes ciblées sur les médias sociaux, menées par le BEC.

6.2 Recommandations pour le bureau européen de coordination

Plein respect du règlement EURES

Le BEC devrait poursuivre ses efforts afin de garantir le plein respect du règlement EURES et des décisions d'exécution y afférant pour toutes les tâches et responsabilités qui lui incombent en vertu du cadre juridique d'EURES.

Des ressources et des efforts suffisants pour soutenir le projet de synergies entre EURES et Europass

Le BEC devrait continuer à soutenir la coopération au sein du réseau et allouer suffisamment de ressources et de temps à la mise en œuvre réussie du projet de synergies entre EURES et Europass. Il s'agit notamment d'aligner la stratégie du portail EURES et d'autres cadres stratégiques sur les objectifs de cette initiative importante, qui vise à améliorer et à développer les services destinés aux demandeurs d'emploi dans toute l'Europe. Il est essentiel de renforcer cette synergie pour améliorer l'accessibilité, l'efficience et l'efficacité des outils numériques qui favorisent la mobilité de la main-d'œuvre dans toute l'Europe.

Faciliter une mise en correspondance efficace, des API performantes et la mise en place d'un portail utile pour le réseau

La Commission encourage le BEC à poursuivre les travaux techniques nécessaires pour garantir le bon fonctionnement du moteur de mise en correspondance EURES et l'utilisation efficace de la classification ESCO à cette fin. Le BEC est invité à prendre de nouvelles mesures proactives pour améliorer les services destinés aux membres et partenaires d'EURES, en mettant particulièrement l'accent sur une meilleure utilisation des outils numériques. Une API conviviale et pleinement conforme devrait être mise au point pour permettre aux membres du personnel EURES dans leurs environnements informatiques respectifs de mieux utiliser les offres communes et les CV sur le portail, ainsi que de proposer l'API aux nouveaux membres et partenaires. Il est essentiel de renforcer l'adoption du numérique pour garantir l'efficience et l'efficacité du réseau.

Favoriser une collaboration plus étroite avec les principales parties prenantes, telles que le GEC, et adopter une approche davantage centrée sur l'utilisateur – non seulement dans le cadre de la conception des services sur le portail, mais aussi de la création de services de soutien transversaux pour le réseau – contribueraient à améliorer l'efficacité et l'efficience globales d'EURES.

En outre, le BEC est encouragé à définir un ensemble de priorités pour les services sur le portail et, plus généralement, pour les activités du réseau. Ces priorités devraient servir à fixer des objectifs et à mesurer les effets et les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs. Il sera ainsi plus facile de mesurer les effets et les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs, de déterminer si une activité peut être considérée comme «réussie» et d'examiner avec les membres du réseau les raisons pour lesquelles certains objectifs n'ont pas été atteints.

6.3 Principaux enseignements pour la Commission

Clarifier les rôles et les responsabilités

Compte tenu des cas où les rôles et responsabilités d'EURES semblent peu clairs, la Commission est encouragée à maintenir une communication ouverte avec le BEC et les membres d'EURES afin de fournir les éclaircissements nécessaires. En outre, la Commission devrait renforcer son rôle consistant à veiller au respect du cadre juridique d'EURES, tel qu'il est défini à la section 4.4, afin de faciliter l'application cohérente et la bonne compréhension de ce cadre par toutes les parties concernées.

Garantir la conformité et la cohérence

La Commission a activement contrôlé et soutenu l'application du règlement EURES dans les États membres. Afin de renforcer la conformité et d'assurer la cohérence, elle devrait continuer à mener des actions de suivi proactives, telles que des rapports structurés, un soutien bilatéral ciblé et des initiatives de formation. Le fait de renforcer la collaboration concernant la mise en place de la classification ESCO et de remédier aux lacunes en matière de conformité permettra d'améliorer encore l'efficacité et l'intégrité du réseau EURES.

Renforcer les synergies et optimiser les effets

Étant donné que la Commission supervise les modalités financières du PMC et des partenariats transfrontaliers, une collaboration plus étroite entre les projets et les autres activités d'EURES, y compris le portail, permettrait d'assurer une plus grande synergie, une plus grande efficacité et une plus grande valeur ajoutée pour le réseau.

Le projet de synergies EURES-Europass devrait rester une priorité pour assurer une intégration harmonieuse entre les plateformes et améliorer l'accessibilité, la transparence et la facilité d'utilisation des outils de mobilité de la main-d'œuvre.

7 CONCLUSIONS

Au cours de la période de référence, EURES a continué de jouer un rôle essentiel dans le soutien à une mobilité de la main-d'œuvre équitable et efficace en Europe. Le réseau a facilité les placements professionnels, renforcé les services de conseil aux personnes et aidé les personnes à trouver un emploi par-delà les frontières grâce à ses diverses activités, y compris des campagnes de communication à l'échelle de l'UE, et à d'importants efforts de sensibilisation et d'engagement qui ont renforcé son rôle.

Toutefois, des difficultés subsistent en ce qui concerne la poursuite de la réalisation du potentiel du portail EURES, l'optimisation de ses outils numériques et l'amélioration des synergies entre les différents outils EURES et les réseaux locaux concernés. La sous-utilisation des ressources numériques essentielles, en particulier en ce qui concerne l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, met en évidence la nécessité d'une approche plus stratégique pour garantir que les investissements offrent une valeur maximale aux demandeurs d'emploi, aux employeurs et aux membres et partenaires d'EURES. En outre, la lenteur de l'intégration de nouveaux membres et partenaires dans le réseau montre qu'il est nécessaire de déployer des efforts plus ciblés pour étendre et diversifier le rayon d'action d'EURES. Une stratégie de communication et de sensibilisation spécifique, dotée d'objectifs clairs, devrait être élaborée.

À l'avenir, il sera essentiel de poursuivre les efforts visant à améliorer la collaboration, à garantir le plein respect et à tirer parti de l'innovation numérique pour que le réseau EURES puisse s'adapter à l'évolution des besoins du marché du travail européen. Des changements structurels tels que la transformation numérique, la transition écologique et l'évolution démographique redéfinissent la demande de main-d'œuvre et les besoins en compétences dans différents secteurs. Les pénuries de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs d'activité, associées à des inadéquations et à des déficits de compétences, soulignent la nécessité de mettre en place un cadre de mobilité encore plus réactif et adaptable. Le renforcement de l'alignement entre le portail EURES, Europass et ESCO, ainsi que la promotion des synergies entre le portail et les outils EURES tels que les EOJD, les PMC et les PBC, amélioreront la capacité du réseau à aider les travailleurs et les employeurs à effectuer ces transitions.

À cette fin, la Commission, le bureau européen de coordination et les pays participants à EURES doivent travailler main dans la main pour remédier aux difficultés d'ordre opérationnel, améliorer l'utilisation stratégique des ressources et veiller à ce qu'EURES demeure un pilier essentiel du soutien à la mobilité de la main-d'œuvre dans toute l'Europe.