COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 28.11.2023
COM(2023) 724 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 2020 et juin 2022

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

Table des matières

SYNTHÈSE 1
ACRONYMES CLÉS 3
1 INTRODUCTION 4
2 ACTIVITÉS PRINCIPALES DU RÉSEAU EURES: JUILLET 2020 À JUIN 2022 6
2.1 Activités dans les pays EURES 6
2.1.1 Services de soutien généraux aux travailleurs et aux employeurs 6
2.1.2 Services de soutien spécifiques 7
2.1.3 Ressources et gouvernance 8
2.2 Activités de soutien horizontal déployées par le bureau européen de coordination d'EURES 11
2.2.1 Soutien à la coordination et à la gouvernance 11
2.2.2 Fonctionnement et développement du portail EURES et soutien informatique connexe 12
2.2.3 Formation et développement professionnel 13
2.2.4 Constitution de réseaux, échange de bonnes pratiques et apprentissage mutuel 13
2.2.5 Activités d'information et de communication 14
2.2.6 Analyse de la mobilité géographique et professionnelle 14
2.2.7 Élaboration d'une structure de coopération et de compensation appropriée pour les apprentissages et les stages 15
2.2.8 Ressources financières 15
3 MISE EN ŒUVRE DU RÈGLEMENT DANS LES ÉTATS MEMBRES 15
3.1 Composition du réseau et aspects liés à l'organisation 16
3.1.1 Mise en œuvre 16
3.1.2 Difficultés 16
3.2 Gouvernance et interaction avec les organismes n'appartenant pas au réseau EURES 16
3.2.1 Mise en œuvre 17
3.2.2 Difficultés 17
3.3 Élargissement du réseau 17
3.3.1 Mise en œuvre 17
3.3.2 Difficultés 18
3.4 Échanges d'offres d'emploi et de CV 18

3.4.1 Mise en œuvre 18
3.4.2 Difficultés 19
3.5 Services de soutien 19
3.5.1 Mise en œuvre 19
3.5.2 Difficultés 20
3.6 Échange d'informations, programmation et mesure de la performance 20
3.6.1 Mise en œuvre 20
3.6.2 Difficultés 21
3.7 Recommandations formulées lors de la période de référence précédente auxquelles il a été donné suite 21
4 MISE EN ŒUVRE DU RÈGLEMENT PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE ET LE BUREAU EUROPÉEN DE COORDINATION 22
4.1 Exigences réglementaires 22
4.2 Mise en œuvre 22
4.3 Difficultés 23
4.4 Recommandations formulées lors de la période de référence précédente auxquelles il a été donné suite 23
5 CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS 25
5.1 Conclusions 25
5.2 Recommandations au bureau européen de coordination géré par l'Autorité européenne du travail 26
5.3 Principaux enseignements pour la Commission 28

SYNTHÈSE

Le présent rapport biennal offre une vue d'ensemble des activités réalisées par le réseau EURES entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2022, ainsi qu'une description de l'état d'avancement de l'application du règlement EURES [règlement (UE) 2016/589] en juin 2022, comme le prévoit l'article 33 dudit règlement. Il convient de rappeler que la période couverte par le rapport a été perturbée par la pandémie de COVID-19, qui a entraîné la fermeture des frontières, plusieurs confinements et la restriction des déplacements.

Lancé en 1994, EURES est un réseau de coopération entre la Commission européenne, l'Autorité européenne du travail (AET), les services publics de l'emploi (SPE) nationaux et d'autres organismes admis dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège, en Suisse et, sur une partie de la période de référence, au Royaume-Uni (ci-après les «pays EURES»). Le principal objectif du réseau EURES est de contribuer à une mobilité équitable de la main-d'œuvre au sein de l'Union. Les services du réseau EURES sont fournis par l'intermédiaire du personnel EURES de tous les pays EURES et du portail européen sur la mobilité de l'emploi («portail EURES»).

Comme le prescrit le règlement EURES, une évaluation ex post des activités d'EURES et des effets dudit règlement a été publiée en 2021 par la Commission. Plusieurs domaines d'amélioration ont été recensés dans cette évaluation et le présent rapport vise à offrir une vue d'ensemble des progrès accomplis entre le second semestre 2020 et le premier semestre 2022.

Le réseau EURES a été très actif entre juillet 2020 et juin 2022. Le personnel du réseau EURES a traité 445 206 demandes d'emploi et 718 168 offres d'emploi, et 18 935 activités ont été organisées dans l'ensemble du réseau.

Au niveau opérationnel, les principales activités des pays EURES au cours de la période de mise en œuvre actuelle étaient axées sur la prestation de services de soutien général aux employeurs et aux demandeurs d'emploi. 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. Au cours de la période de référence, la fonction de bureau européen de coordination d'EURES a été transférée de la Commission à l'AET après la création de cette dernière. La Commission reste toutefois responsable des aspects législatifs et stratégiques d'EURES, ainsi que des régimes de financement qui relèvent du réseau.

Au niveau réglementaire, plusieurs avancées dans la mise en œuvre du règlement EURES ont été signalées par les pays EURES:

- La plupart des pays EURES disposent d'un système d'admission pour les nouveaux membres et partenaires éventuels afin d'élargir leurs réseaux, et plusieurs nouveaux membres et partenaires ont déjà été admis. Le règlement EURES permet le partenariat des services d'emploi privés et des services associés au sein du réseau. Les progrès dans l'ouverture du réseau à d'autres partenaires restent néanmoins limités.
- Tous les pays EURES sont connectés pour transférer les offres d'emploi vers le portail EURES, et la majorité transmet les CV du niveau national vers le portail EURES. Le transfert des offres de stages et d'apprentissages vers le portail EURES se limite toutefois à la moitié des pays EURES.
- Presque tous les pays EURES sont parvenus à adopter la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO)[1] ou à établir des références croisées entre les classifications nationales et l'ESCO, et certains pays EURES ont commencé à transférer des offres d'emploi et des demandes d'emploi catégorisées selon la classification ESCO vers le portail EURES.

Le présent rapport cherche à déterminer si le règlement EURES a été appliqué, et la manière dont s'est déroulée cette mise en œuvre. Les bureaux nationaux de coordination (BNC) restent confrontés à certains défis et obstacles examinés dans le présent rapport. En particulier, l'élargissement du réseau par l'admission de nouveaux membres et partenaires s'est considérablement ralenti en raison de la pandémie de COVID-19. La notoriété de la marque EURES pourrait également être renforcée dans toute l'Europe. En outre, il est nécessaire de poursuivre la transmission (automatisée) des offres d'emploi, ainsi que d'améliorer la conformité des CV et des demandes d'emploi transmises vers le portail EURES avec les dispositions prévues par le règlement EURES.

Par la suite, pour atteindre les objectifs du règlement EURES et garantir une mobilité équitable de la main-d'œuvre dans l'Union, il est recommandé aux pays EURES de s'efforcer d'admettre davantage de nouveaux membres et partenaires. Compte tenu de l'augmentation de la taille du réseau EURES, les pays EURES devraient mener une réflexion sur leurs mécanismes internes de gouvernance et de coordination afin de soutenir la croissance du réseau. En cette période de pénuries élevées de main-d'œuvre et de compétences, le réseau EURES ne parvient pas encore à apporter des solutions européennes à ces pénuries dont souffrent de nombreux secteurs et de nombreuses régions. Afin d'être en mesure de garantir une mise en correspondance transfrontalière pertinente, effective et efficace de l'offre et de la demande d'emploi, les pays EURES doivent également poursuivre leurs efforts en matière d'automatisation du transfert des offres d'emploi et des CV. En parallèle, il devrait rester prioritaire pour le réseau d'achever l'établissement de références croisées entre les systèmes de classification nationaux et l'ESCO.

[1] ESCO est la classification européenne multilingue des aptitudes, compétences et professions. Pour obtenir de plus amples informations, consulter la page https://esco.ec.europa.eu/fr.

ACRONYMES CLÉS

Acronyme	Description
API	Interface de programmation d'application
CBP	Partenariats transfrontaliers
CV	Curriculum vitæ
EaSI	Programme pour l'emploi et l'innovation sociale
CE	Commission européenne
ECG	Groupe de coordination EURES
OCE	Du bureau européen de coordination
EEE	Espace économique européen
AET	Autorité européenne du travail
EOJD	Journées européennes de l'emploi en ligne
ESCO	Classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions
FSE+	Fonds social européen plus
Portail EURES	Portail européen sur la mobilité de l'emploi
UE	Union européenne
ETP	Équivalent temps plein
OE	Offre d'emploi
CFP	Cadre financier pluriannuel
BNC	Bureaux nationaux de coordination
CP	Cycle de programmation
SPE	Services publics de l'emploi
PMS	Système de mesure de la performance
SDG	Portail numérique unique
TMS	Programme de mobilité ciblé
RU	Royaume-Uni
YFEJ	Ton premier emploi EURES
2FA	Authentification à deux facteurs

1 INTRODUCTION

Le présent rapport biennal offre une vue d'ensemble des activités réalisées par le réseau EURES entre juillet 2020 et juin 2022, ainsi qu'une description de l'état d'avancement de l'application du règlement EURES [règlement (UE) 2016/589] reposant sur les notifications des États membres en juin 2022, comme le prévoit l'article 33 dudit règlement.

Au cours de la période de référence, les activités d'EURES ont été considérablement perturbées par la pandémie de COVID-19, et les parties prenantes ont dû faire face à la fermeture des frontières, à des confinements et à des restrictions de déplacement pendant de longues périodes, qui ont fait peser de nombreuses incertitudes et pressions sur l'ensemble de ces parties prenantes. Le 4 mars 2022, à la suite d'une décision unanime des États membres, la directive relative à la protection temporaire a été activée pour les personnes fuyant l'invasion injustifiée de l'Ukraine par la Russie. Cette directive a accordé une protection à des millions de personnes déplacées et leur a permis d'accéder au marché du travail, à l'éducation, à la formation professionnelle et aux soins de santé. Dans certains pays EURES, les services publics de l'emploi ont dû accorder la priorité aux tâches liées à l'accueil sur leur territoire des personnes fuyant la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine. En outre, d'un point de vue organisationnel, la responsabilité de la gestion du bureau européen de coordination d'EURES (BEC) a été transférée de la Commission européenne à l'Autorité européenne du travail, conformément à l'article 6 du règlement (UE) 2019/1149, et ce transfert s'est terminé en mai 2021. Enfin, comme le prévoit le règlement, la Commission a achevé une évaluation ex post approfondie du réseau EURES en 2021[2], cinq ans après l'entrée en vigueur du règlement.

Lancé en 1994, EURES est un réseau de coopération entre la Commission européenne, l'Autorité européenne du travail, les services publics de l'emploi nationaux et d'autres membres et partenaires, présent dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège, en Suisse et au Royaume-Uni[3] (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.

Le règlement EURES [règlement (UE) 2016/589] a permis de créer un réseau européen des services de l'emploi, tant publics que privés, plus grand et plus solide, dans l'objectif de mettre en place un échange plus efficace des informations sur le marché du travail par-delà les frontières et de soutenir ainsi 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

[2] Pour en savoir plus sur l'évaluation ex post d'EURES, consulter la page suivante: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8370&furtherPubs=yes.
[3] La participation du Royaume-Uni au réseau EURES a cessé le 31 décembre 2020.

règlement est étayé par six décisions d'exécution[4] garantissant une mise en œuvre uniforme dans tous les pays EURES.

Après presque 30 ans d'activités fructueuses, 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 de soutenir la mobilité équitable et 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

- 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**.

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

- des bureaux nationaux de coordination désignés par les pays EURES et généralement rattachés soit aux services publics de l'emploi, soit au ministère du travail

[4] 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.

de ces pays;
- du bureau européen de coordination, désormais géré par l'Autorité européenne du travail, qui fournit un soutien horizontal aux BNC;
- 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, la Commission, l'Autorité européenne du travail et les BNC constituent le groupe européen de coordination (GEC) du réseau EURES, qui assume un rôle de coordination des activités et du fonctionnement du réseau.

2 ACTIVITÉS PRINCIPALES DU RÉSEAU EURES: JUILLET 2020 À JUIN 2022

La présente section décrit les principales activités du réseau EURES tout au long de la période de référence.

2.1 Activités dans les pays EURES

Le dialogue avec les employeurs et les demandeurs d'emploi visant à offrir un soutien pendant et après la procédure de recrutement constitue une activité essentielle des pays EURES, qui se subdivise en services de soutien généraux et en services de soutien spécifiques.

2.1.1 Services de soutien généraux aux travailleurs et aux employeurs

2.1.1.1 Activités de mise en correspondance et de placement

Entre juillet 2020 et juin 2022, le personnel EURES a traité **445 206 demandes d'emploi** et **718 168 offres d'emploi, des chiffres qui sont nettement inférieurs à ceux de la période de référence précédente, principalement en raison du ralentissement spectaculaire des activités d'EURES pendant la pandémie et de l'affectation du personnel EURES à d'autres activités des SPE**. Dans l'ensemble du réseau, **18 935** activités ont été organisées. Parmi celles-ci, **73 %** étaient des activités d'information, **9 %** des activités de recrutement et les **18 %** restants alliaient les deux (activités de recrutement et d'information).

À la fin du second semestre de 2022, **93 186 demandeurs d'emploi** et **5 919 employeurs** étaient **inscrits sur le portail EURES par l'intermédiaire de sa fonction de libre-service**. Sur la base d'estimations prudentes[5], le réseau EURES a facilité **36 154 placements** au cours du second semestre de 2020, **24 463 placements** en 2021 et **25 163 placements** au cours du premier semestre de 2022[6], par l'intermédiaire à la fois du portail EURES et des réseaux EURES nationaux.

2.1.1.2 Informations et orientations

Les conseils personnalisés, l'aide à la rédaction d'offres d'emploi, l'organisation d'ateliers et les événements en ligne constituent quelques-unes des activités d'information et d'orientation que propose le personnel EURES aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Au total, **5 516 313** contacts individuels avec les travailleurs et **372 616** contacts avec les employeurs ont été signalés entre

[5] Combinaison des résultats du système de mesure de la performance d'EURES et des estimations reposant sur l'enquête de satisfaction des clients.
[6] Il convient de rappeler que les travailleurs comme les entreprises ne communiquent pas toujours ces données.

juillet 2020 et juin 2022. En ce qui concerne les contacts des conseillers EURES avec les travailleurs et les employeurs, la plupart de ces contacts (56 %) ont été établis avec des travailleurs d'un autre pays EURES et 27 % des contacts avec les employeurs ont été établis avec des employeurs d'un autre pays EURES. Les principaux sujets abordés avec les travailleurs étaient les placements (40 % des contacts), tandis que les informations générales sur EURES faisaient l'objet de la plupart des discussions avec les employeurs (39 % des contacts).

2.1.2 Services de soutien spécifiques

2.1.2.1 Soutien dans les régions transfrontalières

Au cours de la période 2020-2022, **huit partenariats transfrontaliers** ont bénéficié du soutien du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI)[7]. Les partenariats transfrontaliers EURES sont des groupements de membres ou de partenaires d'EURES et, le cas échéant, d'autres parties prenantes extérieures au réseau EURES, qui mettent en place des structures régionales de coopération à long terme dans les régions transfrontalières, afin de proposer des services dans les domaines du placement, du recrutement et de l'information des travailleurs frontaliers.

Un nouvel appel à propositions a été lancé en 2021, permettant à **sept partenariats transfrontaliers** de bénéficier de subventions au titre du volet EaSI du Fonds social européen plus (FSE +) pour la période 2022-2024. Les partenariats transfrontaliers EURES ont fait état d'un total de **162 160 contacts individuels avec des demandeurs d'emploi**, dont 39 022 contacts au cours du second semestre de 2020, 97 971 contacts en 2021 et 25 167 contacts au cours du premier semestre de 2022. Les partenariats transfrontaliers EURES ont fait état d'un total de **162 160 contacts individuels avec des employeurs**, dont 8 096 contacts au cours du second semestre de 2020, 16 727 contacts en 2021 et 3 256 contacts au cours du premier semestre de 2022. La diminution du nombre de contacts au cours du premier semestre de 2022 est due au fait que deux projets ont pris fin en décembre 2021, et que les projets nouvellement attribués ont souffert d'un faible recours aux activités jusqu'à l'automne 2022. Plus de **11 694 mises en correspondance** ont été obtenues grâce aux partenariats transfrontaliers au cours de la période couverte par le présent rapport. Les activités des partenariats transfrontaliers ont essentiellement concerné des **services d'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.

2.1.2.2 Programme de mobilité ciblé EURES (PMC).

En 2019, la Commission a mis en place une initiative intégrée, le «Programme de mobilité ciblé EURES», afin de fusionner deux programmes de mobilité professionnelle intraeuropéenne en cours, à savoir «Ton premier emploi EURES» et «Reactivate» (Réactivation), et d'assurer leur continuité et leur expansion dans le cadre du programme de mobilité ciblé. L'objectif général du programme de mobilité ciblé est d'aider les demandeurs d'emploi de l'Union ou de l'EEE (en particulier les chômeurs et les personnes vulnérables) à trouver un emploi, un stage ou un apprentissage dans un autre État membre de l'Union ou dans un pays de l'EEE, et d'aider les employeurs (en particulier les petites et moyennes entreprises) à pourvoir leurs postes vacants difficiles à pourvoir grâce au recrutement de

[7] Le soutien financier aux partenariats transfrontaliers obtenu au moyen d'appels à propositions, tels que l'appel à propositions VP/2 019/006 EaSI-EURES «Partenariats transfrontaliers et soutien à la coopération en matière de mobilité intra-UE pour les pays de l'EEE et les partenaires sociaux» est mis en œuvre par la Commission.

travailleurs dans d'autres pays de l'Union ou de l'EEE. Actuellement, l'Allemagne, l'Italie et la Suède sont les pays responsables de la mise en place de l'initiative[8]. En raison de la pandémie de COVID-19, la réalisation des différents projets a ralenti en 2020 et en 2021[9].

2.1.2.3 Accompagnement après embauche

L'accompagnement après embauche vise à garantir la meilleure intégration possible des travailleurs mobiles dans leur nouveau poste à l'étranger. Les pays EURES ont concentré leur efforts sur les services d'information aux travailleurs et aux employeurs avant la signature d'un contrat de travail. Au total, **18 pays EURES** ont déclaré avoir organisé des activités postérieures au recrutement en 2020 et en 2021 et **24 pays EURES** avaient prévu de mener à bien ce type d'activités en 2022, en fonction de leurs programmes de travail. La plupart des activités consistaient à donner des informations et des conseils sur les questions fiscales et de sécurité sociale, ainsi que des orientations relatives à la recherche d'un logement, d'un emploi pour le conjoint et d'un établissement scolaire pour les familles. Certains pays EURES vont encore plus loin pour aider les travailleurs qui arrivent et cherchent à les retenir en leur proposant des cours de langue gratuits, ainsi qu'un apprentissage en ligne pour trouver un emploi à long terme et favoriser ainsi leur intégration.

2.1.2.4 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 augmenté par rapport à la période de référence précédente. En 2020, 19 pays EURES ont déclaré avoir organisé des activités de soutien aux apprentissages et aux stages, 16 pays EURES ont organisé de telles activités en 2021 et 21 pays EURES prévoyaient d'en organiser en 2022, en fonction de leurs programmes de travail. Les raisons pour lesquelles certains pays EURES ne proposent pas ce type d'activités sont liées au fait que celles-ci ne relèvent pas des services proposés par les SPE du pays concerné et/ou que ces pratiques ne sont pas courantes dans le pays.

Dans certains pays, les offres d'apprentissage et de stage font l'objet d'échanges sur le portail EURES. Au total, **212 726 apprentissages** et **17 001 stages** ont été proposés tout au long de la période de référence.

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[10]. Globalement, les effectifs du personnel EURES ont augmenté de 13 %, tandis que le nombre d'équivalents temps plein (ETP) a diminué de 11 % au cours de la période de référence, ce qui indique que davantage de conseillers ont été affectés aux tâches du réseau EURES, mais que sur le plan des ETP, moins de ressources lui ont été consacrées. À la fin du second semestre de 2020, les effectifs du réseau EURES s'élevaient à **2 122 personnes** (**1 311** ETP). À la fin de 2021, le nombre de membres actifs du personnel EURES est passé à **2 421**, mais le nombre d'ETP est tombé

[8] Au cours du second semestre de 2020, les projets ont été menés par l'Allemagne et la Suède et, au cours du premier semestre de 2021, l'Allemagne a dirigé un deuxième projet et l'Italie un nouveau.
[9] De janvier 2020 à juin 2020, les projets du programme de mobilité ciblé ont permis de réaliser 3 607 placements, au profit de 239 petites et moyennes entreprises dans 30 pays.
[10] Données communiquées par les pays EURES dans le cadre du système de mesure de la performance.

à 1 100. Au cours du premier semestre de 2022, le nombre de membres actifs du personnel EURES est passé à **2 405**, alors que le nombre d'ETP est tombé à 1 163[11].

2.1.3.2 Ressources financières

La composition et le montant du budget de travail des BNC varient d'un pays EURES à l'autre. Selon les informations communiquées dans les programmes de travail des BNC[12], sept pays EURES ont indiqué avoir bénéficié d'un **financement** européen, neuf ont indiqué n'avoir reçu que des **financements nationaux** et quatre ont précisé n'avoir reçu que des **financements d'un autre type**. Les autres pays EURES ont indiqué avoir bénéficié de financements provenant de différentes sources.

En outre, des ressources financières sont également disponibles pour les projets menés dans les pays EURES au titre du **programme EaSI**[13] (depuis 2021, le volet EURES est intégré au **FSE +**), tels que le programme de mobilité ciblé et les partenariats transfrontaliers.

2.1.3.3 Infrastructure informatique

La pandémie de COVID-19 a contraint l'adoption généralisée du travail à distance, ce qui a accéléré la **transition numérique des activités d'EURES**. En plus de fournir du **matériel informatique permettant au personnel EURES d'effectuer son travail à distance**, les pays EURES ont également veillé à ce qu'il ait accès aux **logiciels adéquats pour les réunions et activités en ligne**. De plus, les demandeurs d'emploi et les employeurs sont désormais plus enclins à chercher un emploi ou des employés en ligne. Par conséquent, de nombreux pays EURES ont investi dans la mise à jour de leurs plateformes ou sites internet nationaux et dans l'amélioration de leurs services numériques. Cette évolution a également été accélérée par les normes de qualité imposées par le règlement sur le portail numérique unique[14]. Il en résultera une plus grande interopérabilité du portail EURES avec les plateformes EURES nationales.

En ce qui concerne les questions d'interopérabilité, les pays EURES ont continué d'œuvrer à l'amélioration de leur infrastructure informatique pour le transfert des offres d'emploi et des CV sur le portail EURES. L'obligation d'établir des références croisées avec la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO) permettra de mettre en correspondance les offres d'emploi et les CV appropriés. D'autres modifications de l'infrastructure informatique étaient nécessaires dans certains pays EURES pour faciliter l'élargissement du réseau et rendre conformes les infrastructures informatiques des nouveaux membres et partenaires d'EURES (en Allemagne, en Hongrie, aux Pays-Bas et au Portugal par exemple).

Un système obligatoire d'authentification à deux facteurs a été mis en place en janvier 2022, afin de renforcer la sécurité des données à caractère personnel sur le portail EURES. Avant cela, 151 731 comptes étaient enregistrés sur le portail EURES, regroupant des demandeurs d'emploi, des responsables d'entreprises, des contacts, ainsi que des membres et partenaires d'EURES. Deux mois

[11] Il convient de rappeler que tous les pays ne communiquent pas de données sur les ETP.

[12] Chaque année, les BNC sont invités à présenter un programme de travail décrivant les activités qu'elles prévoient d'entreprendre au cours de l'année suivante.

[13] VP/2 019/010: EaSI-EURES – Appui aux inventaires nationaux de classification et aux services en ligne nationaux innovants pour les travailleurs mobiles.

[14] Règlement (UE) 2018/1724 établissant un portail numérique unique pour donner accès à des informations, à des procédures et à des services d'assistance et de résolution de problèmes.

après la mise en place du système obligatoire d'authentification à deux facteurs, le nombre de comptes enregistrés a considérablement diminué. Plusieurs mesures d'atténuation ont été prises, dont une campagne de sensibilisation et d'information menée pendant plusieurs mois par le bureau européen de coordination. Onze mois après la mise en place du système d'authentification à deux facteurs, les résultats restent insatisfaisants. Malgré une augmentation de 282 % du nombre de comptes enregistrés (19 958 au second semestre de 2022), celui-ci reste nettement inférieur au nombre de comptes enregistrés avant la mise en place du système d'authentification à deux facteurs. Les demandeurs d'emploi, les employeurs et les membres d'EURES (principalement les SPE) s'abstiennent d'utiliser les services EURES qui nécessitent un identifiant de connexion UE avec authentification à deux facteurs. À titre de mesure corrective supplémentaire, un retour volontaire à un système d'authentification à un facteur est actuellement en cours de discussion.

2.1.3.4 Gouvernance et coopération des parties intéressées

L'expansion du réseau EURES est l'un des principaux objectifs stratégiques du réseau, d'où les efforts déployés en permanence au cours de la période de référence pour encourager d'autres parties prenantes à se joindre au réseau. Toutefois, en raison de la pandémie de COVID-19, il était difficile de rester en contact et de recruter d'autres membres et partenaires. Pendant plusieurs mois, il a été impossible d'organiser des réunions physiques pour présenter les activités d'EURES aux nouvelles parties prenantes, et les priorités des SPE et d'autres acteurs de l'emploi ont changé au profit d'autres missions jugées plus importantes pour faire face aux transitions majeures sur le marché du travail provoquées par la pandémie. Dès que les mesures ont été levées à la mi-2021, il est devenu plus facile de reprendre contact avec les parties prenantes potentielles.

2.1.3.5 Communication dans les pays EURES

Au cours de la période de référence, **12 887** activités ont été organisées, auxquelles **537 696** personnes ont participé. Les activités de type informatif sont majoritaires, suivies par les activités mixtes (information et recrutement) et les activités de recrutement uniquement. Le nombre de personnes qui ont participé aux différents types d'activités a suivi le même schéma. Plus il y avait d'activités organisées, plus le nombre de bénéficiaires était élevé, sauf au cours du second semestre de 2021[15].

Certaines activités nationales ont été organisées en coopération avec d'autres réseaux de l'Union présents sur place[16]. La coopération avec d'autres réseaux a été un bon moyen de créer des synergies. Les séances d'information destinées aux étudiants organisées en coopération avec les centres EUROPE DIRECT et EURODESK en sont une illustration.

Au cours de la période 2020-2022, la communication passait principalement par les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, LinkedIn et Twitter) et l'influence d'EURES s'est accrue sur l'ensemble de ces réseaux au cours de la période de référence[17]. Les activités de communication menées comprenaient

[15] Au cours du second semestre de 2020, 2 248 activités ont été organisées, auxquelles ont participé 131 500 personnes. Au cours du premier semestre de 2021, 2 945 activités ont été organisées, auxquelles ont participé 139 800 personnes. En ce qui concerne le second semestre de 2021, 3 503 activités ont été organisées, auxquelles ont participé 123 929 personnes. Au cours du premier semestre de 2022, 4 191 activités ont été organisées, auxquelles ont participé 142 467 personnes.

[16] https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_fr

[17] Le nombre d'abonnés sur Facebook est passé de 497 461 au second semestre de 2020 à 651 413 au second semestre de 2022. Le nombre d'abonnés sur Twitter est passé de 44 659 au second semestre de 2020 à 49 665 au premier semestre de

des **campagnes d'informations** générales sur les services EURES et des campagnes **ciblant des groupes ou des secteurs particuliers** (par exemple, des activités d'information ont été organisées en Norvège et en Roumanie, ciblant respectivement les jeunes demandeurs d'emploi et les travailleurs saisonniers). En ce qui concerne les campagnes d'informations générales, l'AET a coordonné en 2021 la campagne «#Rights4AllSeasons» («Des droits pour toutes les saisons»), en partenariat avec la Commission européenne, le réseau EURES, la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré, les pays de l'Union et les partenaires sociaux, qui met l'accent sur le respect du droit du travail et l'information dans le secteur agricole. Dans le cadre de l'Année européenne de la jeunesse 2022, le bureau européen de coordination a également lancé une campagne ciblant les jeunes, afin de mieux les informer des services EURES dont ils peuvent bénéficier s'ils recherchent un emploi dans un autre pays de l'Union.

2.1.3.6 Suivi et évaluation des activités

La décision d'exécution (UE) 2018/170 de la Commission[18] a instauré des modalités en faveur d'une méthode uniforme de collecte et d'analyse de données aux fins du suivi de la performance du réseau EURES. Le **système de mesure de la performance** EURES, lancé en 2018, a permis 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. Depuis lors, les BNC communiquent, tous les six mois, des données sur cinq «indicateurs clés» et onze «indicateurs de réseaux»[19]. En conséquence, il est désormais possible de comparer et d'évaluer les performances dans l'ensemble du réseau.

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. La décision d'exécution (UE) 2017/1256[20] de la Commission a mis en place les modalités et les modèles à utiliser pour le cycle de programmation. 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.

2.2 Activités de soutien horizontal déployées par le bureau européen de coordination d'EURES

2.2.1 Soutien à la coordination et à la gouvernance

Le BEC a pour mission de superviser et de faciliter les différentes étapes du cycle de programmation et de coordonner la planification des BNC. Conformément à l'article 6 du règlement (UE) 2 019/1149, **la gestion du BEC a été transférée de la Commission à l'AET** en mai 2021.

2022. Le nombre d'abonnés sur LinkedIn est passé de 156 375 au second semestre de 2020 à 260 872 au premier semestre de 2022. Le nombre d'abonnés sur les autres réseaux sociaux est passé de 19 195 au second semestre de 2020 à 25 638 au premier semestre de 2022.

[18] 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.

[19] Comme énoncé à l'article 32 du règlement EURES et détaillé à l'article 1 et à l'annexe de la décision d'exécution (UE) 2018/170 de la Commission 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.

[20] 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.

Le **groupe de coordination EURES**[21] est la structure de gouvernance du principal forum qui aide le réseau EURES à mener à bien ses activités. Il se réunit à intervalles réguliers et de manière ad hoc pour orienter les activités du réseau, examiner l'état d'avancement des tâches, présenter les récentes évolutions et partager les informations et les bonnes pratiques. Ces réunions rassemblent tous les BNC, la Commission et le BEC. Sept réunions du groupe de coordination EURES ont été tenues au cours de la période de référence.

2.2.2 Fonctionnement et développement du portail EURES et soutien informatique connexe

À la suite du transfert de compétences de la Commission à l'AET, cette dernière est devenue la **propriétaire du système du portail EURES**. Le développement technique et la maintenance du portail sont toujours gérés par la Commission, conformément au règlement EURES.

La mise en place d'une fonction de **mise en correspondance automatique** sur le portail EURES (conformément au règlement EURES[22]) a comme condition préalable l'adoption de l'ESCO par les pays EURES ou, à défaut, **l'établissement de références croisées** entre les systèmes nationaux de classification et l'ESCO. Bien qu'une grande majorité de pays aient terminé d'établir ces références croisées, l'exercice ou l'adoption de l'ESCO est encore en cours dans certains autres. Par conséquent, la Commission apporte son aide pour garantir la qualité de ces références croisées.

En outre, le BEC a continué de réaliser des **enquêtes de satisfaction auprès des clients**[23], qui font partie de son activité de suivi permanent de l'expérience des utilisateurs sur le portail. Une légère diminution de la satisfaction des utilisateurs a été observée. En effet, **80 %** des utilisateurs ayant répondu à l'enquête étaient satisfaits ou très satisfaits des services en ligne du portail EURES, contre 95 % au cours de la période de référence précédente.

L'amélioration de la convivialité du portail EURES constituait une recommandation essentielle formulée dans l'évaluation ex post. À cet effet, le BEC a **continué de modifier le portail EURES** au cours de la période de référence (amélioration de la fonction des filtres et du menu par exemple), mais les parties prenantes reconnaissent qu'il faut poursuivre les efforts dans ce sens.

Depuis 2011, le BEC gère la plateforme des **Journées européennes de l'emploi (en ligne)**[24] et a contribué à l'organisation de journées de l'emploi et d'activités de recrutement. Au cours de la période de référence, ces événements se sont tenus principalement en ligne en raison de la pandémie de COVID-19, même si certains ont eu lieu à la fois en ligne et en présentiel. Depuis avril 2021, l'AET s'occupe d'organiser les Journées européennes de l'emploi (en ligne) et a alloué 700 000 EUR à l'organisation d'événements entre avril et décembre 2021. Entre janvier 2022 et juin 2022, l'AET a

[21] Depuis mai 2021, la gouvernance du groupe de coordination EURES relève du BEC au sein de l'AET.
[22] Voir l'article 19 du règlement EURES (UE) 2016/589.
[23] Cette enquête a été réalisée tout au long de la période de référence et peut être consultée sur le serveur Europa à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. Le lien vers l'enquête fait partie de la signature du service d'assistance EURES, qui figure dans toutes les réponses du service d'assistance envoyées par courrier électronique et par messagerie instantanée. Au cours de la période de référence de 24 mois, 1 188 utilisateurs au total ont répondu à l'enquête, sur les 19 808 utilisateurs qui l'avaient reçue.
[24] Les Journées européennes de l'emploi (en ligne) sont une plateforme qui aide les organismes intermédiaires, tels que les services publics de l'emploi, à organiser des activités de recrutement sur place et en ligne (les «Journées européennes de l'emploi»). Cette plateforme a été créée en 2011.

alloué 400 000 EUR au financement des Journées européennes de l'emploi (en ligne). Au total, 75 événements ont été organisés, contre 65 au cours de la période de référence précédente.

2.2.3 Formation et développement professionnel

Une **nouvelle plateforme d'apprentissage en ligne EURES** destinée au personnel EURES a été lancée en janvier 2022, à laquelle de nouveaux cours ont été intégrés pour répondre aux nouveaux besoins de formation.

La formation de base était toujours dispensée au niveau national, ce qui a permis de se pencher sur la perspective nationale et, en particulier, sur la manière dont le réseau EURES est structuré dans chaque organisme ou pays et apporte des connaissances de base sur le réseau et ses services. Cette étape est suivie d'une phase de consolidation, qui intègre la perspective européenne aux formations, et se compose de trois modules d'apprentissage consécutifs: outil d'autoévaluation et motivation, atelier d'apprentissage et de constitution de réseaux en ligne/sur place, modules virtuels. Enfin, l'Académie EURES élargit les connaissances spécifiques du personnel EURES au moyen de formations virtuelles ou en classe et d'activités de constitution de réseaux, sous la forme d'événements et d'ateliers. Les formations portent sur un large éventail de sujets, tels que l'établissement de références croisées avec l'ESCO, les services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, les outils de communication et le portail EURES. Au total, **83 sessions de formation** auxquelles ont participé **2 674 membres du personnel EURES** ont été organisées entre juillet 2020 et juin 2022.

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) ont continué à bénéficier d'un **service d'assistance**. Ce service répond à toutes les questions relatives aux services proposés sur le portail EURES, y compris dans l'extranet[25], et à la mobilité professionnelle en général. Le service d'assistance EURES a traité **23 678 demandes d'utilisateurs** au cours de la période de référence, un chiffre nettement inférieur à celui de la période de référence précédente, au cours de laquelle 61 779 demandes avaient été traitées.

2.2.4 Constitution de réseaux, échange de bonnes pratiques et apprentissage mutuel

La constitution de réseaux, l'apprentissage mutuel et l'échange de bonnes pratiques sont toujours facilités au sein du réseau EURES. Au cours de la période de référence, une nouvelle version de l'**extranet EURES[26]** a été mise au point. Elle est accessible à tous les membres du personnel travaillant pour le réseau EURES. Cette nouvelle version de l'extranet contient une base de connaissances, une bibliothèque de documents et plusieurs autres outils et fonctions pratiques, mais elle est désormais **plus sûre et plus conviviale**.

[25] 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.
[26] L'extranet EURES est le nom utilisé pour l'intranet de l'ensemble du réseau EURES.

Outre les réunions régulières du groupe de coordination EURES, des **activités d'apprentissage mutuel** et des **groupes de travail**[27] ont été organisés avec des représentants de tous les pays EURES. Cinq activités d'apprentissage mutuel ont été organisées au cours de la période de référence: une portant sur les Journées européennes de l'emploi (en ligne)[28], deux sur le cycle de programmation[29] et deux sur le système de mesure de la performance[30].

2.2.5 Activités d'information et de communication

Au cours de la période de référence, le réseau EURES a défini une **nouvelle stratégie de communication**, dont l'application par les BNC est toujours en cours. Cette nouvelle stratégie vise à soutenir les services EURES, et deux grands objectifs de communication ont été fixés à cet effet: (1) mieux faire connaître la marque EURES et améliorer sa perception, y compris par l'élaboration d'une nouvelle brochure qui présente la marque EURES dans une perspective globale, et (2) encourager et faciliter une coopération plus active entre les membres et partenaires d'EURES, le BEC, les BNC, la Commission et les parties prenantes extérieures au réseau. Un document d'orientation a été élaboré à l'intention des BNC afin de faciliter l'application de l'ensemble de la stratégie au niveau national, et un soutien direct de l'équipe de communication du BEC a également été proposé aux BNC.

Le BEC mène de vastes **activités de communication**, dont la gestion des comptes d'EURES sur les **réseaux sociaux**, qui comptent **316 926** abonnés sur Facebook, **42 636** sur Twitter, **6 390** sur Instagram (depuis la création du compte en 2021), **73 008** sur LinkedIn, ainsi que **9 000 abonnés** et **25 vidéos** publiées sur YouTube. En outre, **plus de 90 articles d'actualité** ont été partagés sur le portail EURES au cours de la période de référence et des **bulletins d'information** internes et externes sont envoyés chaque mois.

Les BNC et les membres et partenaires d'EURES admis ont été ajoutés à la carte «L'Union européenne près de chez moi»[31], gérée par la Commission. Cette carte permet de localiser les centres de l'Union actifs dans chaque zone géographique et d'en savoir plus sur les services qu'ils proposent. L'étape suivante consiste à ajouter les points de service locaux, les conseillers EURES.

2.2.6 Analyse de la mobilité géographique et professionnelle

Conformément à l'article 29 du règlement EURES, la Commission, dans le cadre de sa mission d'analyse des tendances en matière de mobilité géographique et professionnelle, a publié **deux rapports sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union** (en 2020[32] et en 2021[33]). Ces rapports contiennent des informations essentielles sur les flux et les tendances en matière de mobilité de la main-d'œuvre dans les pays de l'Union et les pays de l'AELE, et s'intéressent en particulier à la

[27] Conformément au règlement fondateur de l'AET, cette dernière a la possibilité de créer des groupes de travail dans un domaine d'action particulier ou pour accomplir une tâche particulière. À ce jour, l'AET dispose de quatre groupes de travail spécialisés au sein desquels des représentants des États membres, de la Commission et des partenaires sociaux partagent leur savoir-faire dans le domaine concerné: un groupe de travail sur l'information, un groupe de travail sur les inspections, un groupe de travail sur la médiation et plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré.
[28] Cette activité d'apprentissage mutuel a eu lieu le 30 septembre 2021.
[29] Ces deux activités d'apprentissage mutuel ont eu lieu respectivement en octobre 2020 et 2021.
[30] Ces deux activités d'apprentissage mutuel ont eu lieu respectivement le 17 septembre 2020 et le 24 février 2022.
[31] Lien: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_fr.
[32] *Annual report on intra-EU labour mobility 2020* (rapport annuel 2020 sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union).
[33] *Annual report on intra-EU labour mobility 2021* (rapport annuel 2021 sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union).

situation des travailleurs mobiles sur le marché du travail et à la dimension de genre. En outre, sur la base des informations fournies par les BNC et d'une analyse de l'enquête européenne sur les forces de travail, **deux études sur les professions excédentaires et déficitaires en 2020 et 2021 ont été publiées**[34].

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

Au cours de la période de référence, le BEC n'a pas déployé d'efforts supplémentaires pour poursuivre l'élaboration de la structure de coopération et de compensation pour les apprentissages et les stages, malgré la recommandation formulée en ce sens dans le rapport précédent. Cette situation s'explique principalement par le fait que la priorité a été accordée à la continuité des activités lors du transfert du BEC vers l'AET. En outre, il existe dans de nombreux pays des limites juridiques qui entravent la poursuite de l'élaboration de la structure de compensation pour les apprentissages et les stages.

2.2.8 Ressources financières

Depuis que la fonction de bureau européen de coordination a été transférée de la Commission à l'AET, le financement des activités d'EURES provient de différentes sources et le soutien horizontal fait désormais intégralement partie du budget de l'AET. Étant donné que le transfert de compétences à l'AET s'est fait progressivement, les activités n'étaient pas toutes déjà financées par l'AET au cours des premiers mois de 2021. Il en résulte que l'AET a affecté un budget relativement inférieur aux activités d'EURES par rapport à 2022. En 2021, cette ligne budgétaire s'élevait à 7,5 millions d'euros, puis à 9,9 millions d'euros en 2022[35].

3 MISE EN ŒUVRE DU RÈGLEMENT DANS LES ÉTATS MEMBRES

Le présent chapitre décrit la manière dont les principaux changements introduits par le nouveau règlement EURES par rapport à la base juridique précédente ont été mis en application. Les changements concernaient, entre autres, la transmission de toutes les offres d'emploi accessibles au public et de tous les CV pour lesquels les demandeurs d'emploi ont donné leur consentement, la catégorisation des offres d'emploi et des CV selon la classification européenne, l'élargissement du réseau EURES à de nouveaux membres et partenaires, et la transmission des apprentissages et des stages qui font l'objet d'une relation de travail.

L'analyse présentée ci-dessous se fonde sur les données reçues directement des BNC dans le cadre d'une enquête et d'une liste de contrôle diffusées aux fins du présent rapport biennal. D'autres sources d'information mises à disposition par le BEC viennent la compléter. Chaque sous-section traite de différents aspects de la mise en œuvre du règlement EURES et commence par un tableau récapitulatif[36] des résultats de la liste de contrôle concernant la mise en œuvre (voir la légende ci-dessous). La

[34] Commission européenne, rapport sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre en 2020 et 2021.

[35] Le budget est plus élevé en 2022 qu'en 2021, étant donné que le BEC est resté sous la responsabilité de la Commission jusqu'au 26 mai 2021.

[36] Lorsqu'aucune autre source n'est citée, les résultats présentés dans les sections ci-dessous reposent sur les données provenant des listes de contrôle et des enquêtes envoyées aux BNC aux fins du présent rapport.
Veuillez noter qu'une action se compose de plusieurs sous-actions qui ne sont pas détaillées dans le tableau. Une action est considérée comme terminée (en vert) si toutes ses sous-actions sont terminées. Une action est considérée comme non terminée (en rouge) lorsqu'aucune de ses sous-actions n'est terminée. Lorsque les sous-actions ne sont pas toutes terminées ni toutes incomplètes, l'action est considérée comme partiellement terminée (en orange).

Commission déterminera plus en détail si les États membres ont respecté toutes les dispositions du règlement et prendra les mesures appropriées, si elle le juge nécessaire.

Légende du tableau récapitulatif:

	Données non disponibles*
V	Achevée
?	Achevée partiellement
X	Non achevée

** 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	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
Action 2: désignation d'un représentant du 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
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	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V

3.1.1 Mise en œuvre

Tous les pays EURES **ont désigné des BNC et des représentants au GEC et ont désigné les SPE comme membres d'EURES**. Seules certaines sous-actions ne sont pas considérées comme entièrement terminées pour la Croatie et la Suisse, au regard de l'article 10[37].

3.1.2 Difficultés

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

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

II. Gouvernance et coopération avec d'autres organismes extérieurs à 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	CH	IS	LI	NO
Action 1: reprendre la coopération avec les parties prenantes (article 9, paragraphe 7)	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Action 2: reprendre la coopération avec les autres services ou réseaux d'information et de conseil de l'Union (article 16, paragraphe 2)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Action 3: dialogue avec les partenaires sociaux à l'échelon national (article 16, paragraphe 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ		
Action 4: coopérer avec les autorités nationales compétentes (article 26, paragraphe 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ		V

[37] Il convient de noter que l'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)» est considérée comme partiellement terminée pour la Croatie et la Suisse. En effet, ils ont désigné leurs SPE comme membres d'EURES, mais certaines sous-actions ne sont pas encore terminées.
En ce qui concerne la Suisse, les sous-actions «Avez-vous informé le BEC de la désignation des SPE et fourni des explications en cas de changement par rapport à la situation précédant l'entrée en vigueur du règlement?» et «En cas de changement par rapport à la situation précédant l'entrée en vigueur du règlement, avez-vous communiqué ces changements aux SPE qui ne sont plus concernés et attiré leur attention sur les conséquences?» sont partiellement terminées.
En ce qui concerne la Croatie, les sous-actions «En cas de changement par rapport à la situation précédant l'entrée en vigueur du règlement, avez-vous communiqué ces changements aux SPE qui ne sont plus concernés et attiré leur attention sur les conséquences?» et «En cas de changement par rapport à la situation précédant l'entrée en vigueur du règlement, avez-vous communiqué au service d'assistance les informations relatives aux comptes des membres du personnel sur le portail EURES qui doivent être clôturés et la date de cette clôture?» sont signalées comme non disponibles.

3.2.1 Mise en œuvre

Entre 2020 et 2022, presque tous les pays EURES ont pris plusieurs mesures pour **renforcer 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. Toutefois, en raison de la **pandémie de COVID-19**, il était difficile de maintenir des contacts réguliers avec les parties prenantes.

La pandémie a montré l'importance du bon fonctionnement des structures et des réseaux de gouvernance. Pendant la crise, les conseillers EURES ont fait preuve de résilience et de souplesse car ils se sont rapidement adaptés au mode de travail en ligne et au changement de priorités dans leur travail. Ils ont notamment fourni en temps utile des informations précises, en constante évolution, sur les mesures liées à la COVID-19 aux employeurs et aux demandeurs d'emploi.

Le réseau EURES s'est également révélé particulièrement utile dans les régions transfrontalières où les employeurs et les demandeurs d'emploi avaient un besoin urgent de connaître les mesures liées à la COVID-19. À titre d'exemple, certains conseillers EURES se sont joints à des groupes de travail régionaux consacrés à l'évolution rapide des conditions de travail. Les BNC ont indiqué que, bien que cette période ait été difficile, les liens avec les autres acteurs (l'administration, les chambres de commerce, les travailleurs et les entreprises par exemple) se sont renforcés.

3.2.2 Difficultés

Comme précédemment, les principales difficultés auxquelles les pays EURES continuent de faire face sont des obstacles liés à la communication avec les parties prenantes externes, qui ont été amplifiés par la pandémie au cours de la période de référence (voir la section ci-dessus).

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	CH	IS	LI	NO
Action 1: préparation au système d'admission (article 11)	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	Δ	X		V
Action 2: mise en place du système d'admission (articles 11 et 12)	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	Δ	X		V
Action 3: conformité avec l'acte d'exécution prévu à l'article 11, paragraphe 8, *s'il est proposé et une fois entré en vigueur (acte d'exécution facultatif)*	V	V	V	V		V	V	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		X		V
Action 4: contrôle de la conformité des membres et partenaires	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		V

3.3.1 Mise en œuvre

À la fin de la période de référence, 27 pays EURES avaient indiqué à la Commission avoir mis en place un **système d'admission** pour les membres et les partenaires, et cette mise en place était en cours dans sept autres. Bien que la plupart des pays EURES aient continué à œuvrer à l'élargissement du réseau EURES, certains d'entre eux n'ont pas pu en faire une priorité pendant la pandémie de COVID-19. À la fin de cette période de référence, le réseau EURES avait admis 26 membres du secteur privé et 62 partenaires sur un total de 238 organismes publics et privés[38]. Bien que la plupart des pays avaient

[38] La liste complète de tous les membres et partenaires d'EURES est disponible à l'adresse suivante: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_fr.

déjà mis en place des **systèmes de contrôle de la conformité des membres et des partenaires d'EURES**, dans certains autres cette tâche n'était pas encore terminée[39].

3.3.2 Difficultés

L'augmentation du nombre de nouveaux membres et partenaires a été plus lente que prévu. Cette tendance avait déjà été observée dans le précédent rapport biennal et elle s'est accentuée au cours de la période de référence examinée en raison de la pandémie de COVID-19, qui a contraint les BNC à donner la priorité à d'autres tâches. Certains pays ont ajouté des conditions supplémentaires à l'admission de nouveaux membres ou partenaires d'EURES, mais ces conditions pourraient entraver la croissance du réseau EURES.

3.4 Échanges d'offres d'emploi et de CV

IV. Mécanismes d'échange de données, visibilité des outils et accès aux outils, interoperabilité	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	CH	IS	LI	NO
Action 1: préparation à la nouvelle approche en matière de transparence des offres d'emploi et des CV (article 17)	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Action 2: capacité à partager des informations sur les pratiques nationales et les problèmes de données	V	Δ	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ		Δ
Action 3: préparation à l'échange des données concernant les apprentissages et les stages	V	X	V	X		V		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	V	V	X			V	V	Δ	Δ		Δ				V
Action 4: conformité avec l'acte d'exécution prévu à l'article 17, paragraphe 8	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	X	Δ		V
Action 5: contrôle de la conformité des membres et, le cas échéant, des partenaires	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	X	X		V
Action 6: visibilité du réseau EURES à l'échelon national (article 18, paragraphes 1 et 2)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V		V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Action 7: accès sans obstacle technique aux données du portail EURES pour les gestionnaires de dossiers (article 18, paragraphe 3 et considérant 32)	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V		V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Action 8: canal coordonné unique (article 9, paragraphe 2, point a) et article 18, paragraphe 4)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Action 9: mise en correspondance automatique (article 19)	V	V	V		Δ	Δ	V	Δ	V	V		Δ	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Action 10: conformité avec l'acte d'exécution prévu à l'article 19, paragraphe 6	V	V	Δ	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	Δ		V

3.4.1 Mise en œuvre

Les dispositions de l'article 17, paragraphe 1, du règlement EURES prévoient que les pays doivent publier sur le portail EURES toutes les offres d'emploi accessibles au public, ainsi que toutes les demandes d'emploi et tous les CV, si les travailleurs concernés ont donné leur consentement pour que ces informations paraissent sur le portail EURES. À la fin de la période de référence, **tous les pays EURES avaient mis en place un système national** pour transférer les **offres d'emploi** vers le portail EURES. En ce qui concerne les **CV**, **28 pays EURES avaient mis en place, ou étaient sur le point de le faire, un système** national permettant leur transfert vers le portail EURES[40] au moyen d'un canal coordonné unique.

L'adoption de **l'ESCO** ou l'établissement de références croisées entre l'ESCO et les systèmes nationaux de classification existants, ainsi que la transmission des CV et des offres d'emploi dans le format convenu étaient en cours[41]. Depuis le dernier rapport, la plupart des pays EURES se sont efforcés d'adopter l'ESCO ou d'établir des références croisées avec l'ESCO. En juin 2022, **18 pays**

[39] Un BNC a indiqué que la pandémie avait entraîné des retards dans ce domaine et qu'il ne disposait pas des ressources nécessaires pour effectuer un contrôle de conformité. Certains ont également signalé qu'ils n'avaient pas encore de membres et de partenaires.

[40] Trente points de connexion ont été autorisés à transférer des CV vers le portail. Il convient de noter que la Belgique compte trois points de connexion (BE Actiris, BE Forem et BE VDAB).

[41] Il convient de rappeler que l'adoption de l'ESCO ou l'établissement de références croisées avec l'ESCO est une obligation juridique qui permet le partage des CV et des offres d'emploi dans l'ensemble du réseau. La Commission veille à ce que les pays EURES respectent cette obligation et a pris contact avec les pays qui ne l'a respectent pas encore pour demander des éclaircissements.

EURES avaient déjà établi des références croisées entre l'ESCO et leur système national de classification. Quatre autres avaient déjà adopté l'ESCO. **Trois pays EURES** avaient établi des références croisées entre l'ESCO et leur référentiel national de compétences. **Quatre autres pays EURES** l'avaient déjà adopté.

3.4.2 Difficultés

En ce qui concerne **l'adoption de l'ESCO ou l'établissement de références croisées avec l'ESCO**, tous les pays EURES n'ont pas encore été en mesure de remplir leurs obligations juridiques. Des difficultés subsistent quant au respect des normes techniques prévues par la décision d'exécution 2018/1021 pour le formatage des tableaux de références croisées, qui sont essentiels pour permettre l'interopérabilité au sein de la plateforme informatique commune EURES. La qualité des références croisées établies (entre les systèmes nationaux de classification et l'ESCO) varie d'un pays à l'autre et fera l'objet d'un examen. L'utilisation correcte des relations de correspondance prescrites pose problème du point de vue de l'homogénéité et de la cohérence, étant donné que l'établissement de références croisées de haute qualité est essentiel au bon fonctionnement de la fonction de mise en correspondance automatique sur le portail.

En ce qui concerne le transfert des CV vers le portail EURES, les BNC qui n'ont pas encore procédé à ce transfert ont souligné que le retard était souvent dû à des problèmes informatiques **au niveau national**[42]. Compte tenu du nombre de CV et d'offres d'emploi transférés vers le portail EURES, le volume des CV transférés par certains BNC semble rester faible.

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	CH	IS	LI	NO
Action 1: garantir la continuité des services au niveau des SPE	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V			V
Action 2: aide à l'inscription sur le portail EURES (article 20)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ			Δ
Action 3: informations générales sur EURES (article 22)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ			V
Action 4: contrôle de l'application par les membres et partenaires	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	Δ		Δ
Action 5: services de soutien dans les régions transfrontalières	V	V	V			V	V	V		V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V			
Action 6: généraliser l'aide à la mobilité dans les mesures actives relatives au marché du travail (article 28 et considérant 46)	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V		

3.5.1 Mise en œuvre

Tous les pays EURES ont fait état d'activités et de mesures prises pour garantir la **continuité** des services de soutien fournis aux demandeurs d'emploi et aux employeurs par l'intermédiaire de leurs SPE nationaux. Dans le domaine de **l'assistance et des services d'information aux travailleurs et aux employeurs** concernant la manière de s'inscrire et d'utiliser le portail EURES, tous les pays EURES ont veillé à ce que les organismes nouvellement admis dans le réseau respectent les conditions dès leur admission. Il en va de même pour la **mise à disposition d'informations générales concernant le portail EURES**, notamment la base de données sur les CV, et le réseau EURES, y compris les coordonnées des membres et des partenaires d'EURES concernés à l'échelon national.

Des services de soutien dans les régions transfrontalières sont également fournis par les membres et partenaires d'EURES. Au cours de la période de référence examinée, le nombre de pays EURES

[42] Un BNC a mentionné des changements dans son système informatique qui ont réduit le nombre de CV transférés en raison des difficultés rencontrées. Un autre BNC a indiqué qu'il continuait de mettre au point l'interface technique pour permettre le transfert des CV, tandis qu'un autre a signalé qu'il devait encore tester son interface.

fournissant des informations aux travailleurs frontaliers est passé de 14 à 20, conformément à l'une des recommandations formulées dans l'évaluation ex post d'EURES[43].

Conformément au règlement EURES[44], 24 pays EURES ont recensé des **mesures actives sur le marché du travail visant à accroître les possibilités d'emploi pour les demandeurs d'emploi, à améliorer la mise en correspondance des offres avec les demandeurs d'emploi** et à aider ces derniers dans leur recherche d'emploi sur la base de ces mesures. Certains pays ont également veillé à ce que ces mesures ne se limitent plus à l'aide à la recherche d'emploi au niveau national, mais puissent également servir à trouver un emploi sur le territoire d'un autre État membre. La mise en place d'une telle aide était encore en cours dans deux autres pays EURES.

3.5.2 Difficultés

De nombreux utilisateurs ont éprouvé des difficultés à se connecter au portail (certaines méthodes de connexion par code QR ne sont pas prises en charge dans tous les pays, par exemple). De plus, il a été mis en avant que certaines interruptions épisodiques du fonctionnement du portail constituaient une occasion d'améliorer l'accès à ce dernier[45].

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

VI. Échange d'informations, programmation et mesure des performances	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	CH	IS	LI	NO
Action 1: échange d'informations	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ		V
Action 2: conformité avec l'acte d'exécution prévu à l'article 31, paragraphe 5	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	Δ	V		V
Action 3: conformité avec l'acte d'exécution prévu à l'article 32, paragraphe 4	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 Mise en œuvre

Dans l'enquête, tous les pays EURES sauf un ont indiqué qu'ils **collectaient des informations sur la situation de leur marché du travail** (y compris sur les pénuries et les excédents). Le degré d'analyse varie d'un pays à l'autre. Les principaux organismes qui réalisent cette analyse du marché du travail sont, par exemple, les **bureaux de statistiques nationaux ou les services statistiques des SPE**. La collecte des données nécessaires est souvent effectuée à l'aide des modèles et des formats fournis par le BEC. Les informations recueillies et analysées sont ensuite partagées de différentes manières, par exemple par téléchargement sur le portail EURES en même temps que les rapports d'activité.

En ce qui concerne les informations sur les activités nationales, les BNC recueillent et partagent ces informations à l'aide du **système de mesure de la performance**, ainsi que des **programmes de travail et des rapports d'activité du cycle de programmation**. De telles informations concernent, par exemple, la structure de leur modèle de gouvernance, les qualifications et les effectifs du personnel EURES, ainsi que leurs domaines d'activité. Les informations relatives aux nouveaux membres et partenaires sont également partagées. En outre, plusieurs pays EURES ont indiqué qu'ils réalisaient

[43] Évaluation ex post d'EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8370&furtherPubs=yes, p. 12.
[44] Règlement EURES, article 28 et considérant 46.
[45] Ces interruptions de fonctionnement épisodiques duraient entre deux et dix heures à chaque fois et ont toujours été annoncées une semaine à l'avance à toutes les parties prenantes.

des **enquêtes de satisfaction auprès des clients**, afin de continuer à améliorer leurs services et les activités proposées.

3.6.2 Difficultés

Certains pays EURES ont fait 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, et ont souligné la charge de travail associée à ces rapports. Dans le cas de certains mécanismes de déclaration, les BNC ont communiqué des données approximatives (par exemple, nombre de contacts, nombre de placements effectifs, temps de réponse), en raison de la disponibilité limitée des données. Toutefois, des mesures ont été prises pour améliorer les systèmes informatiques internes.

3.7 Recommandations formulées lors de la période de référence précédente auxquelles il a été donné suite

Le rapport biennal couvrant la période 2018-2020 a recensé certaines actions[46] prioritaires pour la période de référence examinée. La présente section détaille dans quelle mesure ces actions ont été mises en place au cours de la période 2020-2022 et décrit brièvement les progrès accomplis.

N° 1. Redémarrage d'EURES
Pour relancer les activités d'EURES après la levée des restrictions liées au confinement, les BNC ont contribué à mieux faire connaître EURES et ses activités dans le cadre de la campagne «#EURESmovingforward», mise au point par le BEC. Cette campagne, lancée en décembre 2020, visait à informer le public de l'existence d'EURES et de ses activités.

N° 2. Élargissement du réseau
Comme indiqué à la section 3.3.1, tous les pays EURES, à l'exception de deux, ont fait le travail nécessaire pour mettre en place un système d'admission de nouveaux membres et partenaires. La plupart des pays EURES cherchent activement à élargir leur réseau EURES national.

La nouvelle stratégie de communication a contribué aux efforts déployés pour accélérer l'élargissement du réseau EURES. En outre, le BEC a complété le guide d'aide à l'expansion du réseau destiné aux BNC.

N° 3. Interopérabilité et évolutions informatiques
À la fin de la période de référence, en juin 2022, 22 pays EURES étaient reliés au canal coordonné unique et cette liaison était en cours de réalisation dans 7 autres pays EURES (ils étaient 11 en 2020). En d'autres termes, 29 pays EURES avaient terminé cette opération ou étaient sur le point de le faire[47], alors qu'ils étaient 23 au cours de la période de référence précédente[48].

La plupart des pays EURES se sont efforcés d'établir des références croisées avec l'ESCO ou d'adopter l'ESCO. Le dernier rapport biennal indiquait que 16 pays EURES (à l'exclusion du Royaume-Uni) respectaient les dispositions de l'acte d'exécution prévu à l'article 17, paragraphe 8, du règlement EURES, et que cinq autres pays EURES les respectaient partiellement. Aujourd'hui, le nombre de pays EURES qui respectent cet acte est passé à 24. En ce qui concerne l'échange de CV et d'offres d'emploi par l'intermédiaire du canal coordonné unique, le nombre de CV échangés par certains pays EURES reste faible.

[46] Les recommandations complètes figurent dans le rapport biennal pour la période 2018-2020 (voir https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).
[47] Il convient de mentionner que deux pays n'ont rien déclaré concernant leur liaison au canal coordonné unique.
[48] La liaison au canal coordonné unique était en cours d'établissement dans 11 pays EURES et cette liaison était effective dans douze pays à la fin du mois de juin 2020.

Nº 4. Développement des services du réseau EURES
Comme indiqué à la section 3.6.1, chaque pays EURES recueille des informations concernant la situation sur son marché du travail. Bien que le niveau de détail et la nature des données communiquées diffèrent d'un pays à l'autre, de plus en plus de pays partagent des données d'une précision croissante, ce qui œuvre en faveur des activités et des objectifs d'EURES.

4 MISE EN ŒUVRE DU RÈGLEMENT PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE ET LE BUREAU EUROPÉEN DE COORDINATION

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, et le code de couleur utilisé est le même que celui utilisé à la section 3.

4.1 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

4.2 Mise en œuvre

En plus de gérer son transfert de la Commission à l'AET au cours de la période de référence, le bureau européen de coordination a continué d'apporter un **soutien horizontal** au réseau EURES. En particulier, le BEC a continué:

- de fournir aux organismes EURES au niveau national **les orientations nécessaires concernant la mise en œuvre**, par exemple des formations, des activités d'apprentissage mutuel, des réunions de coordination et des groupes de travail;
- de soutenir **la constitution de réseaux et l'apprentissage**, y compris par l'organisation d'activités d'apprentissage mutuel sur différents sujets et par un appui à la constitution de réseaux et à la tenue de discussions bilatérales lors des ateliers annuels sur le cycle de programmation. En outre, l'extranet EURES a été entièrement revu afin d'améliorer la disponibilité des ressources affectées et de faciliter les échanges entre les BNC;
- de proposer des **activités de formation** aux membres et partenaires d'EURES. Les contributions des BNC ont été mises à profit pour créer des formations sur mesure sur des sujets que les BNC souhaitaient approfondir.
- de mieux faire connaître EURES au moyen d'**activités d'information et de communication** et en soutenant les pays EURES dans leurs initiatives de communication. Le BEC a dirigé ces initiatives et mis en place, en 2021, une nouvelle stratégie de communication visant à améliorer l'image de marque et la visibilité d'EURES, tant en interne qu'en externe (comme il était recommandé dans l'évaluation ex post);
- de soutenir **l'élargissement du réseau** 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 d'outils concernant le système d'admission, la procédure d'admission, l'intégration des nouveaux membres et partenaires et le travail au sein du réseau EURES élargi;

- d'améliorer le **portail EURES** par des mises à jour visant à le rendre plus convivial, plus sûr et plus adaptable (en réponse à une recommandation formulée dans l'évaluation ex post). Toutefois, la mise en place de la fonction de mise en correspondance automatique et de l'infrastructure technique nécessaire accuse un retard. Cette fonction doit être mise en place pour permettre aux membres et partenaires d'EURES d'accéder directement aux offres d'emploi et aux CV EURES sur leurs propres plateformes[49];
- de conseiller les pays EURES qui ont transféré des **offres d'apprentissages et de stages** sur le portail EURES.

4.3 Difficultés

Le **transfert progressif des compétences** du BEC entre la Commission et l'AET a débuté au moment du premier confinement en mars 2020. Ce confinement a empêché les équipes de procéder au transfert comme prévu. Étant donné qu'aucun des membres du personnel du BEC n'était transféré à l'AET, il était essentiel d'organiser un transfert de connaissances approfondi. Les deux équipes avaient prévu que le personnel de l'AET «seconde» l'équipe du BEC à la Commission en présentiel pendant plusieurs mois afin d'assurer la continuité des activités et de se familiariser avec les tâches à effectuer, mais cela n'a pas été possible en raison des restrictions liées à la COVID-19. Les équipes ont dû organiser l'intégration de l'AET en ligne, et la Commission, comme l'AET, ont dû investir beaucoup de temps et de ressources en raison de la complexité supplémentaire causée par la pandémie et de l'impossibilité de se réunir physiquement[50]. À la fin de la période de référence, l'AET a déclaré être à l'aise dans ses fonctions de bureau européen de coordination, et que le transfert pouvait être considéré comme réalisé avec succès.

4.4 Recommandations formulées lors de la période de référence précédente auxquelles il a été donné suite

Le deuxième rapport biennal d'EURES pour la période 2018-2020 a mis en évidence certaines initiatives prioritaires pour le BEC. Le rapport établit une distinction entre les mesures à prendre par la Commission et par l'AET, en fonction de la position du BEC sur le plan organisationnel. Les recommandations suivantes ont été adressées au **BEC au sein de la Commission** (avant la transition) lors de la période de référence précédente:

Nº 1. Transfert du BEC vers l'AET
Comme indiqué dans la section relative à la mise en œuvre, le transfert du BEC vers l'AET a été mené à bien au cours de la période de référence, malgré les difficultés causées par la pandémie.

Nº 2. Soutien au redémarrage des activités d'EURES
Pour relancer les activités d'EURES après la levée des restrictions liées au confinement, le BEC a mis au point la campagne «#EURESmovingforward». Cette campagne s'est déroulée de décembre 2020 à février 2021 et visait à informer le public de l'existence d'EURES et de ses activités. La campagne a été une réussite: #EURESmovingforward a touché 12 millions de personnes et plus de

[49] Voir le règlement EURES, en particulier le chapitre III.
[50] Étant donné que la mise au point et la maintenance du portail EURES restent sous la responsabilité de la Commission après le transfert du BEC à l'AET, la continuité a été assurée à cet égard.

16 000 utilisateurs ont participé au quiz EURES intitulé «Which European country is right for you?» (Quel est le pays européen qui vous convient le mieux?). En outre, cinq nouvelles vidéos sur EURES ont été produites et le nouveau compte Instagram d'EURES a été lancé[51].

Nº 3. Renforcer l'aide aux travailleurs les plus touchés par la pandémie
Outre la campagne générale «#EURESmovingforward», des initiatives de communication particulières ont ciblé certains groupes de travailleurs. À titre d'exemple, pour contribuer à protéger les travailleurs saisonniers et les aider à surmonter les obstacles auxquels ils font face, le réseau EURES a participé à la campagne «Rights4AllSeasons». Cette dernière a été lancée en partenariat avec la Commission, la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré, les pays de l'Union et les partenaires sociaux. Grâce à cette campagne, le réseau EURES a contribué à sensibiliser aux droits, obligations et services de conseil existants, afin de garantir des conditions de travail équitables pour les saisonniers.

Nº 4. Encourager et soutenir le recours au FSE + pour le financement des activités d'EURES
Dans le cadre de la période de programmation 2021-2027 du FSE +, la Commission et le BEC ont largement encouragé le recours à ce Fonds pour financer les activités d'EURES.

Nº 5. Poursuivre la mise au point des outils de compte-rendu
Tant la Commission que le BEC reconnaissent que les obligations de compte-rendu qui incombent aux BNC et aux membres et partenaires représentent une charge de travail pour eux. Toutefois, la production de rapports sur les activités d'EURES est un élément essentiel du règlement EURES qui a été jugé nécessaire par le législateur. Pour réduire cette charge de travail, un nouvel outil informatique a été mis en place, qui permet aux BNC de communiquer leurs données plus facilement. De nouvelles réflexions sont actuellement menées sur le sujet (concernant, par exemple, la poursuite de l'harmonisation ou de la facilitation des activités liées au système de mesure de performance et au cycle de programmation).

Nº 6. Poursuivre l'échange généralisé des offres d'apprentissages et de stages
Au cours de la période de référence, aucune action particulière n'a été entreprise à ce sujet, étant donné que le transfert du BEC était prioritaire et que toutes ses ressources ont été mobilisées pour assurer la continuité des activités. Par conséquent, aucun investissement supplémentaire n'a pu être réalisé dans ce domaine au cours de la période considérée.

Nº 7. Continuer d'améliorer le portail EURES
La Commission et l'AET (une fois effectué le transfert du BEC) ont continué de modifier le portail EURES afin d'améliorer sa convivialité. Un comité de pilotage informatique destiné à faciliter la coordination, la planification et le processus décisionnel concernant les questions liées au portail a également été créé, afin de convenir de l'évolution future du portail EURES.

Les recommandations suivantes ont été adressées au **bureau européen de coordination géré par l'Autorité européenne du travail**:

Nº 1. Effectuer le transfert du BEC
Comme indiqué dans la section relative à la mise en œuvre, le transfert du BEC vers l'AET a été mené à bien au cours de la période de référence.

Nº 2. Favoriser une mobilité équitable
L'objectif principal des activités d'EURES est d'accroître la mobilité équitable entre les pays EURES. Le transfert de la fonction de soutien opérationnel du BEC entre la Commission et l'AET a constitué une étape supplémentaire dans le soutien apporté aux pays EURES, car le BEC est désormais en mesure de travailler plus facilement et plus étroitement avec d'autres services d'aide importants aux pays et aux citoyens dont l'AET a la charge. Au cours de la période de référence, différents projets et

[51] Disponible à l'adresse suivante: https://www.instagram.com/euresjobs/.

événements organisés par les BNC en faveur de la mobilité équitable ont reçu le soutien du BEC, lorsque celui-ci était nécessaire. Le BEC a également soutenu et dirigé des initiatives de communication essentielles, telles que la campagne «#EURESmovingforward» et d'autres campagnes plus ciblées («Rights for all seasons» par exemple).

Nº 3. Renforcer encore la communication d'EURES

Au cours de cette période de référence, le renforcement de la communication d'EURES a été l'un des principaux points de développement. Une nouvelle stratégie de communication a été définie, et l'AET a mis à disposition des fonds supplémentaires afin de mieux faire connaître la marque EURES et les activités du réseau.

Nº 4. Allouer des ressources suffisantes pour les activités d'EURES

Étant donné que le transfert de compétences à l'AET s'est fait progressivement, les activités n'étaient pas toutes déjà financées par l'AET au cours des premiers mois de 2021. Il en résulte que l'AET a alloué un budget relativement inférieur aux activités d'EURES en 2021 par rapport à 2022. En 2021, l'AET a investi 7,5 millions d'euros dans les activités d'EURES, un chiffre qui a atteint 9,9 millions d'euros en 2022.

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'Union, le règlement EURES de 2016 prévoyait plusieurs obligations pour le réseau EURES. Outre ces obligations, il était énoncé à l'article 6 du règlement (UE) 2 019/1149 que le BEC devait être transféré de la Commission vers l'AET avant août 2021. Toutes ces tâches ont été gérées pendant la pandémie de COVID-19, une période de grande incertitude compte tenu des restrictions liées au confinement qui ont perturbé, entre autres, la coopération et les déplacements transfrontaliers.

Le transfert du BEC de la Commission vers l'AET s'est achevé en mai 2021, à la suite d'une intense coopération entre les deux instances. Depuis son transfert vers l'AET, le BEC est devenu le propriétaire du système du portail EURES, tandis que la Commission reste responsable (d'un point de vue opérationnel) du fonctionnement technique et du développement du portail EURES et des services informatiques associés.

Certains défis restent à relever, notamment ceux liés à l'élargissement du réseau et à l'accueil d'un plus grand nombre de membres et de partenaires.

5.2 Recommandations aux pays EURES

Sur la base des principales conclusions concernant l'état de la mise en œuvre et les difficultés restantes recensées dans le présent rapport, les principales priorités pour la prochaine période de référence sont résumées à continuation.

Nº 1. Continuer d'investir dans l'élargissement du réseau

L'élargissement du réseau est une priorité du réseau EURES depuis l'entrée en vigueur du dernier règlement. Étant donné que la croissance a été plus lente que prévu (le réseau n'attire pas suffisamment les membres et partenaires potentiels), les BNC devraient définir des stratégies qui précisent clairement les conséquences de la nouvelle composition du réseau EURES sur leur modèle de service et leurs activités, les personnes auxquelles s'adresser et la manière de procéder pour que l'élargissement du réseau se traduise par de meilleurs services aux bénéficiaires d'EURES.

Nº 2. Définir clairement les canaux de communication

La communication est essentielle pour mieux faire connaître la marque EURES. Pour optimiser les effets de la communication d'EURES, il est important de savoir quels médias privilégier pour diffuser des informations. La nouvelle stratégie de communication aborde déjà cette question. Afin d'obtenir un retour d'information plus détaillé sur l'efficacité des différents canaux de communication, les enquêtes nationales envoyées aux demandeurs d'emploi et aux employeurs pourraient inclure une question sur la manière dont ils ont pris connaissance des activités et des services d'EURES. Il serait ainsi plus facile non seulement d'affiner les futurs canaux de communication, mais aussi d'ajuster la communication en fonction du public ciblé.

Nº 3. Terminer l'établissement des références croisées avec l'ESCO dans l'ensemble du réseau

L'adoption de l'ESCO ou l'établissement de références croisées avec l'ESCO a progressé au cours de la période de référence. Toutefois, dans certains pays EURES, l'établissement de références croisées n'est pas encore terminé. Compte tenu de l'importance de ces références croisées pour la mise en correspondance automatique, il devrait être prioritaire de les établir dans les mois à venir.

Nº 4. Renforcer l'utilisation du système d'identifiant de connexion UE

Le système d'identifiant de connexion UE renforce la sécurité sur le portail EURES. Plusieurs rappels, accompagnés d'un tutoriel vidéo, ont été diffusés par le BEC en janvier 2022, afin d'encourager tous les utilisateurs à mettre leur compte à niveau après la mise en place du système d'identifiant de connexion UE sur le portail EURES. Par conséquent, tous les BNC devraient continuer à encourager leurs membres et partenaires à en faire usage, et mettre le tutoriel à disposition sur les sites internet nationaux.

Nº 5. Veiller au transfert des CV vers le portail EURES

Le règlement EURES prévoit que tous les membres et partenaires d'EURES transfèrent vers le portail EURES, par l'intermédiaire du canal coordonné unique, l'ensemble de leurs offres d'emploi accessibles au public et des CV pour lesquels les travailleurs concernés ont donné leur consentement. Alors que les offres d'emploi sont bien téléchargées par les BNC sur le portail, le transfert des CV semble moins avancé. L'accélération du transfert des CV nationaux vers le portail EURES devrait être une priorité.

Nº 6. Poursuivre l'échange généralisé des offres d'apprentissages et de stages

Les activités liées aux apprentissages et aux stages qui font l'objet d'une relation de travail devraient être renforcées, à la fois par des activités des conseillers EURES et par la soumission d'offres sur le portail EURES.

5.2 Recommandations au bureau européen de coordination géré par l'Autorité européenne du travail

À la lumière des difficultés susmentionnées, l'AET devrait allouer des ressources financières et humaines suffisantes au bureau européen de coordination d'EURES, soutenir les activités du BEC et rechercher des synergies avec ses autres missions, tout en respectant pleinement l'indépendance de la gouvernance d'EURES établie par le règlement EURES de 2016. Sous la responsabilité de l'AET, le BEC devrait accorder la priorité aux points suivants:

Nº 1. Veiller au respect du règlement EURES

Le respect total du fondement juridique d'EURES devrait rester une priorité absolue pour le BEC, et ce dans toutes ses tâches et activités. Les évolutions ultérieures du portail doivent rester conformes au règlement EURES et les interfaces de programmation mises au point doivent permettre un meilleur accès aux CV et aux offres d'emploi pour les membres et les partenaires, le soutien des BNC dans leur exercice d'établissement des références croisées avec l'ESCO, la création d'un outil de mise en correspondance fondé sur les compétences et des exemples d'actions que le BEC doit hiérarchiser à cet égard.

Nº 2. Renforcer les synergies entre EURES et Europass

Pour favoriser les synergies entre EURES et Europass en vue d'offrir de meilleurs services aux bénéficiaires d'EURES, il convient d'établir des liens plus étroits entre les deux. Les utilisateurs du portail EURES pourraient bénéficier d'un accès à l'outil Europass dans le cadre des services EURES, et les utilisateurs d'Europass devraient bénéficier des offres d'emploi publiées sur le portail. Dans la mesure du possible, il est recommandé de rechercher des synergies supplémentaires avec le portail «L'Europe est à vous».

Nº 3. Continuer de soutenir les BNC dans leurs efforts d'élargissement du réseau

L'élargissement du réseau est une priorité absolue pour EURES depuis sa création. Les difficultés recensées dans le précédent rapport biennal et dans l'évaluation ex post subsistent, étant donné que les BNC ont encore du mal à présenter clairement la valeur ajoutée et les principaux avantages de la participation au réseau EURES en vue d'une éventuelle admission. Par conséquent, il est recommandé que le BEC continue d'aider les BNC à définir une stratégie sur la manière de s'adresser aux éventuels nouveaux membres et partenaires, et qu'il poursuive la création de documents d'accompagnement ou l'organisation d'activités d'apprentissage mutuel sur le thème de l'admission.

Nº 4. Réorienter le rapport sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre et veiller à ce que le réseau EURES contribue systématiquement à remédier à ces pénuries

Les pénuries de main-d'œuvre figurent désormais parmi les priorités des politiques de l'emploi nationales et européennes, et plusieurs organismes font régulièrement rapport sur les tendances les plus récentes. Le BEC devrait rechercher des synergies avec les rapports produits et les initiatives encouragées par la Commission et d'autres agences de l'Union, afin d'éviter les chevauchements et de partager ses connaissances. La programmation des activités, par exemple dans le cadre des Journées européennes de l'emploi (en ligne), pourrait avoir systématiquement pour objectif de remédier aux pénuries de main-d'œuvre.

Nº 5. Veiller au niveau de détail lors de l'établissement des références croisées avec l'ESCO

Au cours des quatre dernières années, des mesures importantes ont été prises pour veiller à la mise en place de la classification ESCO transnationale. Toutefois, les pays EURES éprouvent encore des difficultés à établir des références croisées avec le bon niveau de détail. Étant donné que ces références croisées sont utilisées pour automatiser la mise en correspondance des CV avec les offres d'emploi sur le portail EURES, il est impératif qu'elles différencient suffisamment les compétences et les professions. Le BEC et la Commission doivent donc veiller à ce que les références croisées respectent les critères de qualité définis et à ce que les données transmises à EURES reflètent le niveau de détail nécessaire.

Nº 6. Investir dans la formation du personnel EURES

Le BEC devrait accroître son offre de formations destinées au personnel d'EURES, afin de garantir en permanence leur niveau de compétence et la poursuite de leur apprentissage. Le programme de formation devrait faire l'objet d'un suivi continu à des fins de qualité, être évalué et étoffé, car les besoins du réseau et du marché du travail évoluent également en permanence.

Nº 7. Poursuivre le soutien à l'organisation des Journées européennes de l'emploi (en ligne)

Avant même la pandémie de COVID-19, les Journées européennes de l'emploi (en ligne) avaient déjà lieu en ligne, intégralement ou partiellement. Compte tenu du succès constant de ces Journées de l'emploi auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs, le BEC est invité à continuer de soutenir leur organisation et de tirer parti de leur succès. Les Journées européennes de l'emploi (en ligne) devraient cibler les secteurs souffrant de pénuries de main-d'œuvre.

Nº 8. Optimiser les procédures de production de rapports

Malgré les contraintes juridiques, l'une des améliorations que les BNC demandent le plus est l'intégration du cycle de programmation et du système de mesure de la performance, en raison de la charge de travail administratif que ces deux éléments représentent pour eux. Le BEC devrait continuer à soutenir les BNC dans la mesure du possible, par la mise au point de nouveaux outils informatiques et de nouveaux moyens de faciliter la production de rapports.

Nº 9. Accroître la visibilité du portail et de la marque EURES, rechercher de nouveaux canaux de communication, définir des indicateurs de performance clés ciblés et renforcer la coopération avec la Commission

La stratégie de communication définie par le BEC contribue à accroître la visibilité du réseau et de ses activités. Toutefois, une stratégie de communication à plus long terme, prenant la forme d'une campagne de communication pluriannuelle, pourrait être utile pour parfaire la cohérence et l'efficacité des initiatives de promotion, mais aussi pour renforcer l'image du réseau au fil du temps et la visibilité du portail EURES. La campagne pourrait également chercher à tirer parti de l'utilisation des nouveaux réseaux sociaux, en particulier pour cibler les jeunes. Le BEC devrait encourager l'utilisation de bons indicateurs de performance clés et mesurer la portée de la communication/des campagnes, ainsi que la mobilisation qu'elles génèrent conformément aux indicateurs officiels du réseau de communication de la Commission. En vue d'accroître la visibilité d'EURES au niveau européen, le réseau et des informations essentielles sur ses services pourraient être intégrés à la campagne de communication pluriannuelle plus vaste que prévoit la Commission. Il est prévu par exemple que cette campagne présente des informations sur les synergies entre EURES et Europass. Le BEC devrait notamment finaliser sa contribution à la carte des réseaux d'information de l'Union présents dans toute l'Europe et l'EEE[52], mise en place par la Commission.

Nº 10. Renforcer l'utilisation du système d'identifiant de connexion UE

La diminution du nombre de demandeurs d'emploi et d'employeurs enregistrés nécessite de prendre des mesures supplémentaires pour faciliter l'accès au portail EURES.

5.3 Principaux enseignements pour la Commission

Pour remédier à certaines des difficultés de mise en œuvre susmentionnées, la Commission pourrait suivre les recommandations formulées à continuation.

Nº 1. Synergies entre EURES et Europass

La Commission devrait continuer à travailler en étroite collaboration avec le BEC afin de simplifier l'utilisation du portail EURES et, possiblement, de mieux tirer parti des synergies avec Europass (voir plus haut la recommandation nº 2 adressée au BEC).

Nº 2. Campagne de communication pluriannuelle

Comme indiqué plus haut dans la recommandation nº 10 adressée au BEC, une stratégie de communication à long terme, prenant la forme d'une campagne de communication pluriannuelle, pourrait être utile pour parfaire la cohérence et l'efficacité des initiatives de promotion, mais aussi pour mieux faire connaître le réseau. En particulier, EURES devrait être inclus dans la vaste campagne de communication pluriannuelle organisée par la Commission, afin d'accroître la visibilité du réseau et du

[52] Carte «L'Union européenne près de chez moi». Voir à l'adresse suivante: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_fr.

portail EURES et de faire connaître ses services au niveau européen, comme l'a proposé la Commission dans son rapport de suivi de la conférence sur l'avenir de l'Europe[53].

Nº 3. Accroître le financement et la visibilité du programme de mobilité ciblé et des partenariats transfrontaliers

Le programme de mobilité ciblé et les partenariats transfrontaliers se sont avérés particulièrement importants car ils favorisent l'inclusion et la libre circulation des travailleurs dans les pays EURES, en plus de répondre à des besoins particuliers du marché du travail. Par conséquent, garantir le financement de ces dispositifs de mobilité dans le temps permettrait de continuer à profiter de ces avantages et, potentiellement, de mettre en œuvre des projets plus innovants, plus ambitieux et de grande envergure au service des travailleurs et des employeurs, notamment des projets visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et aux obstacles au travail transfrontalier.

[53] COM/2022/404 final, «Transformer une vision en actions concrètes».