COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 2.4.2019
COM(2019) 164 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 janvier 2016 et juin 2018

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

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHESE 4

1. INTRODUCTION 5

1.1. Qu'est-ce que le réseau EURES? 5

1.1.1. Services fournis par le réseau EURES aux demandeurs d'emploi et aux employeurs 6

1.1.2. Deux piliers: le portail EURES sur la mobilité de l'emploi et le réseau humain 6

1.1.3. L'organisation du réseau EURES 7

1.2. Le règlement de 2016 7

1.2.1. Pourquoi cette réforme du règlement? 7

1.2.2. Éléments principaux et calendrier de la réforme 9

2. ACTIVITES PRINCIPALES DU RESEAU EURES: JANVIER 2016 - JUIN 2018 9

2.1. Activités dans les pays membres du réseau EURES 9

2.1.1. Services de soutien généraux aux travailleurs et aux employeurs 9

2.1.2. Services de soutien spécifiques 11

2.1.3. Ressources et gouvernance 14

2.2. Activités de soutien horizontal déployées par le bureau européen de coordination (BEC) 17

2.2.1. Soutien à la coordination et à la gouvernance 17

2.2.2. Fonctionnement et développement du portail EURES et des services informatiques liés 17

2.2.3. Formation et développement professionnel 17

2.2.4. Service d'assistance 18

2.2.5. Mise en réseau, échange de bonnes pratiques et apprentissage mutuel 18

2.2.6. Activités d'information et de communication 18

2.2.7. Analyse de la mobilité géographique et professionnelle 19

2.2.8. Élaboration d'une structure de coopération et de compensation appropriée pour les apprentissages et les stages 19

2.2.9. Ressources financières 20

3. MISE EN ŒUVRE DU REGLEMENT DANS LES ÉTATS MEMBRES 21

3.1. Composition du réseau et aspects liés à l'organisation 21
3.1.1. Exigences réglementaires 21
3.1.2. Mise en œuvre 22
3.1.3. Défis 22
3.2. Gouvernance et interaction avec les organismes n'appartenant pas au réseau EURES 22
3.2.1. Exigences réglementaires 22
3.2.2. Mise en œuvre 23
3.2.3. Défis 23
3.3. Élargir le réseau 23
3.3.1. Exigences réglementaires 23
3.3.2. Mise en œuvre 24
3.3.3. Défis 24
3.4. Offres d'emploi et échanges de CV 24
3.4.1. Exigences réglementaires 24
3.4.2. Mise en œuvre 25
3.4.3. Défis 25
3.5. Services de soutien 25
3.5.1. Exigences réglementaires 25
3.5.2. Mise en œuvre 26
3.5.3. Défis 26
3.6. Échange d'informations, programmation et mesure des performances 26
3.6.1. Exigences réglementaires 26
3.6.2. Mise en œuvre 27
3.6.3. Défis 27
4. MISE EN ŒUVRE DU REGLEMENT PAR LA COMMISSION EUROPEENNE 28
4.1.1. Exigences réglementaires 28
4.1.2. Mise en œuvre 29
4.1.3. Défis 29
5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS 29
5.1. Conclusions 29
5.2. Recommandations aux États membres pour la prochaine période de référence 31
5.3. Mesures à prendre par la Commission européenne 31
ANNEXE – CHIFFRES PERTINENTS 33

SYNTHESE

Le présent **rapport d'activité** fournit une vue d'ensemble des activités réalisées par le **réseau EURES** entre **janvier 2016 et juin 2018, ainsi qu'une description de l'état d'avancement de l'application du règlement EURES** [règlement (UE) 2016/589] **en juillet 2018**, comme le prévoit l'article 33 dudit règlement. Le réseau européen des services de l'emploi (ci-après le «réseau EURES») réunit les fournisseurs de services de l'emploi et d'autres organismes partenaires des États membres de l'Union européenne (UE) et de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que de la Suisse, et a pour objectif de renforcer la mobilité des travailleurs et de parvenir à un marché européen du travail intégré.

Les **caractéristiques principales** du réseau EURES sont doubles. Chaque jour, des milliers de demandeurs d'emploi et d'employeurs dans toute l'Europe bénéficient des **services de placement et de mise en correspondance** proposés par le réseau EURES. Le personnel formé d'EURES propose des **services de soutien et des orientations** concernant les conditions de travail dans les autres pays européens afin de faciliter les choix des demandeurs d'emploi et des employeurs.

Les activités du réseau EURES supervisées par les bureaux nationaux de coordination (BNC) incluent des programmes de mobilité ciblés, dans le but de répondre aux pénuries et aux excédents de main-d'œuvre. Le réseau EURES aide également les travailleurs et les employeurs frontaliers dans le cadre de partenariats transfrontaliers et d'autres activités mis en œuvre dans les régions transfrontalières.

Au niveau réglementaire, la **mise en œuvre du règlement EURES**, qui est entré en vigueur en 2016, est terminée dans la plupart des domaines. Les BNC ont été désignés, les services publics de l'emploi (SPE) ont été nommés membres des réseaux EURES nationaux, et les systèmes d'admission des nouveaux membres et partenaires ont été mis en place. En ce qui concerne l'informatique, la mise en œuvre d'un échange transparent des offres d'emploi et des CV entre les bases de données nationales et le réseau EURES représente une réussite majeure s'agissant de faciliter la mise en correspondance des offres et demandes d'emploi et des CV au niveau européen. Le portail EURES, géré par le bureau européen de coordination (BEC), tient chaque jour trois millions d'offres d'emploi et plus de 400 000 CV prêts à être mis en correspondance. L'introduction de la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ci-après l'«ESCO») contribuera à améliorer la mise en correspondance numérique de l'offre et de la demande d'emplois et de placements ciblés au-delà des frontières. De plus, la gouvernance du réseau a été renforcée grâce à de nouveaux outils de suivi et de performance.

Les **défis principaux** restant à relever par le réseau EURES consistent à achever la mise en œuvre de l'échange de CV et d'offres d'emploi avec tous les États membres. L'admission de nouveaux membres et partenaires, qui permettra d'élargir le réseau EURES et d'inclure les acteurs de l'emploi privés, a seulement commencé à la fin de la période de référence. La création de synergies avec des initiatives complémentaires telles qu'Europass2 et le portail numérique unique, et la rationalisation de la coopération, sont également des domaines importants qui demandent à être développés. Une meilleure intégration des programmes de mobilité et des partenariats transfrontaliers EURES dans la stratégie générale du réseau, notamment au moyen d'échanges d'informations plus systématiques entre les membres et les partenaires du réseau EURES, créera des effets de réseau supplémentaires.

La **voie à suivre** pour le réseau EURES repose sur son fonctionnement en tant que réseau dynamique, qui rassemble un plus grand nombre d'acteurs, d'activités et de services et renforce ses activités de communication, y compris dans les médias

sociaux. La transition vers un nouveau système d'échange de données pour les offres d'emploi et les CV est bien avancée et devrait déboucher sur un système de mise en correspondance et un outil de placement complets. Le réseau EURES s'appuie sur une coopération solide entre les SPE et les autres membres et partenaires d'EURES, qui se rencontrent régulièrement afin d'échanger de bonnes pratiques lors d'événements d'apprentissage mutuel. Le soutien apporté par le BEC, en repérant des synergies et des chevauchements entre les activités du réseau EURES et celles d'autres initiatives européennes, les orientations et la facilitation de l'accès au réseau, notamment via le portail EURES, sont des éléments essentiels de l'intégration renforcée du réseau EURES.

À moyen terme, les activités de coordination EURES incomberont à l'Autorité européenne du travail, dont la création a été proposée par la Commission en mars 2018 et approuvée à titre provisoire par le Parlement européen et le Conseil en février 2019. Pour ce faire, le bureau européen de coordination d'EURES fera l'objet d'un transfert formel vers l'Autorité européenne du travail. Sous la responsabilité de cette dernière, le BEC renforcera le rôle d'EURES dans la promotion de conditions de mobilité équitables. Il bénéficiera d'une structure opérationnelle complète consacrée à la mobilité de la main-d'œuvre de l'UE et d'une expertise spécialisée dans différents domaines pouvant offrir des idées pour les futurs défis à relever ou des approches et des outils innovants. Pour sa part, le BEC contribuera au fonctionnement de l'Autorité grâce à son expertise, son réseau et ses outils.

1. INTRODUCTION

1.1. Qu'est-ce que le réseau EURES?

EURES est un **réseau de coopération** entre la Commission européenne, les membres et partenaires du réseau, tels les services publics de l'emploi (SPE), de l'ensemble des pays de l'Union, de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège et de la Suisse (ci-après les «pays membres du réseau EURES»). Depuis son lancement, en 1994, le réseau EURES a aidé les personnes à bénéficier de l'un des principes fondamentaux de l'Union européenne: la **libre circulation des travailleurs**. Le réseau EURES fournit une gamme unique de services d'information et d'emploi aux demandeurs d'emploi et aux employeurs intéressés par les possibilités d'emploi ou de recrutement qu'offre l'Europe dans son ensemble[1].

En 2016, le **nouveau règlement EURES [règlement (UE) 2016/589**] est entré en vigueur, dans le but de créer un réseau européen des services de l'emploi, tant publics que privés, plus grand et plus solide, afin d'assurer un échange transfrontière d'informations sur le marché du travail plus efficace pour soutenir les placements

[1] Remarque: les termes «travailleurs» et «salariés» sont employés comme des synonymes dans le présent rapport. En outre, «*[l]a Cour de justice a jugé que la libre circulation des travailleurs prévue à l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne implique également certains droits pour les ressortissants des États membres circulant à l'intérieur de l'Union aux fins d'y rechercher un emploi. Par conséquent, aux fins du présent règlement, il convient d'entendre par "travailleurs" les demandeurs d'emploi, qu'ils se trouvent ou non au moment considéré dans une relation de travail*». [Règlement (UE) 2016/589, considérant 7].

professionnels dans tout le territoire de l'UE/l'EEE[2].

1.1.1. Services fournis par le réseau EURES aux demandeurs d'emploi et aux employeurs

- Aide aux demandeurs d'emploi pour **trouver un emploi** et aux employeurs pour **trouver des candidats** dans toute l'Europe
- **Mise en correspondance** des offres d'emploi et des CV sur le portail EURES sur la mobilité de l'emploi
- **Information, orientation** et fourniture d'autres services d'aide à la mobilité de l'emploi destinés aux travailleurs et aux employeurs
- **Accompagnement après embauche**
- Accès aux 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 membres du réseau 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 de mobilité ciblés** du réseau EURES
- Promotion des **possibilités d'emploi pour les jeunes**, entre autres via **Drop'pin@EURES**
- Soutien aux événements de recrutement dynamiques au moyen de la plateforme (en ligne) des **journées européennes de l'emploi**

1.1.2. Deux piliers: le portail EURES sur la mobilité de l'emploi et le réseau humain

Le réseau EURES est une pièce essentielle de la structure de soutien au marché du travail; il a été développé par l'Union au cours des dernières décennies afin d'améliorer ses performances sociales et économiques. Le réseau se concentre sur la fourniture d'**informations** et d'**orientations pour la mise en correspondance et le placement** aux personnes intéressées par un poste dans d'autres pays membres du réseau EURES et aux employeurs intéressés par le recrutement de salariés provenant d'autres pays membres du réseau EURES. Il fournit ses services au travers de deux principaux canaux complémentaires: le portail EURES et le réseau du personnel EURES dans toute l'Europe.

1.1.2.1. Le portail EURES sur la mobilité de l'emploi

Le réseau EURES figure régulièrement sur la liste des cinq sites internet les plus visités du domaine europa.eu. Pour la seule année 2017, le site internet du réseau a enregistré au total 14 880 000 visites, soit 48 350 000 pages vues. Chaque jour, environ **trois millions d'emplois** et près de **400 000 CV de demandeurs d'emploi**[3] peuvent être consultés sur le portail EURES sur la mobilité de l'emploi. Ces chiffres ont régulièrement augmenté tout au long de la période de référence, et ce dans toutes les catégories. De juin 2017 à juin 2018, le nombre d'inscriptions sur le portail EURES a augmenté de 30 % pour les employeurs et de 20 % pour les demandeurs d'emploi.

Le portail EURES fournit **un service gratuit en libre accès** pour les demandeurs

[2] Les objectifs du réseau EURES sont énoncés à l'article 6 du règlement (UE) 2016/589.

[3] Portail EURES, disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/eures/public/fr/homepage

d'emploi et les employeurs qui s'inscrivent pour trouver un emploi ou un candidat. Les employeurs et les demandeurs d'emploi peuvent créer un compte qui leur permet d'utiliser les fonctions de recherche et de mise en correspondance sur le portail, de créer et d'enregistrer des profils de recherche, et de recevoir des alertes par courriel.

1.1.2.2. Le réseau humain EURES

Un réseau de plus de **1 000 salariés EURES**[4], provenant des **32 pays membres du réseau EURES**, offre des conseils sur mesure en matière de carrière et de recrutement, une aide à la recherche d'emploi et au recrutement et des informations sur les règles importantes touchant par exemple à la sécurité sociale et à la fiscalité qui s'appliquent dans les autres pays membres du réseau EURES, ainsi qu'un accompagnement après l'embauche, par exemple des cours de langue.

1.1.3. L'organisation du réseau EURES

Chaque pays membre du réseau EURES désigne un **bureau national de coordination** (BNC), qui est en général rattaché au SPE ou au ministère du travail. Le **bureau européen de coordination** (BEC), qui fournit un soutien horizontal aux BNC est hébergé au sein de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne (DG EMPL). Ensemble, les BNC et le BEC constituent le **groupe européen de coordination** (GEC) du réseau EURES.

Les membres et partenaires d'EURES sont les organismes qui mènent à bien les activités opérationnelles au sein du réseau EURES. Les membres du réseau EURES doivent réaliser l'ensemble des tâches ci-après, tandis que les partenaires doivent en réaliser au moins une:

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

1.2. Le règlement de 2016

1.2.1. Pourquoi cette réforme du règlement?

Depuis la décision initiale de la Commission portant création du réseau EURES[5], celui-ci a fait l'objet de réformes continues afin de l'adapter à un marché du travail en évolution constante. Le nouveau règlement EURES (2016/589) jette les bases du **renforcement du réseau** en améliorant l'accessibilité des offres d'emploi, en préparant le terrain pour l'échange de CV entre les organismes membres et partenaires et le portail EURES, et en apportant un meilleur soutien aux demandeurs d'emploi et aux employeurs à la recherche

[4] Dans le présent rapport, le terme «personnel EURES» désigne le personnel assurant, directement ou indirectement, la fourniture des services et autres activités du réseau EURES conformément au règlement (UE) 2016/589 et ses mesures d'application.

[5] Décision 93/569/CEE de la Commission du 22 octobre 1993 portant application du règlement (CEE) nº 1612/68 du Conseil relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté en ce qui concerne en particulier un réseau dénommé Eures (European Employment Services).

de possibilités au-delà des frontières.

L'objectif du nouveau règlement est d'**accroître la transparence** en augmentant le nombre d'offres d'emploi publiées sur le portail EURES, en améliorant la **mise en correspondance en ligne** des offres d'emploi et des CV, en fournissant un **ensemble minimal convenu de services** aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, et en élargissant la **gamme des services numériques de l'emploi** sur le portail EURES.

1.2.2. Éléments principaux et calendrier de la réforme

Le nouveau règlement, qui est entré en vigueur le 12 mai 2016, est étayé par six décisions d'exécution[6] garantissant une mise en œuvre uniforme dans tous les États membres. Les premières étapes de la mise en œuvre consistaient en la désignation des BNC et des SPE en tant que membres du réseau EURES et en la création du GEC en 2016.

Le règlement a fixé au 13 mai 2018 la date limite pour le déploiement par les pays membres du réseau EURES du **système d'échange uniforme**, qui leur permettra de partager **l'ensemble**[7] **des offres d'emploi**, y compris les apprentissages et les stages, publiées par les SPE et les autres organismes membres du réseau sur le portail EURES, ainsi que les **CV**, à condition que les demandeurs d'emploi aient consenti à la transmission de leurs données à caractère personnel. La même date limite s'applique à la création des **systèmes d'admission**, dans les pays membres du réseau EURES, qui permettent aux organismes tels que les services privés de l'emploi ou les organisations du secteur tertiaire de rejoindre le réseau EURES en tant que membres ou partenaires. Enfin, le règlement impose l'élaboration, en 2018 et en 2020, de **rapports sur les activités du réseau**, et la présentation en 2021 d'une évaluation ex post.

2. ACTIVITES PRINCIPALES DU RESEAU EURES: JANVIER 2016 - JUIN 2018

2.1. Activités dans les pays membres du réseau EURES

2.1.1. Services de soutien généraux aux travailleurs et aux employeurs

2.1.1.1. Activités de mise en correspondance et de placement

[6] 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.

[7] Aux termes de l'article 17 du règlement (UE) 2016/589, les États membres peuvent exclure les offres d'emploi «*qui, en raison de leur nature ou de règles nationales, ne sont ouvertes qu'aux ressortissants d'un pays donné*», «*liées aux catégories d'apprentissages et de stages qui, ayant principalement une dimension pédagogique, relèvent des systèmes éducatifs nationaux ou sont financés par des fonds publics, dans le cadre des politiques actives relatives au marché du travail mises en place par un État membre*» et «*d'autres offres d'emploi relevant des politiques actives relatives au marché du travail mises en place par un État membre*».

Tous les pays membres du réseau EURES fournissent des informations et un soutien concernant la mobilité de la main-d'œuvre en Europe aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, et organisent des événements de recrutement, dans une démarche de coopération accrue entre les bureaux EURES.

Le personnel EURES aide les demandeurs d'emploi à rédiger leur CV et leurs candidatures, et les employeurs à rédiger les profils de postes et les offres d'emploi. Afin d'assurer ce service, les conseillers EURES dans l'ensemble du réseau ont été en contact avec 696 514 demandeurs d'emploi et 111 636 employeurs en 2017[8]. Selon les informations qu'il avait reçues, le personnel EURES a indiqué que ses activités avaient débouché sur environ 30 000 placements dans le réseau EURES en 2016[9]. Grâce à la disposition relative à la collecte des données contenue dans le règlement EURES (article 32), il sera possible d'établir des rapports plus précis à l'avenir.

Des événements de mise en correspondance sont organisés afin de réunir les employeurs et les demandeurs d'emploi et de faciliter le recrutement transfrontière. **Le personnel EURES des pays de destination** est généralement invité à fournir des offres d'emploi et des informations sur les conditions de vie et de travail. À titre de service de soutien supplémentaire fourni aux employeurs, le personnel EURES peut **filtrer les CV** afin de présélectionner les candidats disposant des compétences appropriées en vue d'entretiens, par exemple lors d'événements de rencontres professionnelles.

Les **journées européennes de l'emploi** constituent un format spécifique d'événement de mise en correspondance et rassemblent des employeurs et des demandeurs d'emploi provenant de plusieurs pays membres du réseau EURES, **en ligne et sur place**. Dix-sept pays ont participé aux 24 événements organisés en 2017, auxquels près de 21 500 demandeurs d'emploi et plus de 1 100 entreprises ont participé, proposant bien plus de 10 000 emplois. Seize événements similaires ont été organisés au premier semestre 2018.

Une attention toute particulière est portée à l'**alignement des activités du réseau EURES sur les besoins du marché du travail** afin de répondre aux besoins en compétences et sectoriels prioritaires. Guidés par l'objectif d'éliminer les obstacles à la mobilité dans un contexte d'intégration sur le marché du travail de l'UE/l'EEE, certains événements de recrutement organisés par le réseau EURES **ciblent** les besoins et possibilités de certains **secteurs spécifiques**, notamment lorsqu'il existe une pénurie de main-d'œuvre reconnue dans un pays potentiellement destinataire et un surplus de travailleurs dans un autre. Les secteurs dans lesquels le plus grand nombre de pays ont des besoins en matière de mise en correspondance et de placement sont le tourisme et l'hôtellerie[10], deux domaines dans lesquels les compétences en langues étrangères sont particulièrement importantes. Les autres secteurs dans lesquels le taux de mise en correspondance assuré par le biais du réseau EURES est élevé sont les transports, la santé, la construction, l'ingénierie et les technologies de l'information et de la communication (TIC), ainsi que les emplois agricoles saisonniers.

[8] Données provenant du tableau d'affichage du marché unique 2017 pour EURES: http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/_docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf.

[9] Jusqu'en 2017, les conseillers EURES communiquaient le nombre de placements sur une base volontaire (environ 50-60 % de l'ensemble des communications). Toutefois, ceux-ci ne sont pas systématiquement informés des placements par les demandeurs d'emploi et les employeurs.

[10] Cycle de programmation d'EURES, évaluation des rapports d'activités nationaux 2016 et 2017.

2.1.1.2. Informations et orientations

Des informations pertinentes concernant le marché du travail sont disponibles sur le portail EURES, et les pays membres du réseau EURES **actualisent régulièrement les informations générales** portant sur leur marché du travail et leurs conditions de vie et de travail dans 26 langues. De plus, quatorze pays au moins disposent de leur propre **site internet EURES national**, sur lequel les demandeurs d'emploi et les employeurs peuvent trouver les informations qu'ils recherchent en matière de mobilité de la main-d'œuvre, certaines étant parfois traduites en plusieurs langues.

Les activités d'information et d'orientation réalisées par le réseau EURES à l'intention des demandeurs d'emploi et des employeurs comprennent par exemple des fiches d'information et des solutions numériques disponibles sur les sites internet EURES nationaux concernant les dispositions en matière de travail, de santé, administrative ou fiscale dans le pays de destination. Les BNC organisent également des **ateliers**, pour apprendre par exemple aux demandeurs d'emploi comment présenter un CV aux employeurs dans certains pays. De même, le soutien apporté aux employeurs par les conseillers EURES porte généralement sur la rédaction des descriptions de postes afin d'attirer de l'étranger les travailleurs disposant des compétences recherchées.

2.1.2. Services de soutien spécifiques

2.1.2.1. Services de soutien dans les régions transfrontalières

En vertu du nouveau règlement EURES, les membres et les partenaires d'EURES qui participent à des partenariats transfrontaliers ou à d'autres structures de coopération et de service (y compris avec des organisations n'appartenant pas au réseau EURES) fournissent des informations ainsi que des services de placement et de recrutement adaptés aux exigences et situations spécifiques des travailleurs frontaliers et des employeurs des régions transfrontalières[11].

Ces partenariats transfrontaliers peuvent demander un soutien financier par le biais d'appels de fonds annuels au titre du programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI)[12]. Le soutien de l'EaSI est également disponible pour la création de nouveaux partenariats transfrontaliers ou pour la mise en œuvre de nouvelles mesures innovantes. En 2016, **douze partenariats transfrontaliers** ont bénéficié d'une subvention de l'EaSI octroyée l'année précédente. En 2017 et en 2018, **neuf partenariats transfrontaliers** ont fourni des services de soutien et des placements dans les régions transfrontalières sur la base de subventions de l'EaSI octroyées l'année précédente.

Les services de soutien dans les régions transfrontalières du réseau EURES consistent en des informations multilingues et des offres d'emploi. Ces services sont assurés au moyen de solutions physiques et, de plus en plus, de solutions virtuelles via un **guichet unique**. Les informations fournies portent sur des questions comme la coordination de la sécurité sociale, les dispositions relatives aux déplacements domicile-lieu de travail, la

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

[12] Les données et rapports de suivi ne sont disponibles que pour les partenariats transfrontaliers qui reçoivent un financement au titre de l'axe EURES de l'EaSI. À titre indicatif, onze partenariats transfrontaliers l'ont demandé et obtenu pour l'exercice budgétaire de l'Union de 2014 (VP/2014/011), douze pour l'exercice budgétaire de l'Union 2015 (VP/2015/008), dix pour l'exercice budgétaire de l'Union 2016 (appel à propositions VP/2016/005) et neuf pour l'exercice budgétaire de l'Union 2017 (VP/2017/006).

reconnaissance des qualifications et la fiscalité. Les activités de placement et de recrutement ont permis à près de 4 400 demandeurs d'emploi de trouver un emploi de l'autre côté de la frontière à la suite d'un contact individuel avec les services liés à EURES en 2016 et en 2017[13].

2.1.2.2. Accompagnement après embauche

L'accompagnement après embauche a pour but de garantir la **meilleure intégration possible des travailleurs mobiles** dans leur nouveau poste. Tandis que la plupart des pays membres du réseau EURES se concentrent sur la fourniture d'informations aux travailleurs et aux employeurs avant la signature d'un contrat de travail, un petit nombre d'entre eux organise également des activités après embauche. Par exemple, EURES Italie gère une **base de données de suivi** afin de garantir que les placements respectent totalement les normes applicables en matière de travail. En 2016, près de 7 000 demandes présentées par des travailleurs pour faire évaluer leur situation ont été traitées[14].

2.1.2.3. Soutien à la jeunesse – apprentissages et stages

Plusieurs programmes et activités mis au point dans le cadre du réseau EURES se concentrent particulièrement sur la **jeunesse**. Les conclusions du Conseil européen de juin 2012[15] invitaient les États membres et la Commission à développer davantage le portail EURES et à envisager la possibilité de l'étendre aux apprentissages et aux stages. À cet effet, les apprentissages et les stages sont désormais couverts par le règlement EURES, pour autant que l'activité des candidats retenus s'inscrive dans le cadre d'une relation de travail. Les offres d'apprentissages et de stages sont déjà incluses dans l'échange d'offres d'emploi sur le portail EURES: à la fin de la période de référence, 6 567 offres d'apprentissages et 1 859 offres de stages étaient disponibles[16].

De plus, les entreprises et les organisations peuvent directement afficher les possibilités qu'elles offrent aux jeunes grâce à un service en accès libre intégré à la section **Drop'pin@EURES** du portail EURES. Au total, 2 092 possibilités sont actuellement proposées par 501 entreprises dans 32 domaines d'activité, allant de l'ingénierie au développement personnel et des compétences[17]. Le BEC travaille actuellement à faciliter encore la collecte et l'affichage des offres d'apprentissages et de stages sur le portail. L'élaboration d'un cahier de charges sur mesure permettra aux parties intéressées d'attirer plus facilement l'attention sur leurs propres offres et de rechercher celles des autres. Cette nouvelle fonctionnalité devrait être mise en œuvre en 2019.

2.1.2.4. Programmes de mobilité ciblés du réseau EURES

Le réseau EURES a également pour but de toucher des **groupes spécifiques de demandeurs d'emploi** et de contribuer à pourvoir **les postes vacants dans certains secteurs particuliers**. À cet effet, les activités du réseau EURES peuvent être

[13] Commission européenne, partenariats transfrontaliers EURES, premier rapport de suivi (2016) et deuxième rapport de suivi (2017).

[14] Rapport d'activités national 2016 de l'Italie.

[15] Conclusions du Conseil européen, 28 et 29 juin 2012, disponibles à l'adresse suivante: http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_fr.htm.

[16] Chiffres relevés sur le portail EURES le 23 août 2018.

[17] Idem.

complémentaires ou intégrées aux **programmes de mobilité ciblés** financés par l'Union dans le cadre du programme pour l'**emploi et l'innovation sociale** (EaSI), qui cherchent à tester des moyens innovants de soutenir la mobilité de l'emploi transfrontière ou de répondre aux besoins de groupes cibles spécifiques.

L'initiative «**Ton premier emploi EURES**» apporte un soutien aux jeunes de moins de 35 ans qui cherchent un emploi, un stage ou un apprentissage à l'échelle de l'Europe et aux employeurs qui recherchent des jeunes disposant des compétences appropriées dans les pays membres du réseau EURES. Entre 2016 et mi-2018, **quatre pays** (la France, l'Allemagne, l'Italie et la Suède) ont mené à bien des projets «Ton premier emploi EURES». Les rapports indiquent en premier lieu que, typiquement, la personne ayant trouvé un emploi était âgée de 23 à 26 ans et était diplômée de l'enseignement supérieur ou était encore étudiante, et, en deuxième lieu, que plus de la moitié (52 %) des personnes ayant trouvé un emploi étaient au chômage au moment du recrutement. Plus de 80 % des personnes ayant trouvé un emploi dans un autre pays grâce au programme avaient déjà travaillé dans leur pays de résidence, tandis que seulement 28 % d'entre elles avaient déjà travaillé à l'étranger. Parmi les employeurs figuraient tant des grandes entreprises que des petites et des moyennes entreprises.

Au cours de cette période, les **pays de départ** les plus courants étaient l'Italie, l'Irlande, la France et l'Espagne. Les **principaux pays et secteurs destinataires** étaient l'Allemagne pour la santé et le travail social, le Royaume-Uni pour l'éducation, et la France pour les TIC[18]. Bien que plus de **3 000 placements aient été réalisés**, seuls 15 % à 26 % des objectifs de placement initiaux pour les différents programmes ont été atteints entre 2016 et le premier semestre 2017[19]. Néanmoins, près de 1 200 placements pour des emplois, des stages et des apprentissages ont été réalisés au cours du deuxième semestre 2017 à lui seul[20], ce qui dénote une adhésion croissante au programme. La plupart des jeunes qui ont participé au programme ont été employés en vertu de contrats de travail classiques, et seul un petit nombre d'entre eux a commencé un apprentissage ou un stage.

Reactivate est un programme de mobilité de l'emploi intra-Union destiné aux travailleurs âgés de 35 ans ou plus qui ont des difficultés à trouver un emploi ou une formation dans leur pays de résidence et sont disposés à s'installer dans un autre pays. Tout comme pour l'initiative «Ton premier emploi EURES», les demandeurs d'emploi peuvent solliciter différentes formes de soutien financier via le service de l'emploi du programme Reactivate. À l'heure actuelle, les services de l'emploi de quatre pays ont pris la tête de projets Reactivate: **l'Italie, la France, la Pologne** et **la Suède**, avec des partenaires dans **13 pays**. Malgré une certaine lenteur au démarrage, le programme présente un potentiel sur le long terme étant donné que le taux d'emploi des travailleurs plus âgés de l'Union travaillant actuellement dans un État membre autre que celui dans lequel ils sont nés est semblable à celui des salariés du même âge travaillant dans leur pays de naissance[21].

Le **corps européen de solidarité** comporte également une dimension axée sur la

[18] Commission européenne, «Ton premier emploi EURES», Programmes de mobilité ciblés, 5e rapport sur l'état d'avancement, juillet – décembre 2017, publié en juillet 2018.

[19] Commission européenne, «Ton premier emploi EURES», Programmes de mobilité ciblés, 4e rapport sur l'état d'avancement, janvier – juin 2017, publié en décembre 2017.

[20] Commission européenne, «Ton premier emploi EURES», Programmes de mobilité ciblés, 5e rapport sur l'état d'avancement, juillet – décembre 2017, publié en juillet 2018.

[21] Commission européenne, rapport sur l'état d'avancement de Reactivate, février 2018 (projet).

mobilité de la main-d'œuvre dont le but est de donner aux jeunes la possibilité de développer leurs compétences et d'élargir leurs perspectives futures sur le marché du travail grâce à un emploi ou à un stage à l'étranger. Deux projets sont actuellement en cours dans le cadre de ce programme: un consortium dirigé par la France avec un objectif de 1 000 placements en emploi ou en stage, et un consortium dirigé par l'Italie avec un objectif de 400 placements avant fin septembre 2018.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des programmes de mobilité ciblés, indiquant les sources de financement, les populations visées et les pays qui participent activement aux programmes.

Aperçu des programmes de mobilité ciblés du réseau EURES

Programme de mobilité	**Groupe cible**	**Services de l'emploi principaux**
Partenariats transfrontaliers	Demandeurs d'emploi et employeurs dans les régions transfrontalières	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK, UK
Ton premier emploi EURES	Demandeurs d'emploi de 18 à 35 ans / entreprises ayant des besoins en compétences	Services d'emploi principaux: DE, FR, IT, SE Partenaires en: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU, NO[22]
Corps européen de solidarité	Jeunes de 18 à 30 ans	Services de l'emploi principaux: FR, IT
Reactivate	Demandeurs d'emploi de plus de 35 ans / employeurs ayant besoin de main-d'œuvre qualifiée	Services de l'emploi principaux en: IT, FR, SE, PL Partenaires en: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE, CY

2.1.3. Ressources et gouvernance

2.1.3.1. Ressources humaines

Le **personnel EURES**[23] travaille au sein des SPE nationaux ou régionaux ou auprès d'autres organismes membres ou partenaires d'EURES. Il offre des conseils, des orientations et une assistance spécialisés aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. La répartition par pays du nombre total des membres du personnel EURES[24] **reflète plus ou moins la taille des marchés du travail nationaux**, avec des chiffres allant de 178 conseillers en Allemagne, 92 en Espagne et 55 en Pologne à 20 en Bulgarie, 15 aux Pays-Bas, 7 à Chypre et 3 en Estonie.

[22] Informations fournies sur le portail EURES: https://ec.europa.eu/eures/public/fr/your-first-eures-job-emp (consulté le 2 août 2018).

[23] Le terme de «conseiller EURES» est encore souvent employé dans le réseau EURES, même si ce terme n'est plus reconnu officiellement à la suite de l'entrée en vigueur du règlement (UE) 2016/589, qui fait uniquement référence au «personnel EURES» s'agissant des ressources humaines déployées par le réseau EURES.

[24] Pour le détail, voir en annexe: Figure 2 – Nombre de conseillers EURES et personnels analogues au niveau de l'Union en 2017

2.1.3.2. Ressources financières

Les ressources financières à la disposition du réseau varient grandement d'un pays à l'autre. Les coûts de personnel représentent la majeure partie des financements nationaux. Il est cependant difficile de connaître les montants exacts car les services EURES relèvent en grande partie des services proposés par les services publics de l'emploi (SPE). Dans la plupart des cas, le **Fonds social européen** (FSE) complète les financements nationaux concernant les services de recrutement, de conseil et d'orientation au niveau national et transfrontalier. La Commission ne dispose d'aucune information concernant les montants alloués aux activités du réseau EURES au titre du FSE pour la période de programmation 2014-2020. Étant donné que le Fonds est en gestion partagée, les informations disponibles au niveau de l'Union se limitent à ce qui a été convenu dans le règlement du FSE[25], et notamment dans le règlement d'exécution (UE) nº 215/2014 qui définit les catégories d'intervention.

Les activités horizontales organisées par le BEC sont financées sur l'axe EURES de l'EaSI[26], qui couvre également une partie des coûts opérationnels des prestataires de services EURES en Norvège et en Islande. L'EaSI finance également des services spécifiques tels que l'aide sur mesure apportée dans le cadre des programmes de mobilité ciblés. Le point 2.2.9 ci-après présente la ventilation des ressources financières disponibles dans le cadre de l'EaSI pour le réseau EURES au cours de la période de référence.

2.1.3.3. Infrastructure informatique

L'ensemble des États membres ont adapté ou sont en passe d'adapter leur infrastructure informatique afin de permettre la transmission élargie des offres d'emploi et des CV au portail EURES dans le cadre de la mise en œuvre du règlement de 2016.

De plus, ils sont nombreux à avoir lancé des initiatives nationales afin d'améliorer la fourniture de services en ligne. Par exemple, certains BNC ont adopté une approche «**numérique par défaut**» pour la fourniture des services EURES (Royaume-Uni) et ont accru l'utilisation des technologies afin d'attirer, de recruter et de mettre en correspondance les candidats en proposant des **cours d'apprentissage en ligne** sur la recherche d'emploi sur la page d'accueil nationale du portail EURES (Danemark). Une **application EURES** permettant aux employeurs de trouver plus facilement des travailleurs frontaliers en Belgique et aux Pays-Bas est en cours de développement[27] (EURES Scheldemond). D'autres exemples de démarches innovantes en matière de fourniture de services incluent le développement d'un **site internet consacré aux jeunes** en Belgique[28], une **coopération étroite avec la partie informatique du programme «Ton premier emploi EURES»** à Chypre, l'introduction d'une **liste de contrôle en ligne** des procédures EURES à l'intention des conseillers des SPE en Croatie, et le

[25] Règlement (UE) nº 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) nº 1081/2006 du Conseil, considérant 5 et article 3, point a) i).

[26] Règlement (UE) nº 1296/2013 du Parlement européen et du Conseil du 11 décembre 2013 établissant un programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) et modifiant la décision nº 283/2010/UE instituant un instrument européen de microfinancement Progress en faveur de l'emploi et de l'inclusion sociale, article 20, point b).

[27] https://www.pzc.nl/zeeuws-vlaanderen/grensarbeiders-sneller-te-vinden-via-app~ae498da1/

[28] https://jeunes.leforem.be/

déploiement en France de 38 services en ligne et webinaires, qui représentent un moyen économique de fournir des informations «en direct» sans contraintes géographiques.

2.1.3.4. Gouvernance et coopération des parties intéressées

Les BNC effectuent une partie importante de leurs activités en coopération avec **un large éventail de parties intéressées aux niveaux local, régional, national et transfrontalier**, notamment les partenaires sociaux, d'autres réseaux européens, les services d'orientation professionnelle, les chambres de commerce et les autorités responsables de la sécurité sociale et de la fiscalité. On peut noter que plus la coopération entre les acteurs de terrain est étroite, plus les activités organisées conjointement aboutissent car elles débouchent sur un nombre plus élevé de mises en correspondance réussies entre les demandeurs d'emploi et les employeurs.

2.1.3.5. La communication dans les pays membres du réseau EURES

Une partie du budget de communication du réseau EURES est utilisée pour **soutenir les activités de communication des pays membres du réseau EURES**, dont des financements destinés à promouvoir l'identité visuelle EURES, à fournir des conseils concernant les médias sociaux ou à soutenir la production de vidéos et l'organisation d'événements. Les activités de sensibilisation et de communication ciblent différents publics au sein du réseau EURES. Certains BNC mettent en œuvre des campagnes d'information de nature générale (Estonie), d'autres visent des secteurs particuliers (Islande) ou se concentrent sur les jeunes (Pays-Bas). **Les médias sociaux et les campagnes ciblées** sont de plus en plus utilisés pour promouvoir les activités du réseau EURES parallèlement aux sites internet des SPE, par exemple en Belgique, à Chypre, en Estonie, en Norvège, en Espagne et en Suède. Les comptes des membres d'EURES sur les réseaux sociaux rassemblent environ 120 000 abonnés[29].

Les **documents d'information** à destination des employeurs et des demandeurs d'emploi sont adaptés, ciblés et disponibles dans plusieurs langues. En 2017, quelque 330 000 exemplaires de documents liés à EURES ont été demandés par le réseau EURES, et le bulletin d'information externe EURES a touché près de 700 000 abonnés. Parmi les activités de communication innovantes figuraient par exemple une **journée d'information à bord d'un train** circulant entre les Pays-Bas et l'Allemagne organisée par le partenariat transfrontalier régional, la promotion de la mobilité transfrontière lors d'un festival de musique en plein air et la diffusion d'un **programme radio hebdomadaire** consacré à EURES et d'un programme télévisé sur la mobilité professionnelle en Italie.

2.1.3.6. Suivi et évaluation des activités

Le nouveau règlement EURES définit une approche basée sur les résultats pour les activités du réseau EURES. Le **cycle de programmation** a constitué le principal outil de suivi pour l'activité annuelle au cours de la période. Dans ce cadre, chaque BNC a communiqué les produits et résultats de son réseau EURES national au moyen d'un rapport d'activité national, les comparant aux objectifs fixés dans son programme de travail national (auparavant dénommé «plan d'activité»). De plus, les **rapports mensuels des conseillers EURES** suivent les services EURES fournis aux demandeurs d'emploi et

[29] Afin de disposer d'un meilleur aperçu des réseaux sociaux nationaux EURES et de leur portée, le BEC réalise un exercice de cartographie des réseaux sociaux EURES chaque année.

aux employeurs et le **système de mesure de la performance** d'EURES mesure les performances et les activités du réseau EURES de manière cohérente. À partir de 2018, il sera utilisé pour suivre la programmation des activités du réseau EURES par rapport à un ensemble d'indicateurs convenus[30].

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

2.2.1. Soutien à la coordination et à la gouvernance

Le BEC organise les travaux du groupe européen de coordination. Il préside ses **réunions**, qui sont organisées à intervalles réguliers afin de présenter l'évolution et l'actualité récentes du réseau et d'en discuter, ainsi que de partager les bonnes pratiques et de rendre compte de l'état d'avancement du processus de mise en œuvre du règlement et de l'interopérabilité des systèmes informatiques. Le BEC supervise et facilite également les différentes étapes du cycle de programmation et coordonne les tâches de planification, de commentaire et d'établissement de rapports des BNC.

2.2.2. Fonctionnement et développement du portail EURES et des services informatiques liés

Le BEC gère le portail EURES sur la mobilité de l'emploi. Il a également **mis en place un nouveau système et de nouvelles procédures**, définis en collaboration étroite avec les États membres, afin d'assurer l'échange d'offres d'emplois et de CV. En 2017, un ensemble de normes concernant la structure de présentation des offres d'emploi et des CV, basées sur les normes ouvertes reconnues sur le plan international en matière de ressources humaines, ont été adoptées. Le BEC a proposé des modules spécifiques de mise en œuvre par défaut aux États membres, réduisant ainsi grandement les efforts de mise en œuvre nécessaires pour prendre part au nouveau système d'échange. La transition vers le nouveau système sur le portail EURES a eu lieu au premier semestre 2018. Des mécanismes de suivi et d'assistance liés à la préparation technique et à la qualité des données ont été mis en place.

2.2.3. Formation et développement professionnel

Le BEC assure un programme commun de formation et du développement professionnel au personnel des membres et des partenaires d'EURES. Cela inclut la mise en œuvre d'un programme de formation renouvelé pour EURES par le lancement de l'**académie EURES** en 2016, qui rassemble l'ensemble des activités de formation prévues dans le cadre du règlement EURES en vue de doter le personnel EURES des outils, des compétences et des aptitudes nécessaires à l'élaboration des activités de placement et de recrutement. Les réseaux EURES nationaux ont indiqué être très intéressés par la formation au niveau de l'Union[31].

Au niveau national, les membres et partenaires d'EURES forment leur personnel afin d'assurer un niveau commun de connaissances de base concernant EURES. Les nouveaux membres du personnel reçoivent une **formation préalable** sous plusieurs formes (par exemple, en classe, en ligne, sur le lieu de travail ou avec des outils

[30] 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.

d'autoapprentissage) au niveau national, afin de mieux comprendre les objectifs, les outils et les stratégies du réseau d'un point de vue national. Cette formation au niveau national est élaborée par les BNC sur la base des orientations indicatives, des outils et du service d'assistance fournis par l'équipe de formation du réseau EURES.

2.2.4. Service d'assistance

Le BEC assure une fonction d'assistance vis-à-vis de tous les utilisateurs du portail EURES et de ses services (c.-à-d. demandeurs d'emploi, employeurs, personnel des membres et partenaires d'EURES, BNC et invités). Cela implique des réponses à toutes les questions portant sur les services fournis sur le portail EURES, y compris dans l'extranet, et sur les services fournis sur la plateforme des journées européennes de l'emploi. Les questions peuvent être posées au moyen du formulaire en ligne du portail ou d'une discussion instantanée en ligne, en appelant un numéro de téléphone gratuit ou encore sur Skype. En 2017, le service d'assistance d'EURES a répondu à environ 20 000 questions d'utilisateurs.

2.2.5. Mise en réseau, échange de bonnes pratiques et apprentissage mutuel

Le BEC facilite le réseautage, l'apprentissage mutuel et l'échange de bonnes pratiques au sein du réseau EURES. Outre les réunions régulières du GEC et des autres groupes d'experts, un certain nombre d'**événements d'apprentissage mutuel** spécifiques ont été organisés au cours de la période. Ils ont pour objet l'échange des idées et des bonnes pratiques entre BNC et l'amélioration de la coopération au sein du réseau. Par exemple, un événement d'apprentissage mutuel sur la conception et la mise en œuvre des systèmes d'admission des membres et partenaires d'EURES et un événement regroupant des experts externes en matière de bonnes pratiques relatives aux outils de mise en correspondance automatisés ont été organisés en 2018. De plus, une nouvelle version de l'**extranet EURES** est devenue opérationnelle début 2018. Son objectif est de soutenir et d'encourager la collaboration et l'échange d'informations au sein du réseau EURES au travers d'espaces de travail et de forums interactifs.

2.2.6. Activités d'information et de communication

Le BEC soutient les activités d'information et de communication au sein du réseau EURES afin d'encourager la sensibilisation à EURES, conformément à la stratégie de communication d'EURES pour la période 2015-2020. Il prépare des **documents d'orientation** ciblés pour les plans de communication pluriannuels nationaux des pays membres du réseau EURES, tandis qu'un **groupe d'experts nationaux en matière de communication** a été mis en place afin de partager et de promouvoir les bonnes pratiques. De plus, le BEC gère la plateforme des journées européennes de l'emploi; il soutient et héberge l'organisation de plus de 30 journées de l'emploi et événements de recrutement (en ligne, sur le terrain ou les deux) chaque année.

---

[31] Tableau d'affichage du marché unique 2017 http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm (consulté le 2 août 2018). Le BEC signale que, «en 2017, au total, 696 participants ont pris part à des formations sur place, 480 à des formations en ligne, et 132 à la phase de consolidation, couvrant 30 pays; au cours du premier semestre 2018, 360 participants provenant de 27 pays membres du réseau EURES étaient inscrits à des cours théoriques en classe. La qualité de l'offre de formation est suivie à l'aide du retour des participants. En 2017, cela a permis de constater que la majorité des participants estimaient que les cours étaient utiles et bien organisés et que leur contenu pouvait être appliqué».

Les comptes de **médias sociaux EURES** rassemblent 260 000 abonnés sur Facebook, plus de 36 000 sur Twitter et 28 000 sur LinkedIn. La chaîne YouTube du réseau EURES a été réorganisée afin de tenir compte des différents groupes cibles et de fournir un aperçu vidéo plus clair. 2017 a vu la première campagne EURES dans les médias sociaux. La campagne **#YourCareerMove** avait pour but de sensibiliser à la gamme de services proposés par EURES et de promouvoir la coopération au sein du réseau. Selon les estimations, la campagne a généré 10 millions d'impressions, 440 participants au quiz ont créé un profil EURES pendant la campagne (soit un taux de conversion quatre à cinq fois plus élevé que la moyenne pour les réseaux sociaux) et 85 % des BNC étaient satisfaits des outils promotionnels de la campagne. Cette campagne a été présélectionnée pour les Digital Communications Awards 2018 dans la catégorie «Institutions».

Depuis 2016, le BEC a publié 216 articles d'actualité sur le portail EURES et 114 articles sur le portail extranet d'EURES. Les articles du portail EURES se font l'écho des **succès** des demandeurs d'emploi et des employeurs qui passent par le réseau EURES, rendent compte des **tendances en matière de recrutement** ou proposent des **tuyaux pour la recherche d'emploi et le recrutement**. Les **publications de Drop'pin@EURES** ont été mises à jour et un **guide pratique du réseau EURES** a été publié afin d'expliquer les changements apportés par le nouveau règlement EURES. De plus, le BEC a produit une nouvelle brochure et un nouveau dépliant pour le programme Reactivate.

Le BEC a également mis au point une infographie, un **guide stylistique** EURES et une charte graphique actualisée, ainsi que le manuel des journées européennes de l'emploi destiné aux organisateurs d'événements. Le **bureau de presse et d'information EURES** a adopté une nouvelle stratégie en matière de contenu afin de faciliter la planification de ses publications et l'alignement de celles-ci sur les activités dans les médias sociaux. Des thématiques mensuelles ont été définies et des mises à jour et rappels réguliers ont été envoyés, tandis que les supports de communication sont mis à la disposition de l'ensemble du réseau EURES dans l'espace de travail «Communication» du nouvel extranet.

2.2.7. Analyse de la mobilité géographique et professionnelle

Chaque année, la Commission publie un rapport sur la mobilité de la main-d'œuvre contenant des informations essentielles sur les flux et les tendances dans les pays membres de l'Union européenne et de l'Association européenne de libre-échange (AELE), qui met tout particulièrement l'accent sur la situation des travailleurs mobiles et sur la dimension du genre au sein du marché du travail[32]. À partir de ces informations, une analyse des pénuries et excédents de main-d'œuvre et de leurs causes dans les pays membres du réseau EURES est produite chaque année depuis 2017[33].

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

La mise en correspondance et le placement de candidats provenant d'autres pays dans des apprentissages et des stages sont complexes et demandent beaucoup de ressources en raison des différences considérables qui existent entre les cadres institutionnels respectifs des pays membres du réseau EURES. Le BEC contribue à l'élaboration d'une

[32] Les rapports annuels sur la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'UE pour 2016 et 2017 sont disponibles auprès de l'office des publications de l'Union.

[33] Le rapport «Labour shortages and surpluses 2017» est disponible sur le site EU Bookshop.

interprétation commune et de **services de soutien** appropriés en fournissant un ensemble d'exigences minimales quant à la qualité des données et des informations publiées sur le portail EURES concernant les apprentissages et les stages. Plus particulièrement, le BEC travaille actuellement, conjointement avec les États membres, à la rédaction de recommandations destinées aux organisations d'accueil concernant la procédure à suivre, de la publication de l'offre jusqu'à la fin de l'apprentissage ou du stage, y compris la transmission de l'offre et les interactions entre les membres et partenaires d'EURES et les organisations publiant les offres. Dès qu'elles auront fait consensus, ces recommandations seront publiées sur le portail EURES.

2.2.9. Ressources financières

L'axe EURES du programme EaSI finance les activités de soutien horizontal, telles que le développement et la maintenance du portail EURES sur la mobilité de l'emploi, le programme de formation commun, les activités de communication, d'analyse et du réseau, l'initiative «Ton premier emploi EURES» et les partenariats transfrontaliers.
Le tableau ci-dessous montre une répartition indicative des ressources réellement engagées à l'issue de la passation des marchés et de l'octroi des subventions[34]:

Activités principales	**2016**	**2017**	**Mi-2018**
1. Portail sur la mobilité de l'emploi	3 600 000	4 270 000	2 280 000
2. Service d'assistance	300 000	350 000	250 000
3. Traductions	500 000	500 000	543 500
4. Programme commun de formation	1 600 000	1 800 000	875 000
5. Réunions du réseau	100 000	140 000	125 000
6. Soutien aux activités du réseau	2 800 000	2 800 000	1 225 000
7. Ton premier emploi EURES	9 900 100	3 000 000	7 054 000
8. Partenariats transfrontaliers	3 900 000	3 400 000	3 226 090,5

[34] Ce tableau n'est pas exhaustif car certains postes budgétaires spécifiques ne sont pas inclus, comme le soutien apporté aux pays de l'EEE et aux partenaires sociaux (selon l'appel à propositions) ou les frais d'hébergement du portail.

3. MISE EN ŒUVRE DU REGLEMENT DANS LES ÉTATS MEMBRES

La présente section rend compte de l'état d'avancement de l'application du règlement EURES **dans les États membres**, comme le requiert le deuxième alinéa de l'article 33 dudit règlement. L'analyse se fonde sur les réponses apportées par les BNC lors d'une enquête ainsi que sur la liste de contrôle de la conformité et sur d'autres informations dont dispose la Commission. Le tableau présenté au début de chaque sous-section reprend sous forme synthétique la liste de contrôle de la conformité concernant la mise en œuvre du règlement. Lorsque des données concernant les (sous-)actions sont transmises, le tableau présente le résultat cumulé des actions. Lorsque des données sont disponibles pour toutes les sous-actions, la valeur la plus basse est indiquée. Lorsqu'aucune donnée n'est disponible concernant certaines sous-actions, l'action est indiquée comme étant partiellement terminée.

	Données non disponibles*
V	Achevée
Δ	Partiellement achevée
X	Non achevée

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

3.1. Composition du réseau et aspects liés à l'organisation

I. Composition du réseau et aspects liés à l'organisation	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Action nº 1: Désignation du BNC *(article 9, paragraphe 1)* et notification au BEC	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Action nº 2: Désignation d'un représentant pour le groupe de coordination *(article 14)* et notification au BEC	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Action nº 3: désignation des SPE compétents pour les activités menées dans le cadre du réseau EURES comme membres d'EURES *(article 10)*	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Action nº 4: identification des organismes actuellement actifs dans le réseau EURES et qui continueront de participer pendant la période transitoire *(article 40)*	Δ	V	-	Δ	-	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	-	Δ	-	V	-	-	-	-	V	Δ	X	Δ	Δ	X	Δ	Δ	Δ	-	-	-

3.1.1. Exigences réglementaires

Les États membres doivent informer le BEC du **BNC qu'ils ont désigné**. Le **service public de l'emploi (SPE)** dispose d'un **statut spécial de membre** dans chaque État membre. Un ensemble de **critères minimaux**[35] définissent les **obligations que les SPE** doivent remplir en leur qualité de **membre d'EURES**. Afin de respecter ces obligations, les SPE peuvent sous-traiter, déléguer ou conclure des accords spécifiques avec les organismes placés sous leur responsabilité. Les organismes qui faisaient partie des réseaux EURES nationaux avant l'entrée en vigueur du règlement de 2016 peuvent continuer d'être des partenaires pendant une **période transitoire** avant de devoir présenter à nouveau leur candidature à devenir membre ou partenaire du réseau EURES. Les BNC informent le BEC de la composition de leur réseau pendant la période de transition.

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

3.1.2. Mise en œuvre

Tous les États membres ont désigné leur BNC et leurs représentants pour le groupe européen de coordination et en ont informé le BEC. Les responsabilités des SPE et les **modifications apportées au réseau** découlant du nouveau règlement EURES ont été **communiquées** aux autorités pertinentes et aux organismes partenaires dans tous les États membres. En conséquence, certains BNC ont modifié la **structure de leur personnel** et, dans certains cas, le réseau EURES a fait l'objet d'une modification, par exemple les bureaux régionaux des BNC sont devenus membres, formant, conjointement avec leur BNC, le réseau EURES national. Comme ils y sont tenus, les BNC ont informé le BEC de ces modifications apportées aux réseaux EURES nationaux et à la structure des BNC par l'entremise du service d'assistance d'EURES. **Les services fournis par le réseau EURES aux demandeurs d'emploi et aux employeurs**, en ligne et hors ligne, sont fournis par l'intermédiaire des SPE. Dans un certain nombre d'États membres, les services du réseau EURES sont totalement intégrés aux services du SPE national.

3.1.3. Défis

Les États membres signalent que, bien que **le nombre de tâches incombant au BNC ait augmenté** du fait de la mise en œuvre du règlement, cette augmentation n'a pas toujours été suivie d'une hausse des **dotations en personnel ou budgétaires**. Plus particulièrement, les BNC tenus par une seule personne dans les États membres de petite taille indiquent faire face à une lourde **charge administrative et à des obligations pesantes d'établissement de rapports** en raison du nouveau règlement EURES. On s'attend notamment à ce que l'**élargissement du réseau EURES afin d'admettre les membres et partenaires** ait un impact significatif sur les besoins de gestion des BNC. Le réseau s'étend et, avec lui, les tâches que les BNC doivent gérer et coordonner de sorte que les membres et les partenaires puissent être connectés à la plateforme informatique commune et respecter leurs obligations en matière de suivi et d'établissement de rapports, et que la qualité des données (offres d'emploi et CV) partagées sur le portail EURES soit garantie.

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

II. Gouvernance et coopération avec les organismes n'appartenant pas 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	UK	CH	IS	LI	NO
Action n° 1: rétablir la collaboration avec les parties intéressées *(article 9, paragraphe 7)*	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	Δ	Δ	V	X	X	-	-	X
Action n° 2: rétablir la coopération avec d'autres services et réseaux d'information et de conseil de l'Union *(article 16, paragraphe 2)*	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X
Action n° 3: dialoguer avec les partenaires sociaux au niveau national *(article 16, paragraphe 3)*	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	X	V	Δ	-	-	X
Action n° 4: établir une coopération avec les autorités compétentes pertinentes *(article 26, paragraphe 2)* et en informer les membres et les partenaires	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V

3.2.1. Exigences réglementaires

Les **principaux organismes du réseau EURES** dans les États membres sont les SPE et les autres membres et partenaires d'EURES. Le fonctionnement du réseau exige cependant de **coopérer** avec de nombreux autres organismes. Le règlement énonce que l'une des responsabilités des BNC est la promotion de la **collaboration avec les parties intéressées pertinentes** dans le cadre du réseau EURES. Les réseaux EURES nationaux sont également tenus de coopérer avec d'autres **services et réseaux d'information et de conseil de l'Union**. De plus, les BNC devraient faciliter des échanges réguliers entre le réseau EURES et les **partenaires sociaux**, conformément au droit et aux pratiques nationaux. Afin de donner aux demandeurs d'emploi et aux employeurs **accès aux**

informations sur la fiscalité, les questions liées aux contrats de travail, les retraites, l'assurance maladie, la sécurité sociale et les mesures actives en faveur du marché du travail, les BNC doivent également établir des contacts avec les **autorités compétentes** au niveau national.

3.2.2. Mise en œuvre

Les autorités au niveau national ainsi que les partenaires sociaux dans de nombreux États membres forment le premier groupe de parties intéressées. Les informations concernant le réseau EURES sont généralement partagées lors de réunions et de sessions de coordination régulières. D'autres organismes intéressés actifs dans le domaine de la mobilité professionnelle européenne, comme les services d'information et de conseil de l'Union, **reçoivent également des informations** concernant le réseau EURES et sont **régulièrement invités à participer à des événements d'EURES ou à les coorganiser**. Plusieurs États membres ont achevé leur **cartographie des organismes intéressés** qui ne font actuellement pas partie du réseau EURES tandis que d'autres y travaillent encore. À l'avenir, certains de ces organismes pourront être invités à devenir membre ou partenaire. Cette cartographie fait également ressortir les domaines dans lesquels le réseau peut être renforcé grâce à des partenariats, conclus par exemple avec des pourvoyeurs d'apprentissages et de stages, pour lesquels de tels dispositifs manquent dans plusieurs pays.

3.2.3. Défis

Les États membres n'ont signalé aucun défi particulier concernant cet ensemble d'exigences.

3.3. Élargir le réseau

III. Élargir le réseau	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Action nº 1: préparation du système d'admission *(article 11)* et notification du BEC	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X
Action nº 2: mise en œuvre du système d'admission *(articles 11 et 12)*	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	-
Action nº 3: conformité avec le modèle pour le système national et les procédures de partage des informations entre les États membres *(article 11, paragraphe 8)*	X	-	-	V	-	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	-
Action nº 4: suivi de la conformité des membres et des partenaires	X	-	-	Δ	-	-	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	-	Δ

3.3.1. Exigences réglementaires

Pour **rejoindre le réseau EURES en tant que membre ou partenaire**, les organismes peuvent être admis via le **système d'admission** national que chaque État membre doit mettre en place, sur la base des critères minimaux définis dans le règlement EURES. Les États membres peuvent ajouter des critères d'admission nationaux afin de garder le contrôle de l'accréditation des nouveaux membres et partenaires, conformément aux exigences nationales et au règlement. Conformément au règlement EURES et à la décision d'exécution qui s'y rapporte, tous les États membres devraient avoir mis en place un tel système d'admission, y compris en vue du contrôle de la conformité des membres et des partenaires, et en avoir notifié le BEC[36]. Avant la mise en œuvre du système d'admission visant à élargir le réseau en mai 2018, le règlement prévoyait une **période transitoire**. Cela a permis aux réseaux EURES de continuer à coopérer avec les

[36] Un acte d'exécution, comme prévu par l'article 11, paragraphe 8, comportant un modèle pour la description du système national et des procédures d'échange d'informations entre les États membres, reste à adopter.

organismes partenaires, comme les partenaires transfrontaliers, tout en se préparant pour les obligations faites aux membres et aux partenaires en vertu du nouveau règlement EURES.

3.3.2. Mise en œuvre

Tous les États membres sauf un ont indiqué avoir élaboré ou mis en place un système d'admission, mais seul un tiers d'entre eux avait notifié le BEC de leur système respectif en juillet 2018. Dans un certain nombre d'États membres, les membres et partenaires potentiels sont invités à participer aux réunions et ateliers portant sur les activités du réseau EURES et sur la procédure à suivre pour devenir membre ou partenaires, tandis que d'autres États membres ont lancé des stratégies de communication pour toucher les membres et partenaires potentiels en leur donnant des informations concernant le réseau EURES. Aucun nouveau membre ou partenaire n'avait été admis en juillet 2018, mais plusieurs BNC ont annoncé qu'ils étaient en train d'évaluer des candidatures ou avaient publié des **appels à candidatures**.

Les États membres vont suivre la conformité de leurs membres et partenaires avec le règlement, et ont mis en place des **systèmes appropriés** ou travaillent actuellement à l'élaboration d'un mécanisme permettant un tel suivi. La conformité implique la communication de données et le partage d'informations avec le BNC, qui les transmet ensuite au BEC.

3.3.3. Défis

Près de la moitié des États membres déclarent rencontrer des **retards dans la procédure législative nationale de mise en place d'un système d'admission**. En outre, une des conséquences de l'élargissement du réseau EURES est que les BNC doivent gérer un **réseau plus large** afin de garantir la connexion et l'interopérabilité des membres et partenaires avec la plateforme informatique commune et de préserver la qualité des données et des informatiques partagées et communiquées au sein du réseau et sur le portail EURES.

3.4. Offres d'emploi et échanges de CV

IV. Mécanismes d'échange des données, visibilité, outils, interopérabilité	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Action nº 1: fonctionnement de l'échange des offres d'emploi	V	Δ	V	V	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	Δ
Action nº 2: fonctionnement de l'échange des CV	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	-	-	-	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ

3.4.1. Exigences réglementaires

L'**échange transparent d'offres d'emploi, de candidatures et de CV** est l'une des caractéristiques principales du nouveau règlement EURES. Le règlement exige que tous les membres et partenaires d'EURES **transmettent** l'ensemble de leurs **offres d'emploi disponibles au public sur le portail EURES** et se préparent à l'échange des données sur les apprentissages et les stages. Les États membres sont également tenus de partager des informations concernant leurs pratiques nationales et les problèmes liés aux données. Tous les échanges de données doivent passer par **un canal coordonné unique**. Tous les acteurs doivent appliquer des **normes techniques** au fonctionnement de la mise en correspondance automatisée. Les États membres doivent également suivre les candidatures des membres et partenaires d'EURES et veiller à la visibilité d'EURES au niveau national.

3.4.2. Mise en œuvre

Les États membres ont procédé aux modifications nécessaires pour la mise en œuvre du canal coordonné unique. Bien que la plupart des États membres aient respecté la date limite fixée à mai 2018 pour l'**échange des offres d'emploi**, il semblerait qu'ils aient besoin de plus de temps en ce qui concerne l'échange des CV[37]. Dans la plupart des États membres, **les apprentissages et les stages** comportant un élément professionnel sont transmis au portail EURES avec les autres offres d'emploi. Plusieurs États membres travaillent actuellement à améliorer les offres d'apprentissage et de stages qu'ils publient par l'entremise du réseau EURES en s'adressant aux fournisseurs et en mettant en place un système de collecte des offres.

Afin de développer un **outil de mise en correspondance** automatisé sur le portail EURES, tous les États membres mettent progressivement en œuvre la **classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO)** dans le réseau EURES. Au moment de la rédaction du présent rapport, la plupart des États membres avaient terminé ou étaient en passe de terminer une analyse des systèmes de classification nationaux afin de mettre en évidence les écarts avec l'ESCO.

3.4.3. Défis

La mise en œuvre de l'**échange des CV** est toujours en cours dans la plupart des États membres. À la date limite de juillet 2018, seul un État membre était prêt et quelques autres devraient être en mesure de l'être avant fin 2018. Des modifications techniques afin d'adapter les systèmes informatiques au canal coordonné unique sont encore nécessaires. Un autre défi est l'**obsolescence de l'infrastructure informatique** dans certaines régions, qui ne permet pas de gérer des activités qui devraient faire partie des mécanismes intégrés de coordination. L'insuffisance des ressources humaines, financières ou informatiques est souvent mentionnée comme la raison des retards dans la mise en œuvre des activités prévues liées à l'informatique au niveau national. Enfin, quelques États membres ont indiqué être inquiets concernant la protection des données à caractère personnel lors de l'échange d'offres d'emploi et de CV sur le portail EURES. Le BEC a répondu à ces inquiétudes.

3.5. Services de soutien

V. Services de soutien	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Action nº 1: garantir la continuité via les SPE	V	-	V	V	-	-	V	V	V	V	-	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	-	V
Action nº 2: assistance lors de l'inscription sur le portail EURES *(article 20)*	-	-	Δ	V	-	-	V	Δ	V	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	Δ	V	X	Δ	X	Δ	V	Δ	Δ	X	-	-	X
Action nº 3: informations générales sur EURES *(article 22)*	-	-	V	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	X	-	-	Δ
Action nº 4: suivi de l'application par les membres et les partenaires	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	X	X	Δ	-	X	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	X	X	Δ	Δ	Δ	X	X	-	-	X
Action nº 5: services de soutien dans les régions transfrontalières	-	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	Δ	Δ	-	V	-	-	V	-	V	Δ	V	V	Δ	Δ	Δ	X	V	-	-	-
Action nº 6: intégration de l'aide à la mobilité dans les mesures actives en faveur du marché du travail *(article 28, considérant 46)*	V	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	V	Δ	-	V	-	V	Δ	-	V	V	X	V	V	X	V	V	Δ	-	-	X

3.5.1. Exigences réglementaires

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

[37] Pour plus d'informations concernant le statut de la mise en œuvre dans chaque État membre, voir en annexe les figures 6 et 7.

EURES, et de **suivre les candidatures** des futurs membres et partenaires. Des services de soutien devraient également être fournis dans les **régions transfrontalières** et les États membres doivent **intégrer l'aide à la mobilité** dans leurs politiques actives relatives au marché du travail.

3.5.2. Mise en œuvre

Pratiquement tous les États membres indiquent qu'ils garantissent la **continuité de la fourniture des services de soutien** aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Des **informations concernant le réseau EURES** sont disponibles sur le site internet de tous les SPE et, le cas échéant, sur le portail EURES national. L'un des services de soutien EURES consiste à fournir des **orientations et une assistance aux demandeurs d'emploi et aux employeurs** pour s'inscrire sur le portail EURES. En Croatie, ce service est complété par des tutoriels vidéo montrant comment utiliser le portail EURES. Des informations plus détaillées sont généralement disponibles en ligne, concernant notamment les **programmes de mobilité ciblés**. Un certain nombre d'États membres estiment que les informations publiées sur le portail EURES et sur le site internet des SPE devraient être plus facilement accessibles en quelques clics.

Les services de soutien s'étendent également aux **régions transfrontalières**. Dans 17 États membres, l'identification des organismes pouvant fournir des services de soutien dans les régions transfrontalières, y compris en matière de recherche d'emploi, est en cours ou terminée. Toutefois, afin de se conformer au règlement, certains États membres doivent améliorer l'aide fournie pour trouver un emploi à l'étranger, notamment en intégrant à leurs politiques actives relatives au marché du travail l'aide à la recherche d'un emploi sur le territoire d'un autre État membre et en permettant aux ressortissants d'autres États membres d'utiliser ce service.

Dans chaque État membre, le **personnel EURES chargé de la gestion des dossiers a pleinement accès au portail EURES**, y compris aux offres d'emploi et au CV, après validation du BNC. Il reçoit également des documents d'information et d'orientation sur les procédures de gestion, qui se concentrent particulièrement sur la question de la protection des données contenues dans les CV. Un État membre indique que cette question sera incluse dans la formation des conseillers EURES.

3.5.3. Défis

Les États membres n'ont signalé aucun défi particulier concernant cet ensemble d'exigences.

VI. Échange d'informations, programmation et mesure de la performance	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Action nº 1: échange d'informations	V	-	X	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ
Action nº 2: conformité avec les modèles prévus pour l'échange d'informations sur les programmes de travail nationaux *(article 31)*	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Action nº 3: conformité avec le cahier de charges uniforme pour la collecte des données en vue du suivi et de l'évaluation du réseau EURES *(article 32)*	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	Δ

3.6. Échange d'informations, programmation et mesure des performances

3.6.1. Exigences réglementaires

L'**échange d'information** au sein du réseau EURES concernant les activités, les stratégies et les événements est la pierre angulaire de la **coopération dans chaque pays et entre les pays** ainsi qu'avec la Commission européenne. La coordination dans l'ensemble du réseau EURES est soutenue par les échanges d'informations entre le

personnel et les organes compétents dans chaque État membre et par les accords de coopération interne appropriés. Des **mécanismes de coordination** spécifiques à chaque contexte national sont en place afin de collecter et communiquer au BNC les informations exigées par le règlement.

3.6.2. Mise en œuvre

Dans plusieurs États membres, **un modèle ou un outil en ligne** a été mis au point afin que toutes les parties impliquées puissent satisfaire à leurs obligations d'information plus aisément. Il est important de noter que dans plusieurs États membres, les efforts de coordination ont entraîné une intensification de la coopération entre le personnel EURES et les services aux employeurs des SPE. En ce qui concerne la coordination portant sur les résultats à atteindre au titre du règlement, des **événements et des réunions conjointes périodiques** ont été organisés avec toutes les parties intéressées au niveau national, y compris des forums professionnels et des événements pour les employeurs. Dans certains États membres, afin de faire profiter le réseau d'une expertise complémentaire, des partenaires sont invités par les SPE, par exemple sur la question des apprentissages et des stages.

Les domaines dans lesquels les États membres s'efforcent de mettre en place des échanges d'informations s'étendent aux **pénuries et aux excédents de main-d'œuvre au sein des marchés du travail nationaux et sectoriels**, 22 États membres s'intéressant actuellement à cette question. En conséquence de cette collecte de données, la plupart des États membres contribuent à une analyse conjointe du marché du travail pour le réseau EURES et améliorent la programmation des activités et la coopération ciblée dans les pays.

La performance générale du réseau EURES est évaluée à l'aide du **système de mesure de la performance**, pour lequel le BEC a créé un outil de rapport partagé avec tous les BNC. Afin de satisfaire à l'obligation de diligence en matière d'établissement de rapports, plusieurs États membres ont mis en place leurs propres procédures nationales de collecte des données. De plus, le règlement oblige les BNC à signaler les écarts entre le nombre d'offres d'emploi transmises au portail EURES et le nombre d'offres d'emploi auxquelles ont accès publiquement les SPE et les membres et partenaires d'EURES, ainsi que toute différence entre le nombre d'offres d'emploi transmises au portail EURES et le nombre total d'offres d'emploi au niveau national. S'agissant de ce dernier point, un certain nombre de pays indiquent ne pas avoir accès aux données concernant les offres d'emploi au niveau national car ces données ne sont pas collectées.

En ce qui concerne le cycle de **programmation**, l'amélioration de l'exercice d'évaluation par les pairs et des modèles, grâce auxquels les États membres peuvent prendre connaissance du programme de travail des autres États membres pour l'année à venir et se faire part entre eux de leurs observations, devrait largement améliorer la coopération à l'échelle du réseau.

3.6.3. Défis

Les États membres signalent avoir rencontré des **problèmes de collecte des données et d'établissement de rapports** à la fois pour le système de mesure de la performance et pour le cycle de programmation, et ont suggéré d'améliorer certains points. Globalement, l'intégration de toutes les méthodes de collecte des données est perçue comme allégeant la charge que représente l'établissement de rapports incombant aux BNC. Tandis qu'un certain nombre d'États membres ne rencontrent actuellement aucune difficulté, d'autres

pensent que les obligations d'information sont difficiles à respecter. Ainsi, tous les États membres n'ont pas actuellement accès aux données nécessaires pour établir un rapport sur chaque indicateur du système de mesure de la performance. On estime qu'un **outil de rapport en ligne** permettant une extraction automatisée des données, lié au système des SPE, limiterait les erreurs susceptibles de survenir dans l'établissement manuel des rapports. Des **orientations supplémentaires** sur la manière d'utiliser et de comparer les données provenant de différentes sources, comme les données d'Eurostat, les données des SPE, les statistiques nationales, les données extraites des systèmes informatiques et les rapports provenant d'autres pays, sont également nécessaires pour améliorer la qualité de la communication des données.

La **collecte des données relatives aux emplois pourvus** par l'intermédiaire du réseau EURES constitue un défi important si l'on souhaite disposer d'un aperçu complet des performances du réseau[38]. Jusqu'en 2017, le nombre de placements était communiqué par les conseillers EURES à titre volontaire (environ 50-60 % de l'ensemble des communications). De plus, les demandeurs d'emploi ou les employeurs n'informent pas systématiquement les conseillers EURES des placements.

4. MISE EN ŒUVRE DU REGLEMENT PAR LA COMMISSION EUROPEENNE

La présente section fournit un aperçu de l'état d'avancement de l'application du règlement EURES **au niveau de l'Union**, comme le requiert le deuxième alinéa de l'article 33 dudit règlement et tel que résumé dans la liste de contrôle de la conformité présentée ci-dessous.

4.1.1. Exigences réglementaires

Domaines des activités du BEC	État d'avancement
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)	Δ
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 la fonction «service	Δ

[38] Ce point faisait également partie des conclusions du rapport spécial nº 6 de la Cour des comptes européenne (2018), disponible à l'adresse suivante: http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/fr/.

d'assistance») et de la plateforme d'interopérabilité (y compris pour les apprentissages et les stages)	
Mesure des performances et suivi des progrès	V
Gestion et dialogue au niveau de l'Union	V

4.1.2. Mise en œuvre

Le BEC a terminé toutes les activités préparatoires et d'accompagnement liées au nouveau règlement EURES et a fourni des **orientations concernant la mise en œuvre** aux organismes EURES au niveau national, par exemple sous la forme de formations, d'événements d'apprentissage mutuel, etc. Il a réalisé toutes les activités nécessaires à la mise en place du nouveau **système d'échange des données**.

Il est sur le point d'**améliorer encore la fonctionnalité et les caractéristiques de l'extranet EURES** et d'affecter des ressources à la facilitation de l'accès au réseau sous la forme d'événements et d'ateliers ainsi que par le développement des outils de communication EURES.

En ce qui concerne les activités de **formation du personnel**, l'académie EURES, les programmes de formation pour les parties intéressées externes et les programmes de formation centraux du BEC sont pleinement opérationnels.

Concernant la mise en place du cycle de suivi du réseau EURES, la **formalisation des modèles de rapport** et des **analyses conjointes** est terminée. À cet égard, le BEC planche encore sur l'élaboration d'une démarche cohérente en matière de collecte et de traitement des données sur le marché du travail pour les besoins du réseau EURES. Le système de mesure de la performance est intégralement installé et fournira des résultats opérationnels au cours de l'année de référence 2018. Le déploiement des méthodes d'évaluation et de suivi du système de mesure de la performance n'est pas encore achevé.

Enfin, le BEC a terminé son projet visant à fournir un **service d'assistance centralisé** sur le portail EURES.

4.1.3. Défis

En ce qui concerne un cadre de travail à long terme pour l'apprentissage mutuel et l'échange d'informations sur les procédures d'admission des membres et partenaires d'EURES, le BEC reconnaît que le travail n'est pas terminé.

5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

5.1. Conclusions

La réforme ambitieuse du réseau EURES, prévue par le règlement EURES entré en vigueur le 12 mai 2016, touche à son terme, alors que la date limite pour sa mise en œuvre était fixée à mai 2018. Le processus de mise en œuvre s'est déroulé dans un environnement difficile, contraint par un certain nombre de facteurs externes tels que les modifications du soutien financier disponible pour les activités nationales et les nouvelles exigences en matière de protection des données. Malgré cela, la plupart des obligations, au niveau européen comme au niveau national, ont été respectées ou sont en passe de

l'être. La liste suivante reprend certains des accomplissements réalisés pendant la période de référence:

- le cadre juridique complet a été mis en place, et six décisions d'exécution ont été adoptées en vertu du règlement EURES;
- tous les États membres ont désigné un BNC et ont désigné un SPE comme membre d'EURES;
- EURES commence déjà à agir comme un réseau plus dynamique, avec un nombre plus important d'acteurs, d'activités et de services, et bénéficie d'une communication améliorée, notamment via les médias sociaux;
- la transition vers un nouveau système d'échange de données pour les offres d'emploi et les CV suite à la définition de nouvelles structures de présentation et normes a bien avancé;
- EURES a endossé son rôle de centre d'expertise en matière de mobilité sur le marché du travail et de laboratoire de projets de mobilité innovants (programmes de mobilité ciblée);
- le portail EURES reste un outil de placement européen efficace;

- les nouvelles dispositions relatives au suivi et à l'établissement de rapports contenues dans le règlement sont mises en œuvre et permettront à terme la production de rapports plus complets et plus uniformes sur les activités d'EURES, y compris sur les placements.

Un certain nombre de défis subsistent cependant, et ils doivent être relevés dans une perspective à long et à court termes. Afin de faire de l'extension du réseau aux nouveaux membres et partenaires une réalité, tous les États membres doivent mettre en place des systèmes d'admission efficaces et transparents, et partager les informations concernant les organismes admis avec l'ensemble du réseau. Le système d'échange des offres d'emploi et des CV doit être intégralement mis en œuvre par tous les États membres, tout en veillant à ce que l'ensemble des offres d'emploi et des CV pertinents soient transmis au portail EURES sans retard indu et selon des normes de qualité communes. Dans une perspective à plus long terme, il sera également nécessaire d'assurer des synergies appropriées avec des initiatives similaires ou complémentaires, comme Europass2 ou le portail numérique unique.

Ces défis seront abordés conjointement avec la création de l'Autorité européenne du travail, proposée par la Commission en mars 2018 et approuvée à titre provisoire par le Parlement européen et le Conseil en février 2019. À moyen terme, les activités de coordination d'EURES incomberont en effet à l'Autorité européenne du travail, qui devrait atteindre sa pleine capacité d'ici à 2024. Pour ce faire, le bureau européen de coordination d'EURES fera l'objet d'un transfert formel vers l'Autorité européenne du travail.

Sous la responsabilité de l'Autorité européenne du travail, le BEC renforcera le rôle d'EURES dans la promotion de conditions de mobilité équitables. Il bénéficiera d'une structure opérationnelle complète consacrée à la mobilité de la main-d'œuvre de l'UE et d'une expertise spécialisée dans différents domaines pouvant offrir des idées pour les futurs défis à relever ou des approches et des outils innovants. Pour sa part, le BEC contribuera au fonctionnement de l'Autorité grâce à son expertise, son réseau et ses outils.

Ce transfert n'aura aucune incidence sur le fonctionnement du réseau sur le terrain.

5.2. Recommandations aux États membres pour la prochaine période de référence

Les questions actuellement prioritaires pour les États membres pour la prochaine période de référence portent sur les **mécanismes de financement**, le **dialogue** et la **coopération**, les **activités numériques**, l'**échange d'informations** et les **méthodes de suivi et d'évaluation**.

Pour le bon fonctionnement du réseau EURES et de la réforme lancée en 2016, il est crucial que les **États membres fournissent aux BNC toutes les ressources humaines et des TIC nécessaires** pour permettre à ceux-ci de s'acquitter de leurs tâches, et que tous les BNC respectent les **périodes de transposition et de mise en œuvre** prévues par le règlement, tout en **respectant les délais convenus** pour l'établissement des rapports, la réalisation du suivi et autres exercices communs du réseau.

Une **révision et une meilleure intégration des programmes de mobilités liés à EURES par les États membres**, tant en ce qui concerne les mécanismes de financement que la programmation et l'établissement de rapports conjoints, profiteraient au réseau EURES dans son intégralité et amélioreraient la perception du personnel EURES chargé des tâches administratives. De plus, le fait de **recenser les pénuries et les excédents de main-d'œuvre dans les autres pays membres du réseau EURES** constitue un moyen important de soutenir le développement d'activités de recrutement conjointes au sein du réseau. Des améliorations sont possibles grâce à la rationalisation des activités menées et à une coopération accrue entre les pays dont les excédents et pénuries de main-d'œuvre sont complémentaires.

Certains BNC ont indiqué ne pas être en mesure, dans les circonstances actuelles, **de garantir pleinement la qualité des CV et offres d'emploi** transmis par les nouveaux membres et partenaires d'EURES. Par conséquent, les BNC devraient adapter leurs systèmes informatiques plus rapidement et convenir de certaines normes de qualité afin d'**améliorer le transfert des données** à la lumière de l'ensemble des exigences applicables de l'Union en matière de protection des données. Les États membres devraient également exploiter le plein potentiel des données liées à EURES afin d'améliorer et de compléter leurs services nationaux, par exemple en faisant un **usage plus étendu des interfaces de programmes d'application (API) d'EURES.**

Les BNC doivent encourager l'**élargissement du réseau EURES** en adoptant des systèmes d'admission appropriés et en établissant un code de conduite commun afin d'étendre le spectre actuel des membres et partenaires d'EURES. De plus, les États membres devraient **renforcer la coopération** au sein du réseau EURES (par exemple avec les autres BNC, les partenariats transfrontaliers, les programmes de mobilité ciblés) et continuer de s'adresser à un spectre large de parties intéressées EURES, comme les partenaires sociaux, les fournisseurs de services de formation et d'éducation, et d'autres réseaux d'information et de services de l'Union.

Les États membres sont encouragés à **faire pleinement usage des outils et des lignes directrices concernant les relations publiques et la communication** fournis au niveau européen, et d'intégrer leurs activités de communication internes et externes sur EURES.

5.3. Mesures à prendre par la Commission européenne

Le **déploiement complet et l'analyse ultérieure du système de mesure de la**

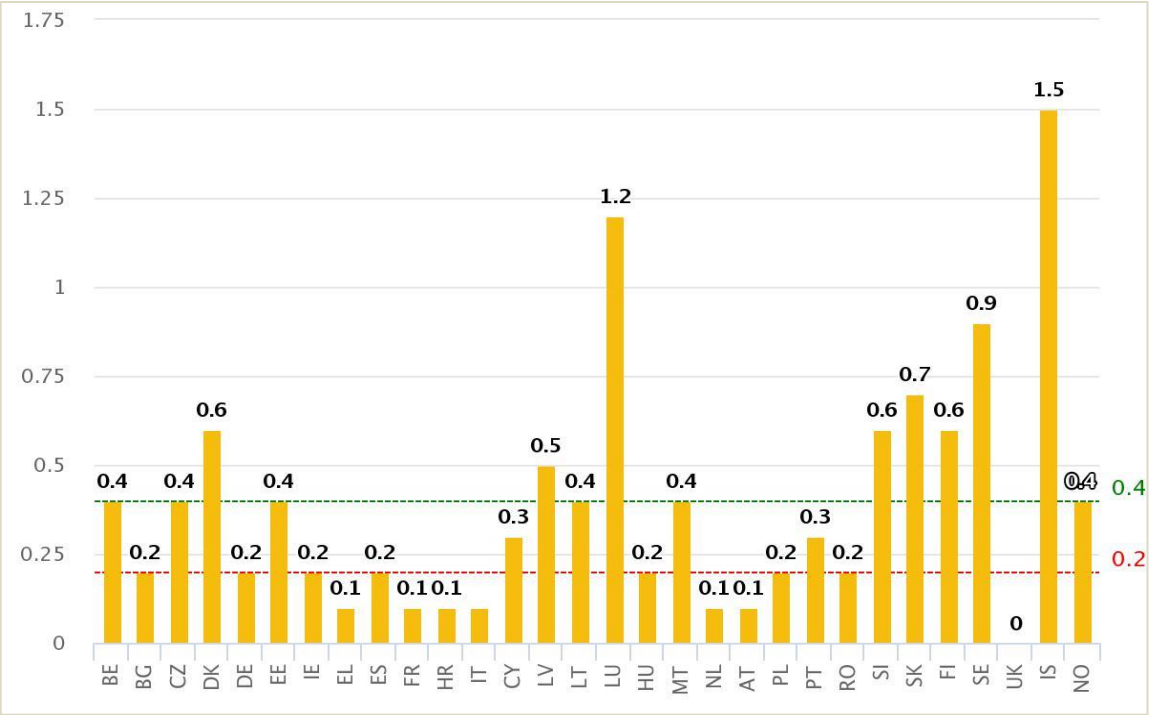
performance ainsi que le développement de **fonctionnalités avancées supplémentaires sur le portail EURES** seront les domaines d'action principaux échus au BEC durant la prochaine période de référence. Le BEC devrait continuer à fournir **des conseils et des orientations** aux États membres en vue de la mise en œuvre des exigences du règlement et discuter des manières dont les situations ou les accords administratifs spécifiques des États membres peuvent trouver une solution. Cela pourrait comprendre la fourniture de versions électroniques plus **conviviales** de l'extranet EURES et des modèles de rapport. Ces derniers pourraient par exemple inclure des champs prédéfinis et des sections comprenant des listes déroulantes basées sur les indicateurs du système de mesure de la performance. Cela permettrait d'assurer une certaine uniformité tout en réduisant la charge administrative pesant sur les BNC et en facilitant l'extraction et l'analyse des données.

L'**alignement des systèmes d'admission et la fourniture de documents d'orientation** devraient continuer d'être une priorité pour le BEC au cours de la période de référence à venir. Les BNC soulignent qu'ils **apprécient de coopérer avec le BEC**, notamment s'agissant de rédiger des documents communs et de préparer les événements d'apprentissage mutuel; ils appellent à la poursuite de ces bonnes pratiques. Le BEC devrait toutefois apporter davantage de soutien aux BNC pour faire connaître la marque EURES aux demandeurs d'emploi et aux employeurs au niveau national. Cela pourrait par exemple prendre la forme du rétablissement du **groupe de travail «Information et communication»** pour permettre aux BNC de partager les bonnes pratiques. D'autres points qui mériteraient d'être développés sont les **synergies** et la réduction des chevauchements avec les autres initiatives de la Commission et les réseaux de l'Union dans des domaines similaires, notamment Europass2 et le portail numérique unique.

L'**intégration des activités transfrontalières** et la **communication systématique d'informations sur les activités** dans le cadre des partenariats transfrontaliers seraient utiles à l'échange des bonnes pratiques et aux analyses du marché du travail dans les régions transfrontalières. Globalement, l'**échange d'informations** concernant plusieurs aspects des actions des partenariats transfrontaliers n'est **pas encore systématique**, mais ce problème est en passe d'être réglé grâce à l'élaboration de fiches de partenariat transfrontalier. Des lignes directrices définissant la meilleure manière d'inclure les partenariats transfrontaliers dans le réseau EURES et dans le système de mesure de la performance amélioreraient grandement la qualité du suivi et des échanges de données.

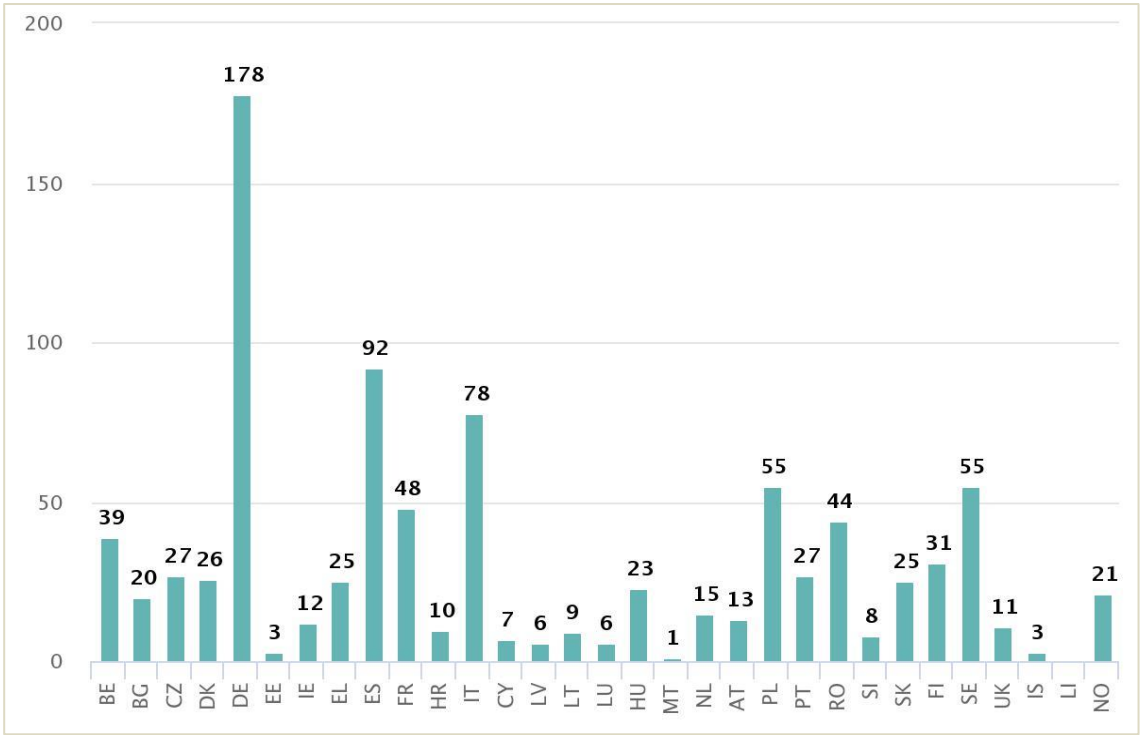
ANNEXE – CHIFFRES PERTINENTS

Figure 1 – Nombre de conseillers EURES pour 100 000 résidents en âge de travailler (20-64 ans) en 2017



Source: Portail EURES – Tableau d'affichage du marché unique 2017

Figure 2 – Nombre de conseillers EURES et de personnels analogues au niveau de l'Union en 2017



Source: BEC – Tableau d'affichage du marché unique 2017

Tableau 1 – Demandeurs d'emploi enregistrés sur le portail EURES

Pays de résidence EURES	***Demandeurs d'emploi autoenregistrés sur le portail EURES (premier semestre 2018)***
AT	2 937*
BE	6 628
BG	8 028
CY	1 372*
CZ	3 958*
DE	12 453
DK	1 491*
EE	1 549*
EL	1 342
ES	60 846
FI	5 257
FR	17 510
HR	14 858
HU	6 776
IE	2 043*
IS	401*
IT	71 476
LI	4*
LT	2 688*
LU	703*
LV	1 649*
MT	685*
NL	4 750
NO	2 113*
PL	14 663
PT	17 250
RO	17 159
SE	3 959*
SI	4 156*
SK	1 279*
UK	8 532

Source: Rapport du système de mesure de la performance d'EURES, premier semestre 2018 et portail EURES (si suivi d'un astérisque)

Figure 3 – Principaux pays de départ (avec des flux sortants de ressortissants supérieurs à 50 000) et variations par rapport à 2014

Pays de résidence	*Flux sortant de ressortissants (principaux pays de départ)*
RO	157 (+11 %)
PL	123 (-16 %)
UK	105 (-9 %)
DE	79 (-6 %)
IT	75 (+14 %)
ES	69 (+19 %)

Source: Rapport annuel 2017 sur la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'UE

Figure 4 – Composition de la mobilité à l'intérieur de l'Union par différents types, UE-28, citoyens de l'UE-28, 2016

Typologie de mobilité	*Étendue*
Citoyens mobiles «à long terme» de l'UE-28 en âge de travailler (20-64 ans) vivant dans l'UE-28 (données démographiques d'Eurostat)	11,8 millions
(en pourcentage de la population en âge de travailler totale de l'UE-28[39])	*3,9 %*
Citoyens mobiles de l'UE-28 en âge de travailler vivant dans l'UE-28** (chiffres UE-EFT)	11 millions
… dont **citoyens mobiles actifs de l'UE-28** (en emploi ou cherchant du travail)	9,1 millions
(en pourcentage de la main-d'œuvre totale dans l'UE-28)	*4 %*
Travailleurs frontaliers (20-64 ans)	1,4 million
(en pourcentage du total des travailleurs salariés dans l'UE-28)	*0,6 %*
Nombre de détachements[40] (salariés et non-salariés) (nombre de documents portables (DP) A1)	2,3 millions

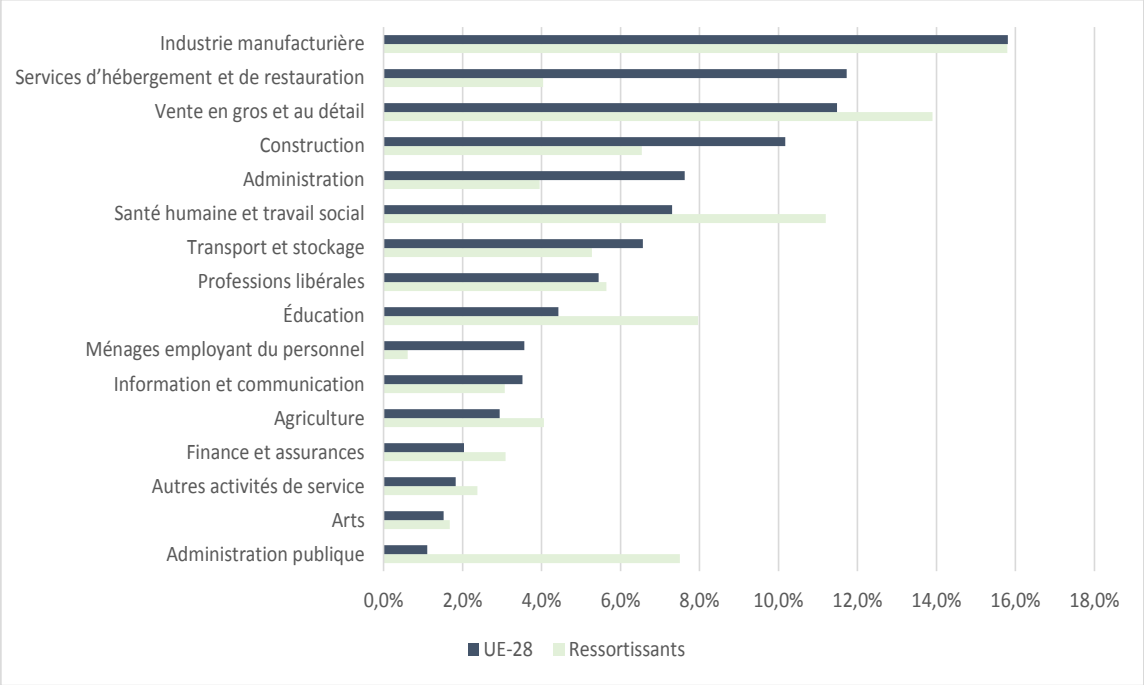
[39] En 2016, la population en âge de travailler totale de l'UE-28 était de 305 883 690.

[40] Ce nombre indique le nombre total de DP A1 délivrés par les États membres de l'UE-28 en vertu du règlement (CE) nº 883/2004. Les DP A1 sont délivrés aux personnes assurées dans un État membre autre que l'État membre d'emploi (temporaire). Le nombre de DP A1 n'est pas forcément égal au nombre de travailleurs détachés. En 2016, le nombre total de DP A1 était d'environ deux millions, y compris 1,6 million de documents délivrés en vertu de l'article 12 (sur le détachement de salariés et de non-salariés), ainsi qu'aux personnes actives dans plusieurs États membres en vertu de l'article 13 du règlement (CE) nº 883/2004 (620 185 DP A1) et à d'autres catégories (44 538 PD A1). Veuillez noter que des différences existent concernant la définition de «détachement» dans le règlement (CE) nº 883/2004 et dans la directive 96/71/CE (directive concernant le détachement de travailleurs).

Typologie de mobilité	*Étendue*
Mobilité aller-retour annuelle (20-64 ans) (2015)	614 453
(en pourcentage des ressortissants de l'UE-28 quittant leur pays d'origine en 2014)	*55 %*

Source: Rapport annuel 2017 sur la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'UE

Figure 5 – Emploi de citoyens mobiles récents et de ressortissants de l'UE-28 par secteur, agrégé au niveau de l'UE-28, 2016



Source: Rapport annuel 2017 sur la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'UE; UE-EFT 2016, Calculs de Milieu

Figure 6 – État d'avancement de la mise en œuvre dans les États membres de l'échange des offres d'emploi (juin 2018)

Échange des offres d'emploi opérationnel	Échange des offres d'emploi opérationnel	Mise en œuvre prévue	Pas d'informations disponibles
• Belgique - Actiris • Belgique - VDAB • Bulgarie • Chypre • République tchèque • Danemark • Estonie • France • Allemagne • Grèce • Luxembourg • Pologne • Slovénie • UK • Hongrie • Italie	• Irlande • Croatie • Pays-Bas • Royaume Uni - Irlande du Nord • Slovaquie • Autriche • Suisse • Finlande • Malte • Espagne, Suède • Portugal • Islande	• Norvège • Lituanie	• Belgique - Forem • Lettonie

Figure 7 – État d'avancement de la mise en œuvre dans les États membres de l'échange des CV (juin 2018)

Échange des CV opérationnel	Mise en œuvre prévue	Pas d'informations disponibles
• République tchèque • Danemark	• Roumanie • Grèce • Chypre • Irlande • Malte • Lituanie • Luxembourg • Suisse • Bulgarie • Allemagne • Estonie • Lituanie • Norvège • Slovénie • Belgique - Actiris • Belgique - VDAB • Espagne • Hongrie • Slovaquie	• Pologne • Autriche • Belgique - Forem • Croatie • Finlande • France • Islande • Italie • Lettonie • Suède • Pays-Bas • Royaume-Uni • Royaume-Uni (Irlande du Nord)