

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 02.10.2000
COM(2000) 607 final

Rapport d'activités EURES 1998-1999

"Vers un marché européen intégré de l'emploi: la contribution d'EURES"

(présenté par la Commission)

Rapport d'activités EURES 1998-1999

"Vers un marché européen intégré de l'emploi: la contribution d'EURES"

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 3

1. **Missions et priorités d'EURES** 4

1.1. EURES: un service concret pour le citoyen européen 4

1.2. Un instrument au service de la stratégie européenne de l'emploi 4

1.3. Un cadre de priorités bien défini 5

2. **Consolidation et expansion du réseau des partenaires d'EURES** 6

2.1. Une intégration renforcée d'EURES dans les Services Publics d'Emploi 6

2.2. La consolidation des EURES-transfrontaliers 7

2.3. Les Euroconseillers: la force motrice du réseau 7

3. **Le développement du service EURES** 9

3.1. Des offres d'emploi plus nombreuses et plus faciles d'accès 9

3.2. Des services de qualité 13

3.3. Les services supplémentaires des EURES-T 14

4. **Le financement** 16

5. **Priorités et défis** 17

5.1. Intégration politique et opérationnelle 18

5.2. Modernisation des modes de prestation 18

5.3. Amélioration de la gamme des services 19

5.4. Réexamen des méthodes gestion 19

Introduction

L'évolution du marché du travail dans l'Espace économique européen au cours des dernières années fait de la mobilité géographique des travailleurs un enjeu économique de plus en plus important. Certes, le chômage reste à un niveau excessif dans plusieurs États membres ou régions, et la prévention et la réduction du chômage de longue durée constituent un défi majeur. En même temps, cependant, la question de l'emploi se pose de façon croissante en termes de déficits de main d'oeuvre permettant de répondre aux besoins des employeurs. Ces tensions sur le marché de l'emploi ont un impact négatif sur la croissance et sur la stabilité des prix, en même temps que le manque de main d'oeuvre qualifiée pèse sur la compétitivité des entreprises.

La mobilité géographique - tant à l'intérieur de chaque État membre qu'entre les États membres au sein de l'Espace économique européen - est l'un des facteurs pouvant réduire ces tensions sur le marché du travail.

Ce changement de donne sur le plan économique se traduit clairement dans les déclarations politiques au niveau de l'UE. Ainsi, dans son avis pour le Conseil européen de Lisbonne (mars 2000), le Comité de l'emploi et du marché du travail soulignait-il le besoin d'encourager la mobilité sur un marché de l'emploi européen. Il identifiait une série de mesures concrètes à prendre, notamment dans le cadre d'EURES, en vue de contribuer à une mobilité accrue. Les conclusions du Conseil européen de Lisbonne de mars 2000 appellent quant à elles le Conseil et la Commission d'une part à *"améliorer la capacité d'insertion professionnelle et réduire le déficit de qualification, notamment en fournissant aux services de l'emploi une base de données européenne sur les possibilités d'emploi et d'apprentissage"*[1], et, d'autre part, à *"mettre au point un modèle européen commun de curriculum vitae, qui sera utilisé sur une base volontaire pour favoriser la mobilité en aidant les établissements d'enseignement et de formation et les employeurs à mieux évaluer les connaissances acquises"*[2].

Le Parlement Européen, pour sa part, a proposé, dans une Résolution d'avril 2000 sur le marché intérieur, de développer EURES en un "service de l'emploi européen"[3]

L'évolution d'EURES au cours des deux années couvertes par le présent rapport – 1998 et 1999 – doit être examinée à la lumière de ces développements économiques et politiques, notamment pour déterminer si le travail accompli pendant cette période permettra à EURES de répondre aux attentes du Conseil européen.

Cette évolution a été caractérisée en premier lieu par une forte prise de conscience des partenaires d'EURES, et tout particulièrement des Services publics de l'emploi, de l'évolution de leur rôle dans le contexte d'une stratégie *européenne* de l'emploi et d'un marché *européen* de l'emploi, avec pour conséquence une meilleure intégration des services EURES dans leur propre panoplie de services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.

---

1 Conclusions de la Présidence, paragraphe 29.

2 Conclusions de la Présidence, paragraphe 26.

3 Résolution du 13 avril 2000 sur la Communication de la Commission "La stratégie pour le Marché Intérieur européen" COM (1999)464

On a ainsi assisté à une forte progression des offres d'emploi échangées, passées de 43.000 début 1998 à 166.000 début 2000. Par ailleurs, la période a été marquée par l'utilisation d'Internet comme support pour les services EURES. Le site EURES a été inauguré par le Premier Ministre du Royaume-Uni et par le Président de la Commission lors du sommet européen de Cardiff, en juin 1998. En quelques mois, ce site est devenu l'un des plus visités de la Commission.

Malgré les progrès évidents qui ressortent du rapport ci-après, de sérieux défis restent à relever - par la Commission et par les partenaires du réseau EURES - pour répondre de façon satisfaisante dans les mois et années à venir aux attentes des demandeurs d'emploi et des employeurs concernés par la mobilité géographique, ainsi qu'aux demandes du Conseil européen et du Parlement Européen.

1. MISSIONS ET PRIORITES D'EURES

1.1. EURES: un service concret pour le citoyen européen

Trouvant son origine dans le règlement 1612/68 sur la libre circulation des travailleurs, EURES a été conçu pour faciliter l'exercice du droit des citoyens de l'UE et de l'EEE à travailler dans un autre État membre.

De ce fait, EURES s'est développé dans une optique de service direct au citoyen, que celui-ci soit un demandeur d'emploi ou un employeur, et constitue ainsi une des facettes les plus visibles et efficaces des efforts de la Commission pour se rapprocher du citoyen.

Le service de base d'EURES porte sur l'information, le conseil et l'aide au placement. Il s'appuie à la fois sur un réseau d'experts (les Euroconseillers), sur un grand nombre de points de contact dans les organisations partenaires, et sur un service en libre accès sur Internet.

EURES est l'un des acteurs importants d'"Europe Direct", l'initiative lancée par la Commission lors du Conseil européen de Cardiff en juin 1998, qui vise à rapprocher le citoyen de l'Europe.

1.2. Un instrument au service de la stratégie européenne de l'emploi

Par delà les services individuels qu'il rend aux citoyens, EURES soutient à plusieurs égards la stratégie européenne de l'emploi.

En premier lieu, EURES contribue à une meilleure *transparence* du marché du travail européen. Ceci résulte de son rôle d'information sur les offres d'emploi disponibles comme sur les marchés du travail régionaux ou sur les conditions de vie et de travail dans les différents États membres. En facilitant la mobilité des travailleurs, EURES contribue à une plus grande *flexibilité* du marché du travail. *L'adaptabilité* des entreprises bénéficie de l'accès à un ensemble de ressources humaines non seulement plus vaste mais également plus riche en termes de qualifications, de culture du travail et de langues. *L'employabilité* des demandeurs d'emploi est grandement favorisée par l'expérience professionnelle – fût-elle de courte durée – à l'étranger. Les EURES transfrontaliers contribuent spécialement au *développement local* en s'appuyant sur

des partenariats locaux. Enfin, *le dialogue social* en matière de politique d'emploi est encouragé par les EURES transfrontaliers.

En résumé, la mission d'EURES est donc d'améliorer le fonctionnement du marché du travail européen en facilitant l'exercice du droit à la libre circulation des travailleurs.

1.3. Un cadre de priorités bien défini

En 1998 et en 1999, les activités d'EURES - tant au niveau des partenaires qu'à celui de la Commission européenne - ont suivi un ensemble de priorités définies en commun par tous les partenaires avec la Commission. Il s'agissait de:

A. Améliorer les performances d'EURES en matière d'offres d'emploi. Dans ce contexte, l'objectif était d'augmenter le nombre d'offres dans la base de données EURES en vue d'atteindre une masse critique. De façon également importante, il s'agissait d'améliorer la qualité des offres. Enfin, le traitement des offres reçues par les organisations partenaires du réseau devait être amélioré.

B. Améliorer l'accès aux services d'EURES. L'objectif était non seulement de renforcer le réseau humain disponible - notamment en en exploitant mieux les moyens des services publics de l'emploi - mais également de développer le libre accès à certains services de base en rapport avec la mobilité géographique, en particulier grâce à l'utilisation d'Internet.

C. Renforcer la qualité des services EURES. Il s'agissait de la mise en oeuvre des normes de qualité EURES ainsi que de la formation des Euroconseillers et de leur disponibilité pour le service EURES.

D. Mieux communiquer au sein du réseau. Une implication plus forte de toute la hiérarchie des services de l'emploi était notamment visée. De même, des mesures étaient proposées pour améliorer la communication entre les principaux acteurs du réseau grâce aux technologies de l'information et de la communication.

Sur la base de ces objectifs communs, chaque partenaire a été invité à définir un "plan de développement" annuel pour EURES, dont la mise en oeuvre a pu recevoir un soutien financier de la Commission. Le rapport ci-après expliquera dans quelle mesure ces objectifs ont été atteints.

2. CONSOLIDATION ET EXPANSION DU RESEAU DES PARTENAIRES D'EURES

2.1. Une intégration renforcée d'EURES dans les services publics de l'emploi

Les partenaires de base d'EURES sont "les services de l'emploi des États membres et leurs partenaires nationaux éventuels".[4]

Ces partenaires n'ont pas changé au cours de la période de référence et sont les suivants:

A-Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)	GR-Office de l'emploi et de la main-d'oeuvre (OEAD)
B-FORmation EMploi (FOREM)	IRL-Foras Aseanna Saothair (FAS)
B-Vlaamse Dienst voor Arbeidsvoorziening (VDAB)	ISL-Direction générale de l'emploi
B-Office régional bruxellois de l'emploi/Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (ORBEM/BGDA)	I-Ministero del Lavoro
D-Bundesanstalt für Arbeit (BA)	L-Administration de l'emploi (ADEM)
D-Bundesverwaltungsamt (BVA)	NL-Arbeidsvoorziening (ARBVO)
DK-Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS)	N-Arbeidsdirektoratet
E-Instituto Nacional de Empleo (INEM)	P-Instituto do Emprego e Formaçao Profissional (IEFP)
F-Agence nationale pour l'emploi (ANPE)	SF-Ministère du Travail
F-Association pour l'emploi des cadres (APEC)	S-Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)
F-Office des migrations (OMI)	UK-Employment Service

Le développement le plus significatif au cours de la période de référence a été l'adoption par les directeurs des services publics de l'emploi (SPE) d'un "Protocole d'accord sur le développement des services d'EURES" le 16.11.1998. Par ce Protocole, les SPE reconnaissent l'importance d'EURES en tant qu'élément à part entière de leurs gammes de services. Ils s'engagent à une intégration plus poussée du service EURES dans leurs propres organisations, tant sur le plan de la planification que de la gestion des ressources humaines ou que du traitement des offres d'emploi. Une évaluation de la mise en œuvre du Protocole après un an a démontré sa contribution à une meilleure connaissance et compréhension au sein des SPE. Un grand nombre d'initiatives utiles ont été prises telles que la formation de nombreux agents autres qu'Euroconseillers, y compris des formations transnationales rassemblant des directeurs de ligne de tous les SPE partenaires.

Ainsi, EURES se confirme comme un agent efficace d'européanisation des SPE, qui se considèrent de plus en plus comme des agents du marché européen de l'emploi, et non plus seulement du marché national ou régional.

[4] Décision de la Commission 93/569, Article 1.

2.2. La consolidation des EURES-transfrontaliers

Après une forte expansion du nombre de partenariats EURES transfrontaliers (EURES-T) en 1996-97 (augmentation de 11 à 18 structures), le réseau a connu une relative stabilisation avec seulement un nouveau – mais important – partenariat dans la région Oberrhein.

L'EURES-T "Oberrhein/Rhin supérieur" a vu le jour en juillet 1999. Cette région englobe la frontière séparant l'Allemagne (Baden-Würtemberg), la France (Alsace) et la Suisse (région de Bâle) sur plus de 500 km. La Suisse a été invitée à participer à l'EURES-T sous le statut d'observateur. Le nombre de navetteurs est estimé à 73 000 personnes (31 000 Français travaillant en Allemagne, 1 000 Allemands exerçant leur profession en France et 31 000 Français et 10 000 Allemands employés en Suisse).

Un partenariat transfrontalier entre l'Irlande du Nord et la république d'Irlande a également été créé avec succès fin 1997. Ce partenariat, qui rassemble les services publics de l'emploi, les syndicats et les organisations patronales, s'étend à l'ensemble de l'Irlande du Nord et aux 6 comtés frontaliers d'Irlande. La mise sur pied de la structure transfrontalière a été fortement favorisée par le processus de paix et est perçue des deux côtés de la frontière comme un exemple très concret des avantages d'une véritable coopération, tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs.

Plusieurs autres régions transfrontalières, notamment dans les pays nordiques, examinent actuellement l'éventualité de demander la constitution d'EURES-T.

À partir de 1999, la présidence des comités de pilotage des partenariats transfrontaliers a été progressivement transférée de la Commission européenne aux partenaires locaux (transfert déjà effectué pour 11 partenariats au 31.12.1999). Ce changement vise une plus grande responsabilisation des acteurs locaux dans le développement des EURES transfrontaliers.

2.3. Les Euroconseillers: la force motrice du réseau

Les Euroconseillers sont la force motrice du réseau EURES en raison du rôle clé qu'ils occupent dans les services d'information, d'orientation et d'assistance au placement et au recrutement destinés aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Il y en a environ 520 dans l'ensemble des pays de l'EEE, y compris les régions transfrontalières.

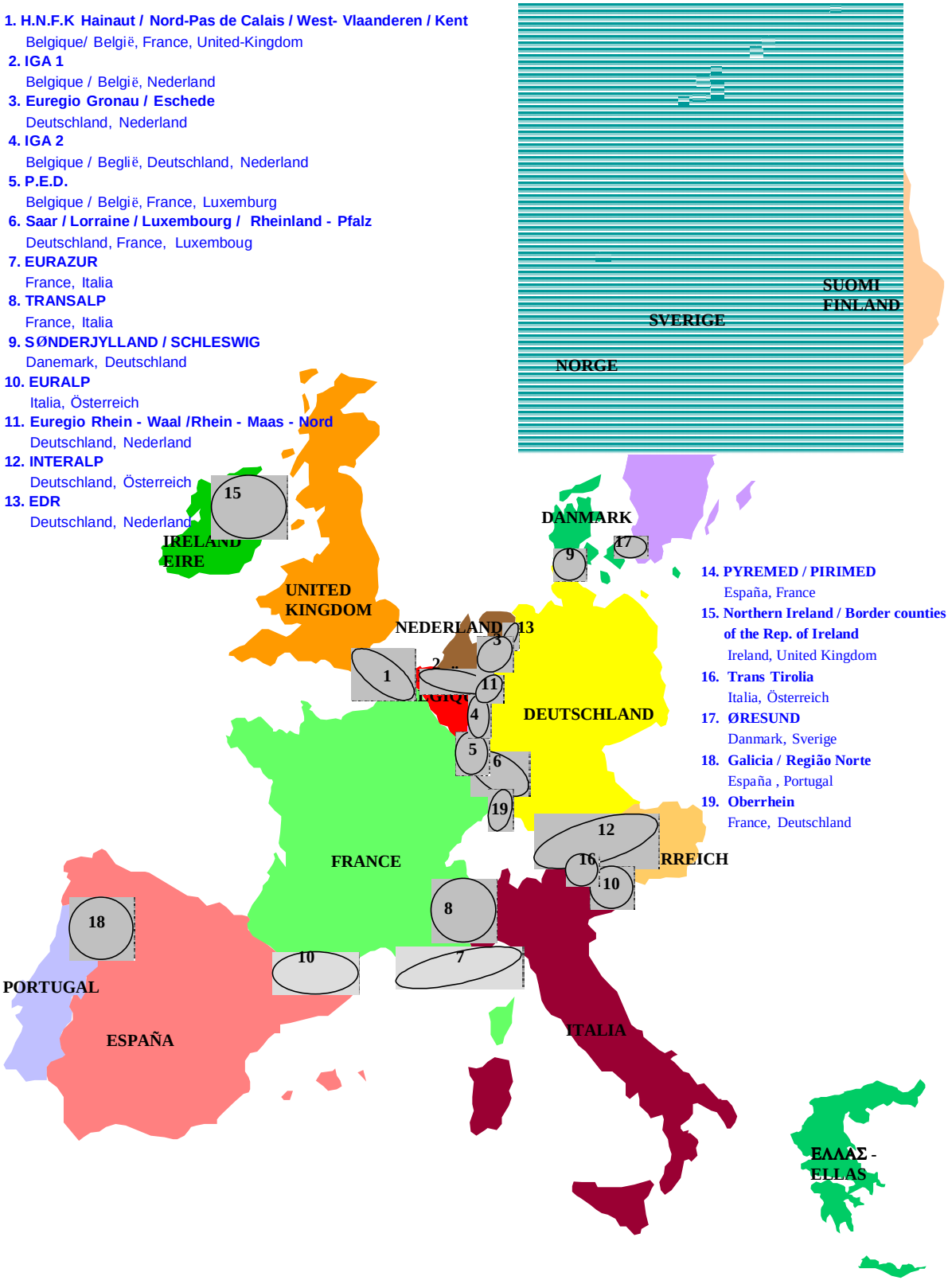
Répartition

La majorité des Euroconseillers appartiennent aux services publics de l'emploi (430), tandis que les organisations syndicales (77) et patronales (13) ne sont représentées que dans les régions transfrontalières.

Il a été décidé fin 1998 de mettre un terme à la formation d'Euroconseillers universitaires spécialisés et de développer plutôt d'autres formes de coopération entre EURES et les établissements d'enseignement supérieur (universités comprises), en tenant compte des conditions et usages locaux.

PARTENARIATS TRANSFRONTALIERS EURES

1. **H.N.F.K Hainaut / Nord-Pas de Calais / West- Vlaanderen / Kent**
   Belgique/ België, France, United-Kingdom
2. **IGA 1**
   Belgique / België, Nederland
3. **Euregio Gronau / Eschede**
   Deutschland, Nederland
4. **IGA 2**
   Belgique / Beglië, Deutschland, Nederland
5. **P.E.D.**
   Belgique / België, France, Luxemburg
6. **Saar / Lorraine / Luxembourg / Rheinland - Pfalz**
   Deutschland, France, Luxemboug
7. **EURAZUR**
   France, Italia
8. **TRANSALP**
   France, Italia
9. **SØNDERJYLLAND / SCHLESWIG**
   Danemark, Deutschland
10. **EURALP**
    Italia, Österreich
11. **Euregio Rhein - Waal /Rhein - Maas - Nord**
    Deutschland, Nederland
12. **INTERALP**
    Deutschland, Österreich
13. **EDR**
    Deutschland, Nederland
14. **PYREMED / PIRIMED**
    España, France
15. **Northern Ireland / Border counties of the Rep. of Ireland**
    Ireland, United Kingdom
16. **Trans Tirolia**
    Italia, Österreich
17. **ØRESUND**
    Danmark, Sverige
18. **Galicia / Região Norte**
    España , Portugal
19. **Oberrhein**
    France, Deutschland



L'évolution de la fonction des Euroconseillers

Les Euroconseillers étaient initialement les seules personnes à fournir des services EURES, principalement dans le cadre de contacts directs avec les demandeurs d'emploi et les employeurs. Ils étaient en effet les seuls à avoir directement accès aux deux bases de données (les offres d'emploi et les informations générales) et consacraient la majeure partie de leur temps à satisfaire les demandes des utilisateurs. Au fur et à mesure de l'intégration d'EURES dans les SPE, le rôle des Euroconseillers a évolué: autrefois "premiers interlocuteurs", ils sont devenus des "experts" qui coordonnent et encouragent l'utilisation des services EURES au niveau local et régional. Afin d'épauler les Euroconseillers, la plupart des SPE ont formé des assistants et autres agents administratifs, dont les principales tâches consistent à informer le public, opérer une première présélection et guider finalement les demandeurs vers l'Euroconseiller, qui leur offrira ses conseils d'orientation et de placement. De nombreux SPE ont en outre déjà installé des équipements de consultation en libre-service. La base de données des offres d'emploi d'EURES y est souvent disponible, ainsi que sur le site Internet d'EURES.

Formation

Les activités de formation de personnel pour le réseau EURES se sont intensifiées. La Commission est responsable de la formation de base de nouveaux Euroconseillers (environ 80 par an). Elle est assistée dans cette tâche par une équipe de formation qui se charge de concevoir, d'organiser et de dispenser cette formation. La Commission élabore chaque année un programme transnational de formation continue en fonction des besoins des Euroconseillers (par ex. les conditions de vie et de travail dans certains pays, les questions de sécurité sociale, le traitement des offres d'emploi, le recrutement à grande échelle, etc.). Les supérieurs hiérarchiques (c.-à-d. les directeurs des SPE au niveau local ou régional) sont invités à assister à certaines séances afin de les sensibiliser davantage au réseau (un séminaire spécial destiné aux supérieurs hiérarchiques a ainsi été organisé pour la première fois à Turin en février 1999). Tous les pays préparent en outre un plan de formation national ou local pour les Euroconseillers, les assistants et les autres membres du personnel afin de traiter les questions de formation spécifiques qui ne sont pas abordées dans le programme transnational.

3. LE DEVELOPPEMENT DU SERVICE EURES

3.1. Des offres d'emploi plus nombreuses et plus faciles d'accès

Une des principales caractéristiques du service EURES est de permettre aux demandeurs d'emploi d'identifier des offres d'emploi dans d'autres pays du marché unique qui sont susceptibles de les intéresser. Ce service contribue à améliorer la transparence du marché du travail européen. Deux approches parallèles et complémentaires ont été adoptées dans ce contexte:

– premièrement, le nombre d'offres d'emploi transnationales et transfrontalières communiquées par les services publics de l'emploi à la base de données des offres d'emploi EURES à Bruxelles a progressé de manière significative;

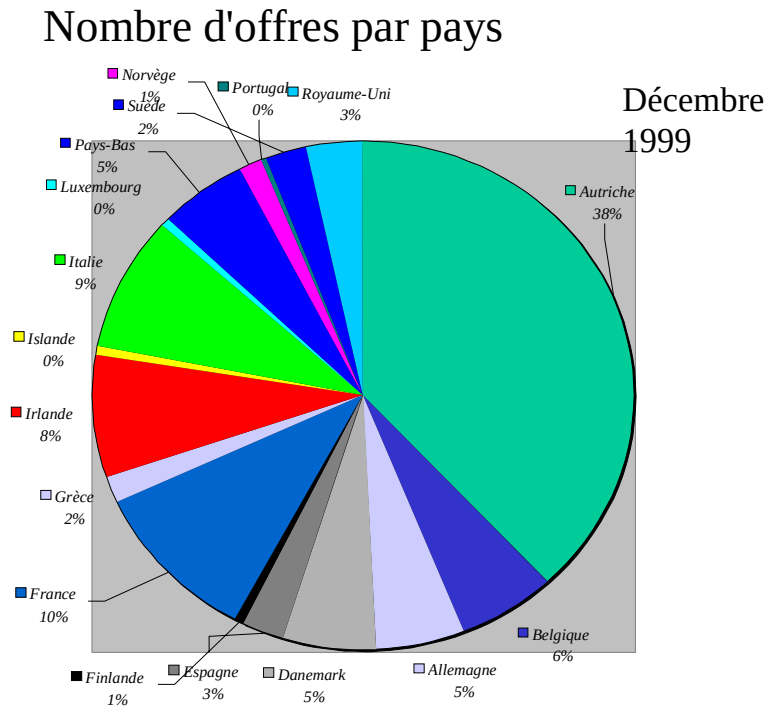
– deuxièmement, la rapide évolution des technologies de l'information et de la communication, en particulier Internet, a fortement accru la diffusion des offres d'emploi, ainsi que l'accès à celles-ci, au sein du marché unique.

Base de données des offres d'emploi EURES

La base de données des offres d'emploi est gérée par la Commission à Bruxelles. Les Euroconseillers peuvent se connecter à la base de données au moyen d'un réseau de télécommunications rapides financé par le programme TESTA de la DG Entreprises. TESTA est une composante du programme IDA (échange de données entre administrations) de cette DG, dans le cadre duquel EURES est perçu comme un excellent exemple des moyens modernes, rapides et efficaces dont peuvent disposer les administrations publiques pour échanger des informations.

Les Euroconseillers peuvent introduire directement des emplois dans la base de données ou se servir de celle-ci pour rechercher des emplois dans des pays tiers. La plupart des offres d'emploi ne sont cependant pas introduits par les Euroconseillers mais sont directement transférées des bases de données nationales des SPE. Cette approche intégrée, mise en oeuvre dans le cadre du protocole d'accord de 1998, s'est traduite par un *accroissement considérable du nombre d'offres d'emploi à la disposition des demandeurs d'emploi* aux niveaux transnational et transfrontalier. Les pays qui ont intégré leur système dans EURES sont la France, l'Autriche, l'Allemagne, la Norvège et la Belgique. De plus, la Finlande et les Pays-Bas reçoivent les offres d'emploi EURES automatiquement. Les pays concernés sont déterminés à intégrer tous les systèmes des SPE dans EURES avant la fin 2002, en commençant par l'intégration, prévue en 2000, des SPE d'Irlande, d'Irlande du Nord, de Grande-Bretagne et du Portugal.

Graphique n°1

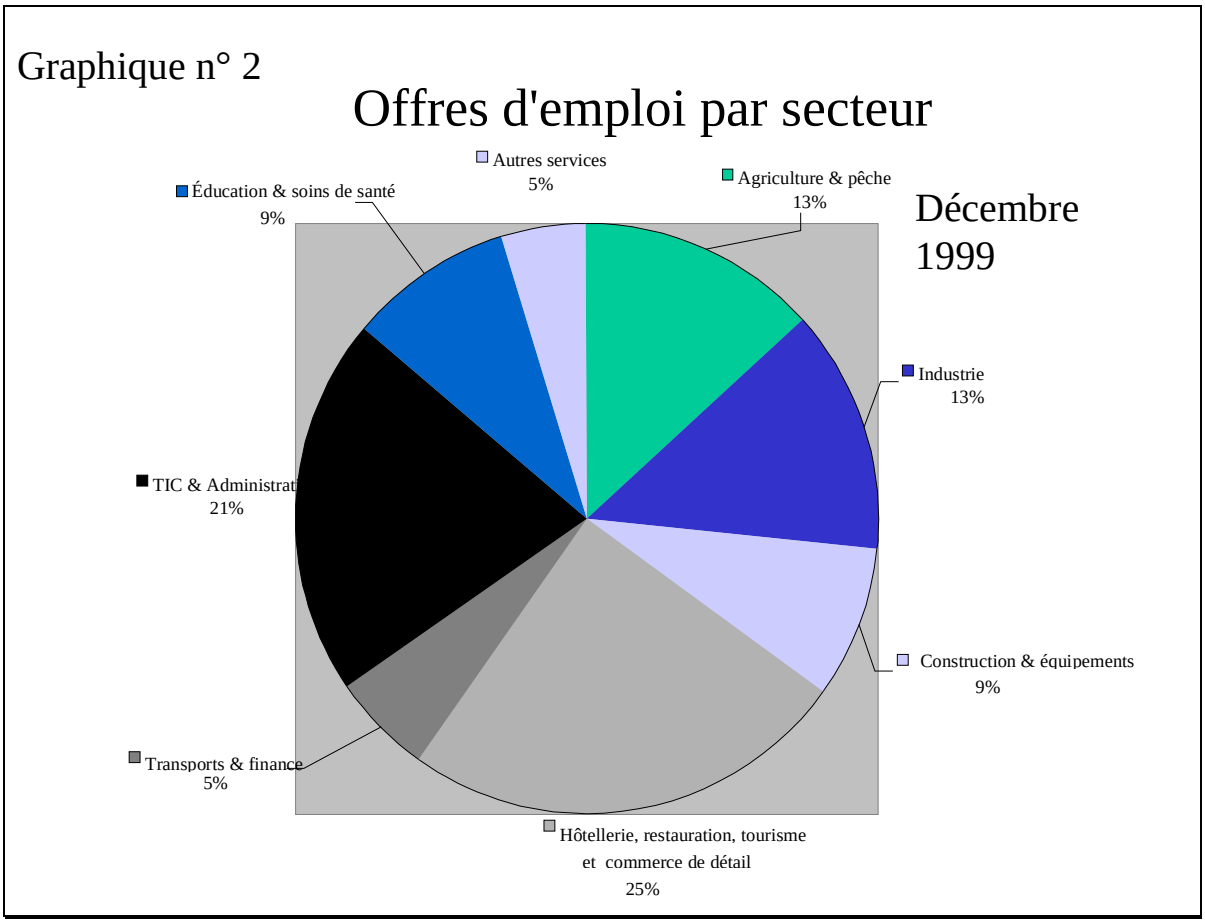


Le graphique no 1 représente le stock d'offres d'emploi provenant des 17 pays. La répartition d'un pays à l'autre devient plus égale au fil des ans, bien que les offres autrichiennes restent majoritaires. On s'attend à une répartition plus uniforme au fur et à mesure de l'intégration des systèmes nationaux dans EURES.

Les principaux secteurs d'activité (voir graphique n° 2) qui publient des offres d'emploi restent l'hôtellerie, la restauration et le tourisme, ainsi que les technologies de l'information et de la communication (TIC). La demande de main-d'oeuvre qualifiée dans le secteur industriel demeure élevée, ce qui peut paraître surprenant. Le nombre relativement élevé d'offres d'emploi dans l'agriculture est principalement dû aux emplois saisonniers, par ex. pour la cueillette des fruits, qui sont communiqués à EURES et remportent un franc succès, notamment auprès des jeunes.

En dépit de la progression constante du stock d'offres d'emploi transnationales, de 4 000 en 1997 à plus de 26 000 en 1999, (voir graphique n° 3), c'est l'accroissement des échanges d'offres transfrontalières qui est à l'origine de la très forte hausse du total d'offres EURES. La barre des 200 000 offres a été franchie au début 2000.

Graphique n° 2



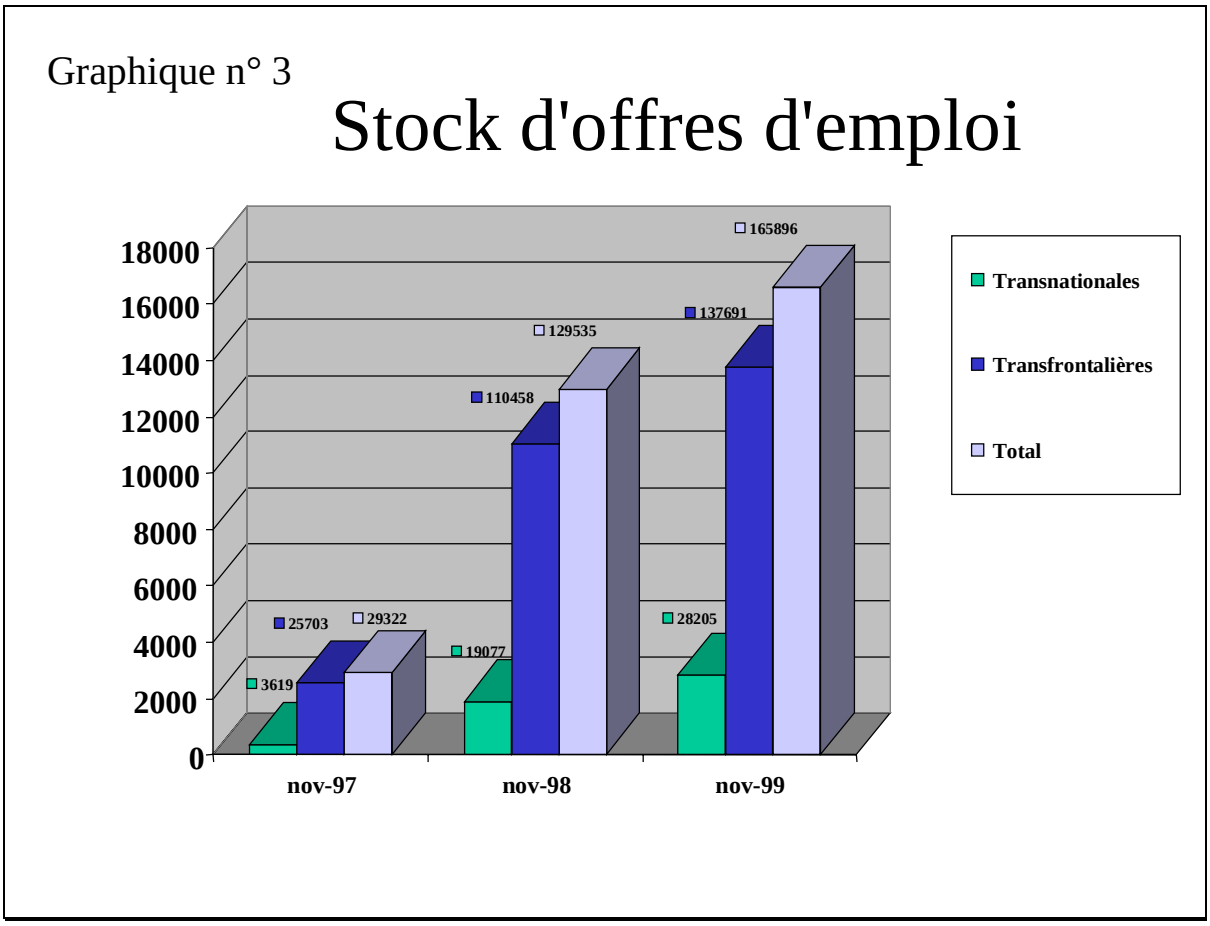
Une plus grande transparence

L'intégration contribue manifestement à atteindre un des principaux objectifs d'EURES: un service ouvert et transparent qui permet aux citoyens d'accéder facilement au marché européen du travail. Au niveau national, un SPE intégré peut offrir l'accès aux emplois EURES par le biais des terminaux en libre-service installés dans les bureaux de placement, comme c'est le cas en Allemagne, en Autriche et aux

Pays-Bas. En France, les offres d'emploi sont diffusées sur Minitel. Dans d'autres pays, on a installé, dans les bureaux de placement, des terminaux reliés à Internet et connectés au site Web EURES. Cette tendance au libre-service connaît une expansion rapide dans le réseau des services européens de l'emploi et donne réellement l'occasion aux SPE et à EURES d'offrir leurs services aux usagers là où ils en font la demande. Pour EURES, le self-service comporte également l'avantage d'économiser les précieuses ressources humaines des Euroconseillers, ce qui leur permet de fournir un service supplémentaire de conseil et d'orientation aux demandeurs d'emploi nécessitant une approche plus personnalisée.

La généralisation de l'accès à Internet et à la technologie qui y est liée a également ouvert de nouvelles perspectives qui concourent à la réalisation de cet objectif. Le site Web EURES, à l'adresse: http://europa.eu.int/jobs/eures/, a vu le jour en 1998. Il propose des informations concernant le réseau EURES, les conditions de vie et de travail dans les 17 pays, les offres d'emploi transnationales sélectionnées ainsi que des liens utiles vers d'autres sites Web. Il fait également office de relais vers les sites des SPE, qui contiennent de nombreuses informations complémentaires et offres d'emploi. Grâce à l'ouverture de la base de données EURES via Internet et aux liens très clairs la reliant aux bases nationales des SPE, les demandeurs d'emploi ont dorénavant *accès à près d'un million d'offres d'emploi tous les jours.*

Graphique n° 3



Nouveau service pour les demandeurs d'emploi

En 2000, le site EURES sera doté d'une fonction supplémentaire, qui permettra aux demandeurs d'emploi de manifester leur motivation à travailler à l'étranger en plaçant

leur CV, éventuellement de manière anonyme, dans une base de données qui peut être consultée par les employeurs inscrits. Cet outil fera l'objet d'un projet pilote pendant un an. Son avenir sera évalué en 2001. À de nombreux égards, le site EURES reflétera au niveau européen la gamme de services actuellement proposés par les SPE aux niveaux national et régional et contribuera à l'accomplissement d'un des objectifs énoncés dans les conclusions du Conseil européen de Lisbonne.

3.2. Des services de qualité

La Commission vise à garantir que les pays concernés s'engagent à fournir un service de qualité en vue de l'échange d'un grand nombre d'offres d'emploi et de leur diffusion auprès du plus grand nombre au profit des demandeurs d'emploi et des employeurs. Des normes de qualité EURES relatives au traitement des offres et demandes d'emploi ont dès lors été adoptées en 1999 après de longues concertations avec les différents partenaires. Ces normes seront appliquées dans chaque organisation dans le cadre de leurs normes de qualité nationales et seront complétées par des formations dispensées au niveau régional et national par les Euroconseillers et par d'autres personnes chargées de la gestion des offres et demandes d'emploi au niveau européen.

Une comparaison entre les statistiques d'activité des Euroconseillers pendant les deux années 1996/1997 et celles des années 1998/1999 montre une évolution rassurante de l'activité du réseau Eures, même si elle n'en reflète qu'une partie.

Contacts d'EURES avec:	1996/1997	1998/1999	Progression en %
Cherch. empl.	802.315	1.077.127	25,51
Employeurs	66.951	105.666	36,64
Autres	99.968	148.960	32,89

L'activité de placement s'est également intensifiée, passant de 26.449 en 1998 à 44.460 en 1999[5].

Par ailleurs, une étude réalisée au début de l'année 1999[6] a indiqué que les services d'information et de conseil fournis par le réseau EURES recueillent une appréciation très positive de la part des usagers. Tant les demandeurs d'emploi que les employeurs s'y sont déclarés satisfaits dans une grande majorité par la qualité des renseignements fournis et par le professionnalisme des Euroconseillers. Les conseils prodigués, qu'il s'agisse de renseignements écrits ou oraux, qu'ils consistent en une résolution directe d'un problème ou en l'orientation vers un service compétent ont été jugés satisfaisants voire très satisfaisants par plus des 7/10e des personnes interrogées.

---

5 Ces chiffres correspondent au nombre de chercheurs d'emploi placés par EURES dans un poste situé dans un autre pays partenaire.

6 "EURES Cross-border Partnerships – (net)work in progress", B&A Groep Beleidsonderzoek & -Advies b.v., La Haye, 1999.

Quant aux outils d'informations mis à disposition des Euroconseillers, EURES a complété dans des proportions appréciables le contenu de sa base de données (diffusée uniquement au sein du réseau) sur les conditions de vie, les conditions de travail et les marchés régionaux de l'emploi. Néanmoins, la présence au sein de la Commission d'autres bases de données couvrant également le domaine de la mobilité des travailleurs en Europe, a poussé EURES à se lancer dans un processus de fusion englobant trois bases de données (Citizens First, Scadplus et une partie d'EURESInfo) et devant donner le jour au printemps 2000 à une base communautaire unique, diffusée sous la bannière "Dialogue avec les citoyens". Cette nouvelle base aura une couverture thématique et linguistique plus large qu'EURESInfo.

Enfin, l'activité d'information et de conseil, fondamentale pour le réseau EURES et qui a été jusqu'à présent assumée dans sa quasi totalité par les Euroconseillers, est également en pleine mutation dans la mesure où, ayant rempli leur rôle de "vulgarisateurs" de la dimension européenne au sein de leurs organismes respectifs, les Euroconseillers sont de plus en plus relayés par d'autres agents, assurant à leur tour, à un niveau plus local, la fonction d'information auprès du public (v. point 2.3 du présent rapport).

3.3. Les services supplémentaires des EURES-T

Les partenariats EURES transfrontaliers contribuent aux missions générales d'EURES en termes d'information, de conseil et d'aide au placement pour les demandeurs d'emploi, travailleurs ou employeurs des régions concernées. En outre, la base légale d'EURES a prévu certaines missions supplémentaires pour les EURES-T en raison de leur spécificité.

Formation professionnelle transfrontalière

Une des missions attribuées aux EURES transfrontaliers consiste dans la réalisation d'un inventaire des possibilités de formation professionnelle existantes dans le bassin transfrontalier. De ces inventaires ont été développés, souvent en établissant des liens - à partir des sites Internet des partenariats – avec divers autres sites du bassin transfrontalier donnant de l'information sur ce thème et permettant dans certains cas de s'inscrire "on-line".

Certains partenariats ont réalisé des études sur les besoins en matière de qualifications professionnelles ou sur la reconnaissance de qualifications dans les régions concernées. A la suite de ces études quelques uns d'entre eux envisagent de mettre sur pied des actions de formation professionnelle transfrontalières, c'est-à-dire ouvertes à des résidents des deux côtés de la frontière et conduisant à des qualifications reconnues par les employeurs de part et d'autre de la frontière.

La bourse de stages en entreprise mise en œuvre par le partenariat Interalp (AT/DE) donne sur Internet des informations sur les stages au niveau du bassin transfrontalier.

Toutefois, des obstacles subsistent encore pour pouvoir suivre une formation professionnelle de l'autre côté de la frontière, notamment l'obligation dans certains États membres d'être domicilié dans le pays où est donnée la formation, ou la perte des droits en matière de sécurité sociale, y compris les allocations de chômage, pour les travailleurs en formation.

Obstacles à la mobilité transfrontalière

Mettant à profit leur position privilégiée pour l'observation du marché local de l'emploi, les partenariats EURES transfrontaliers ont entrepris des démarches pour recenser les obstacles à la mobilité existants dans les régions qu'ils couvrent. Outre des études spécifiques réalisées par certains partenariats, une approche commune a été mise en œuvre pour recenser ces obstacles avec l'aide des Euroconseillers transfrontaliers. Chacun d'eux a identifié les cinq principaux obstacles à la mobilité existant au niveau des frontières les concernant. Suivant une typologie commune, la synthèse de ces questionnaires à permis l'élaboration du rapport EURES sur les obstacles à la mobilité transfrontalière (printemps 2000). Outre son caractère informatif, ce rapport lance également des pistes de réflexion pour solutionner des obstacles et pourra, à cet égard, être utilisé auprès des administrations ou organes concernés pour essayer d'améliorer la situation.

Ce rapport fait aussi mention du fait que dans certains partenariats, des actions entreprises par des euroconseillers ou par des partenaires ont permis de trouver des solutions à des obstacles bien précis, notamment en matière de double taxation ou de discrimination en matière de couverture sociale.

Concertation et dialogue sur le marché de l'emploi transfrontalier

Les EURES-T se constituent aussi, de plus en plus, en forums d'analyse, d'échange d'idées et d'actions conjointes en rapport avec les marchés de l'emploi transfrontalier.

Ainsi ont été réalisées des études sur les tendances en matière de qualifications requises au niveau du bassin transfrontalier, la caractérisation des flux de navetteurs, l'égalité des chances, la comparaison des conventions collectives de travail, la comparaison de fonctions de part et d'autre de la frontière.

La plupart des partenaires a aussi procédé à la récolte de données statistiques caractérisant les marchés d'emploi transfrontaliers et les a diffusé soit sur papier soit sur des sites Internet.

Des actions communes sur les bassins d'emploi transfrontalier sont aussi réalisées par les services publics de l'emploi, notamment en rapport avec des actions de recrutement ou de et licenciements important, la réalisation de "job clubs" transfrontaliers ou pour l'échange de bonnes pratiques entre leurs organisations.

Les partenaires sociaux sont également très impliqués dans la préparation et rédaction de documents et brochures sur les conditions de vie et de travail dans la zone transfrontalière. En outre, il sont souvent chargés ou associés à des enquêtes ou études portant sur les entreprises ou sur les navetteurs de leurs régions. Le fait d'avoir les partenaires sociaux transfrontaliers réunis au sein d'un même forum favorise aussi le dialogue social transfrontalier et certaines études sur des thèmes y afférents ont été réalisées.

Synergies avec Interreg

La Communication de la Commission sur la nouvelle initiative Interreg III[7] prévoit la consultation des EURES-T pour les actions de coopération transfrontalière dans le domaine des marchés de l'emploi. Dans ce contexte, EURES a organisé un séminaire à Barcelone en Septembre 1999, avec des coordonnateurs et partenaires EURES, des représentants du réseau LACE et des personnes impliquées dans la gestion d'Interreg au niveau national et communautaire, afin d'améliorer leur connaissance réciproque et d'identifier les actions complémentaires à mettre en oeuvre entre EURES et Interreg. Cette approche sera développée au cours de l'année 2000 dans le but de pouvoir faire émerger des projets Interreg III qui puissent favoriser la transparence et la mobilité au niveau des marchés d'emploi transfrontaliers.

Évaluation et suivi

Dans le courant de 1998, la Commission a fait réaliser une évaluation externe de cinq partenariats parmi les plus anciens. Il ressort de cette étude que l'appréciation des usagers sur les services rendus par les euroconseillers est très positive (environ 72% des questionnés se disent satisfaits ou très satisfaits). En contrepartie, il apparaît que le réseau n'est pas encore assez connu par le public.

Le rapport d'évaluation préconise également la création de réseaux d'information au niveau local qui puissent se charger de récolter et de traiter l'information nécessaire pour les partenaires (notamment les euroconseillers) et le public en général ("centre de ressources" ou "observatoires du marché du travail").

Cette évaluation a permis à l'ensemble des partenariats EURES-T d'ajuster leur stratégies de développement et leur mode de fonctionnement, y compris pour se rendre plus disponible par moyen des sites web sur Internet.

4. LE FINANCEMENT

Le budget EURES est voté chaque année par l'autorité budgétaire. Pour 1998 et 1999, son enveloppe annuelle se montait à €10 mio, soit €0,5 mio de moins que les deux années précédentes. En 1999, un plafond de €450.000 a été fixé dans le cadre de l'enveloppe totale pour les dépenses d'assistance technique et administrative. Outre ces montants, EURES perçoit une contribution de l'AELE (€187.000 en 1998 et €194.000 en 1999) au titre de l'accord sur l'Espace économique européen (participation de la Norvège et de l'Islande).

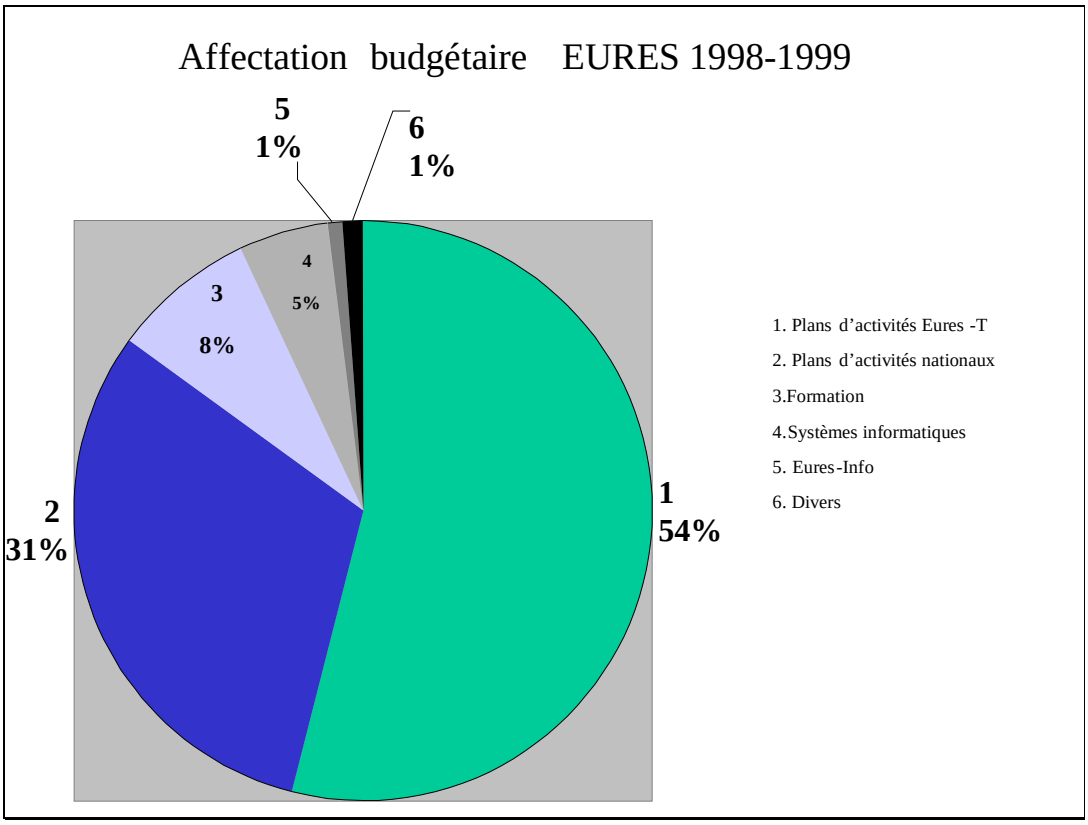
La plus grande partie du budget sert à financer les activités des partenaires nationaux et transfrontaliers pour le développement du service EURES. Il s'agit notamment d'activités d'information, de promotion et d'animation, ou d'équipements informatiques.

Par ailleurs le budget finance un certain nombre de services dont bénéficient l'ensemble des partenaires, telles que les formations de base et continue pour les

7 COM (2000) 1101

Euroconseillers, et le développement, la gestion et la mise à jour des bases de données d'offres d'emploi et d'information sur les conditions de vie et de travail.

Le graphique ci-dessous illustre l'allocation du budget pour les années 1998 et 1999 (moyenne).



Il y a une forte demande de la part des partenaires du réseau pour une simplification des procédures d'allocation des subventions de la Commission et pour l'obtention de subventions pluriannuelles.

5. PRIORITES ET DEFIS

On peut distinguer quatre grands axes qui vont déterminer les priorités et les défis pour EURES dans les prochaines années.

– intégration politique et opérationnelle

– modernisation des modes de prestations

– amélioration de la gamme de services

– réexamen des méthodes de gestion

Ces axes se trouvent bien reflétés par les partenaires d'EURES dans les "Objectifs et Priorités" pour les trois ans à venir (2000-2002), développés sur la base d'une analyse approfondie de leurs forces et faiblesses, des changements politiques et socio-économiques qui les concernent et des futurs besoins du marché du travail européen.

5.1. Intégration politique et opérationnelle

La contribution d'EURES aux priorités politiques importantes définies au niveau de l'Union européenne mérite d'être mieux valorisée. Comme service direct aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, EURES contribue à la promotion d'une "Europe des citoyens", un des premiers objectifs à l'ordre du jour de la Commission. Comme instrument contribuant à l'émergence d'un marché de l'emploi européen, EURES soutient non seulement la réalisation du marché intérieur, mais aussi la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi et le succès de l'union économique et monétaire. Les conclusions du Conseil européen de Lisbonne de mars 2000 vont dans le sens souhaité d'une meilleure prise en compte de la mobilité géographique et de l'intérêt d'un échange européen des offres d'emploi dans le cadre des priorités économiques et sociales de l'UE.

La contribution d'EURES à d'autres initiatives communautaires doit également être exploitée plus systématiquement. Outre le programme Interreg (voir 3.3) c'est le cas par exemple des programmes de l'UE pour la formation professionnelle (Leonardo da Vinci), l'éducation (Socrates) et pour la jeunesse, ou des mesures visant à soutenir les initiatives locales pour l'emploi.

L'intégration doit également se réaliser au sein des organisations partenaires. Il sera notamment essentiel de maintenir l'élan donné par le Protocole d'accord sur EURES approuvé par les chefs des services publics de l'emploi en 1998, afin d'assurer l'intégration d'EURES dans les SPE.

Enfin, l'élargissement de l'Union européenne est un défi majeur. Il exigera un engagement du réseau pour contribuer à l'intégration harmonieuse des nouveaux pays.

5.2. Modernisation des modes de prestation

Il est essentiel que les compétences particulières des Euroconseillers soient utilisées pleinement en libérant ceux-ci des tâches de base qui peuvent être effectuées plus efficacement via les nouvelles technologies et en les rendant aptes à proposer des services de conseils, d'orientation et de placement à plus forte valeur ajoutée. En outre, de plus larges réseaux de ressources humaines dans les organisations partenaires et à l'extérieur doivent être développés pour pouvoir offrir les services EURES le plus largement possible.

Le développement rapide des technologies de l'information et des communications permet à EURES de moderniser le mode de prestation des services en répondant à la demande légitime des citoyens de pouvoir accéder à des informations et à des services de base de façon autonome et rapide. L'un des points centraux d'accès sera le site Web EURES http://europa.eu.int/jobs/eures. Ce site offrira l'accès aux sites des SPE, aux offres d'emploi EURES et à une base de données EURES de demandeurs d'emploi.

Il est également essentiel que les sites Web nationaux et transfrontaliers offrent un accès clair et visible à tous les services EURES. En outre, les Intranets nationaux sont un outil aisément adaptable permettant de fournir des informations EURES à tout le personnel des SPE. Les équipements offerts par le nombre croissant de centres d'appels au niveau européen et national permettront également de fournir de manière

rentable des services EURES de base à la fois aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.

En réponse à une demande de l'autorité budgétaire, un rapport spécifique sera soumis à celle-ci en 2000 sur les besoins en ressources liés à l'utilisation accrue de l'Internet.

5.3. Amélioration de la gamme des services

Une priorité sera accordée par la Commission et les partenaires aux sources d'informations sur les conditions de vie et de travail en vue de permettre l'accès à une base de données complète, exacte, multilingue et à la disposition de tous les utilisateurs potentiels. En outre, la base de données EURES sur le marché de l'emploi doit être développée comme outil, non seulement pour informer des demandeurs d'emploi ou des employeurs sur les conditions du marché de l'emploi, mais également comme observatoire pouvant aider les partenaires EURES à identifier les tendances du marché de l'emploi en ce qui concerne la demande et l'offre et les goulots d'étranglement réels et potentiels. Le nombre et la qualité des offres d'emploi exigent également un engagement réel des partenaires pour assurer que toutes les offres d'emploi appropriées sont échangées au niveau transnational et transfrontalier à l'aide de méthodes intégrées et en assurant qu'elles sont traitées en fonction d'une norme de haute qualité. Les demandeurs d'emploi pourront diffuser leurs CV à un niveau européen mettant ainsi les demandeurs d'emploi directement en contact avec les employeurs potentiels.

Au niveau transfrontalier, on accordera une plus grande priorité à deux secteurs qui n'ont pas encore été entièrement développés, à savoir les informations pour les citoyens sur les possibilités de formation transfrontalières et l'identification des obstacles à la mobilité. Enfin, afin de développer leur gamme de services et augmenter leur impact local, les partenariats EURES transfrontaliers devraient utiliser les nouvelles possibilités offertes par Interreg 3 pour soutenir les activités complémentaires en faveur d'un marché de l'emploi intégré.

5.4. Réexamen des méthodes gestion

Les modes de gestion définis initialement pour le réseau EURES méritent d'être adaptés pour répondre à diverses constats et évolutions:

– Les organisations partenaires d'EURES et particulièrement les services publics de l'emploi, ont fortement évolué au cours des années 1990.

– La multiplication du nombre de partenariats transfrontaliers et la perspective de l'élargissement imposent de repenser le rôle de la Commission, en particulier au niveau de la simplification de ses relations avec les partenaires

– Les réflexions en cours sur les modalités d'externalisation de certaines activités de la Commission devraient aussi avoir des répercussions sur les tâches incombant respectivement à la Commission et aux partenaires.

– Les mécanismes de financement mobilisent, tant au sein de la Commission que dans les organisations partenaires, des ressources humaines importantes et qui peuvent sembler démesurées. L'annualité du budget ne favorise pas la planification à long terme.

Et conformément de ce qui précède, la Commission examine actuellement l'opportunité de revoir sa décision de 1993 sur EURES.