Libre circulation des travailleurs: marché européen intégré de l'emploi EURES. Rapport 1998-1999

2001/2053(COS) - 02/10/2000 - Document de base non législatif

OBJECTIF : présentation du rapport d'activités des EURES (service de conseil et d'aide au placement et à l'embauche transfrontalière) pour les années 1998-1999. CONTENU : L'évolution du marché du travail dans l'Espace économique européen (EEE) au cours des dernières années fait de la mobilité géographique des travailleurs un enjeu économique de plus en plus important, en particulier dans un contexte où la baisse du chômage et la question de l'emploi sont devenues la préoccupation majeure des États membres. Or, les différents débats au sein du Conseil (en particulier Lisbonne en mars 2000) et rapports sur l'emploi ont montré que la mobilité géographique constituait l'un des facteurs pouvant réduire ces tensions sur le marché du travail. Dans ce contexte, les EURES ou services transfrontaliers de conseil, d'information et d'aide au placement pourraient indiscutablement contribuer à une mobilité accrue. Le présent rapport 1998-1999 sur l'évolution des EURES se concentre en particulier sur cet aspect d'aide à la mobilité et tente de réinsérer les objectifs des EURES, et tout particulièrement des Services publics de l'emploi, dans le contexte de la Stratégie européenne de l'emploi. Il ressort ainsi qu'au cours de la période considérée, l'on a assisté à une forte progression des offres d'emploi échangées, passées de 43.000 début 1998 à 166.000 début 2000. Cette période a également été marquée par l'utilisation d'Internet comme support pour les services EURES. En quelques mois, le site des EURES est devenu l'un des plus visités de la Commission. Toutefois, malgré les progrès évidents qui ressortent du rapport, de sérieux défis restent à relever par la Commission et par les partenaires du réseau EURES pour répondre de façon satisfaisante aux attentes des demandeurs d'emploi et des employeurs. Le rapport identifie 4 grandes priorités pour mieux répondre aux attentes des uns et des autres dans ce contexte. Celles-ci peuvent être résumées comme suit : 1) intégration politique et opérationnelle : la contribution des EURES aux priorités politiques définies au niveau de l'Union mérite d'être mieux valorisée. Ainsi, doit-on souligner l'apport des EURES à la promotion d'une "Europe des citoyens", à l'émergence d'un marché de l'emploi européen, ainsi qu'à la mise en oeuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi. La contribution d'EURES à d'autres initiatives communautaires doit également être exploitée plus systématiquement (Interreg, Leonardo, Socrates, etc.), de même qu'au sein des organisations partenaires. Les EURES pourraient également apporter leur expertise dans le cadre des futurs élargissements de l'Union; 2) modernisation des modes de prestations : il est essentiel que les compétences particulières des Euroconseillers soient utilisées pleinement en libérant ceux-ci de certaines tâches de base qui peuvent être effectuées via les nouvelles technologies (notamment via le site Web EURES http://europa.eu.int/jobs/eures qui offrira l'accès aux offres d'emploi EURES et aux demandeurs d'emploi EURES) et en les rendant aptes à proposer des services de conseils, d'orientation et de placement à plus forte valeur ajoutée. Un rapport spécifique sera prochainement soumis sur les besoins liés à l'utilisation accrue de l'Internet ; 3) amélioration de la gamme de services : une priorité sera accordée par la Commission et les partenaires aux sourcesd'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. Cette base de données EURES sur le marché de l'emploi servira d'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 et les goulots d'étranglement réels et potentiels. Les demandeurs d'emploi pourraient diffuser leurs CV à un niveau européen leur permettant de se mettre directement en contact avec les employeurs potentiels au niveau transfrontalier. Deux secteurs feraient l'objet d'une attention particulière : les informations portant sur les possibilités de formation transfrontalières et les obstacles à la mobilité ; 4) réexamen des méthodes de gestion : les modes de gestion définis initialement pour le réseau EURES méritent d'être adaptés afin de mieux répondre à l'évolution du marché notamment par : - une meileure intégration des organisations partenaires d'EURES et particulièrement les services

publics de l'emploi ; - une simplification du rôle de la Commission (externalisation de certaines tâches) ; - une révision du mécanisme de financement des EURES (financement pluriannuel et non annualisation du budget qui ne favorise pas la planification à long terme des actions). Dans ce contexte, la Commission examine actuellement l'opportunité de revoir sa décision de 1993 sur les EURES.