



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

006626/EU XXIII.GP  
Eingelangt am 31/01/07

Bruxelles, le 25.1.2007  
COM(2007) 24 final

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

**Rapport final sur la mise en œuvre du plan d'action de la Commission  
en matière de compétences et de mobilité COM(2002) 72 final**

## 1. INTRODUCTION

Le présent rapport vise à rendre compte des progrès accomplis ou des lacunes dans la mise en œuvre du plan d'action en matière de compétences et de mobilité<sup>1</sup>, adopté par la Commission en février 2002 et approuvé par le Conseil européen de Barcelone en mars 2002. Les objectifs initiaux au regard desquels les progrès ont été évalués étaient au nombre de trois.

Premièrement renforcer la mobilité professionnelle et le développement des compétences en veillant à ce que les systèmes d'éducation et de formation soient en mesure de mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi. Deuxièmement, la mobilité géographique par la suppression des obstacles administratifs et juridiques, le développement des compétences linguistiques et transculturelles, la promotion de la reconnaissance transfrontalière des qualifications et par une politique de l'immigration à l'échelle de l'UE. Troisièmement, promouvoir la mobilité professionnelle et géographique par la fourniture et la diffusion d'informations sur les possibilités de mobilité existantes et les mécanismes de soutien correspondants dans l'Union, principalement à travers la création d'un site unique d'information sur la mobilité et l'amélioration du système d'offres d'emploi EURES<sup>2</sup>.

Le plan d'action a été conçu pour contribuer à la réalisation des objectifs de Lisbonne, à savoir l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, le renforcement de la cohésion sociale et la création d'une économie de la connaissance dynamique.

Les nouvelles lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi 2005-2008 donnent une place prépondérante à la mobilité sur le marché du travail en en proclamant l'importance cruciale pour la réussite de la Stratégie de Lisbonne révisée. Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, approuvées par le Conseil en juillet 2005, ont encore davantage mis en exergue la primauté de la mobilité. La ligne directrice n° 20 précise que la mobilité est essentielle pour permettre à davantage de personnes de trouver un meilleur emploi et appelle à la suppression des "obstacles à la mobilité des travailleurs dans toute l'Europe dans le cadre des traités". La proposition de la Commission, en juillet 2005, d'établir un programme communautaire de Lisbonne engage similairement la Communauté à supprimer les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre et à élargir les perspectives d'emploi au sein d'un marché paneuropéen de la main-d'œuvre<sup>3</sup>.

Pour ce qui est de l'éducation, l'encouragement à la mobilité par le développement de compétences clés et l'élaboration d'un cadre européen pour les qualifications figurent parmi les aspects essentiels du programme "Éducation et formation 2010".

En plus des États membres, les partenaires sociaux européens ont également joué un rôle important dans la mise en œuvre du plan d'action en faisant de la mobilité l'une de leurs priorités dans leur programme de travail pluriannuel commun (2003-2005), adopté en novembre 2002.

En février 2004, la Commission a adopté son rapport à mi-parcours sur les compétences et la mobilité<sup>4</sup>. En s'appuyant sur les résultats de celui-ci, le rapport final présente une évaluation

---

<sup>1</sup> COM (2002) 72 final.

<sup>2</sup> EUROpean Employment Services (services européens de l'emploi), [eures.europa.eu](http://eures.europa.eu).

<sup>3</sup> COM (2005) 330 final.

<sup>4</sup> COM (2004) 66 final.

de la période de quatre années de mise en œuvre du plan d'action, de 2002 à 2005. Un certain nombre d'actions n'ayant été mises en œuvre que récemment, les répercussions globales des actions ne peuvent être pleinement évaluées que dans les mois prochains. Un rapport d'avancement détaillé assorti d'une annexe statistique pourra être consulté sur le portail EURES relatif à la mobilité de l'emploi (eures.europa.eu).

Le cadre de l'Année européenne de la mobilité des travailleurs en 2006 devrait également mettre en exergue l'importance de la mobilité. À la fin de l'Année, conjointement à une évaluation détaillée des actions menées dans ce cadre, la Commission examinera les moyens d'encourager davantage la mobilité dans le contexte de la Stratégie de Lisbonne révisée et présentera des propositions de suivi dans ce domaine en 2007.

## 2. CONTEXTE POLITIQUE PASSÉ ET PRÉSENT

La libre circulation des travailleurs est un droit pour tous les citoyens de l'UE/EEE<sup>5</sup> et figure à ce titre parmi les principes fondateurs reconnus par le traité. De même que d'autres pays, les États membres de l'Union européenne doivent faire face à une pression croissante pour répondre aux défis de la mondialisation de façon adéquate. Dans ce contexte, les améliorations globales de la productivité et des taux d'innovation ainsi qu'un marché du travail européen efficace sont essentiels pour améliorer la compétitivité de l'économie européenne et les conditions de vie et de travail des citoyens.

L'Union européenne élargie continue à connaître de fortes inégalités entre les régions. On trouve des régions marquées par des pénuries et des goulets d'étranglement en matière de compétences et par un faible taux de chômage à côté de régions affichant des excédents de compétences et un chômage élevé. Les pénuries de qualifications dans le marché du travail devraient s'accroître en raison de l'évolution démographique des prochaines années. La taille de la population en âge de travailler devrait progressivement diminuer car le départ à la retraite d'un grand nombre d'enfants du baby boom ne sera compensé qu'en partie par l'arrivée de nouvelles générations de jeunes sur le marché du travail. Ceci explique en grande partie pour quelle raison, après une augmentation de quelque 20 millions d'unités prévue entre 2004 et 2017, l'emploi devrait être réduit de près de 30 millions d'unités d'ici 2050, soit une diminution de près de 10 millions sur l'ensemble de la période (2004-2050<sup>6</sup>). Le besoin en travailleurs mobiles qualifiés devrait dès lors augmenter dans les prochaines années. Cette évolution a une influence directe sur le débat en cours concernant la migration vers l'Union européenne de travailleurs en provenance d'autres régions du monde.

Dans ce contexte, il convient également de souligner que la mobilité est, en moyenne, restée faible tant sur le plan professionnel que sur le plan géographique. En ce qui concerne la mobilité d'un emploi à un autre, des chiffres récents indiquent que 38 % des travailleurs ont conservé le même travail pendant plus de dix ans<sup>7</sup>. Quant à la durée moyenne d'occupation

---

<sup>5</sup> Le traité d'adhésion de 2003 autorise cependant l'application de mesures transitoires limitant la libre circulation des travailleurs à partir et à destination de huit nouveaux États membres pour une période maximale de sept ans. Pour de plus amples informations :

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/free\\_movement/docs\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_fr.htm)

<sup>6</sup> European Economy Special Report N°4, Directorate General for Economic and financial Affairs, [http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2005/eesp405en.pdf](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/2005/eesp405en.pdf).

<sup>7</sup> Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2005.

dans un même emploi, elle serait respectivement de 10,6 années en Europe, contre 6,7 années aux États-Unis<sup>8</sup>.

Des données statistiques sur la mobilité géographique sont encore plus difficiles à obtenir vu leur hétérogénéité. D'après l'Enquête 2005 sur les forces de travail, moins de 2 % des citoyens de l'Union européenne vivraient et travailleraient dans un autre État membre – une proportion qui n'a pas beaucoup varié au cours de ces trente dernières années. La faiblesse des chiffres globaux en matière de mobilité, qui suggère l'absence d'une réelle "culture de la mobilité" parmi les travailleurs de l'Union européenne, est une des raisons qui a conduit la Commission européenne à proclamer 2006 Année européenne de la mobilité des travailleurs.

### **3. VERS DES MARCHÉS DE L'EMPLOI EUROPÉENS OUVERTS ET ACCESSIBLES À TOUS: LA CONTRIBUTION DU PLAN D'ACTION EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES ET DE MOBILITÉ**

#### **3.1. Renforcer la mobilité professionnelle et développer les compétences**

Une série d'objectifs et de critères de référence adoptés par le Conseil et devant être atteints d'ici 2010 constituent l'un des principaux instruments pour mesurer les progrès en matière de mobilité professionnelle.

Pour ce qui est de l'objectif visant **le relèvement des niveaux d'éducation et la réduction du nombre de jeunes quittant l'école sans diplôme**, le Conseil a adopté trois critères européens de référence en mai 2003. Le premier prévoit que, d'ici 2010, le taux moyen pour l'UE de jeunes quittant précocement l'école ne devrait pas dépasser 10 %. La baisse de la moyenne de l'UE-25, de 16,6 % en 2002 à 15,6 %<sup>9</sup> en 2004, est déjà un premier pas dans cette direction.

Les deux autres critères de référence visent à améliorer la situation dans l'enseignement secondaire supérieur: d'ici 2010, au moins 85 % des jeunes de 20 à 24 ans dans l'Union européenne devraient avoir terminé l'enseignement secondaire supérieur (jusqu'à présent, la moyenne de l'UE-25 n'a augmenté que légèrement, de 76,5 % en 2002 à 76,7 % en 2004) et le pourcentage de jeunes âgés de 15 ans ayant des problèmes d'illettrisme devrait avoir diminué de 20 % par rapport à la fin de la décennie<sup>10</sup>.

S'agissant de la priorité à **accroître l'intérêt des jeunes pour les mathématiques, les sciences et la technologie**, le Conseil a adopté en mai 2003 un critère de référence spécifique, qui prévoit que le nombre total de diplômés dans ces disciplines devrait augmenter d'au moins 15 % d'ici 2010, parallèlement à une décroissance du déséquilibre entre les sexes. Les résultats atteints sur ce critère sont positifs, comme le montre l'importante augmentation du nombre de diplômés. De son côté, la Commission a entrepris un certain nombre d'actions dans le domaine, comme le lancement de l'initiative "**Chercheurs en Europe**" en 2005. Celle-ci vise à sensibiliser le public sur le rôle des chercheurs dans la société, attirer davantage de

---

<sup>8</sup> CEPS, Centre for European Policy Studies, "A New European Agenda for Labour Mobility", avril 2004.

<sup>9</sup> Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 14.6.2005.

<sup>10</sup> D'après l'enquête d'aptitude à la lecture du PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves) de 2004, moins de 15 % des jeunes de 15 ans affichent de mauvais résultats en Finlande, aux Pays-Bas, en Irlande, en Autriche, en Suède et au Royaume Uni, tandis que la proportion reste supérieure à 20 % en Allemagne, en Grèce, au Luxembourg et au Portugal (2004 PISA reading literacy survey, OJE – 2004/C 104/01).

jeunes vers les carrières scientifiques et renforcer l'attractivité de l'Union européenne pour les chercheurs du monde entier<sup>11</sup>. Des "Nuits des chercheurs européens" ont été organisées en 2005 et 2006 et un large éventail d'activités de sensibilisation ont été menées dans ce contexte. Le soutien apporté à la formation des chercheurs en Europe a également été renforcé par une augmentation considérable du budget affecté aux **actions Marie Curie** au titre du 6<sup>e</sup> programme cadre de recherche et développement technologique, qui, avec 1,58 milliard d'euros pour 2000-2006, est augmenté de près de 70 % par rapport au précédent programme cadre. La **carrière de chercheur** a également été encouragée grâce à l'adoption par le Conseil, en avril 2005, des recommandations<sup>12</sup> de la Commission concernant **la Charte européenne du chercheur** et le **Code de conduite pour le recrutement des chercheurs**. À ce jour, plus d'une centaine d'organisations européennes de recherche se sont engagées à adhérer aux principes de la Charte et du Code.

La déclaration de Copenhague de novembre 2002 a fixé des priorités pour améliorer la coopération dans **l'éducation et la formation professionnelle** (EFP) en renforçant la confiance mutuelle, la transparence et la reconnaissance des qualifications et des compétences, et cela afin de permettre une plus grande mobilité et de faciliter l'apprentissage tout au long de la vie. Ces priorités sont maintenant solidement ancrées dans le programme de travail Éducation et formation, 2010.

Pour ce qui est de la **validation de l'apprentissage non formel, informel et formel**, un ensemble de principes communs ont été adoptés par le Conseil européen en mai 2004 et un inventaire européen de la validation, qui sert de base à l'apprentissage mutuel et aux échanges d'expériences entre États membres, a été parachevé<sup>13</sup> en 2004.

Dans le domaine **de la transparence et de la transférabilité des qualifications**, le cadre unique pour la transparence des qualifications et des compétences, Europass, a été lancé en février 2005. Europass met à la disposition des citoyens un portefeuille coordonné de documents sur la transparence à travers un portail internet européen et un réseau de centres nationaux Europass. En offrant des outils essentiellement utilisés par les chercheurs d'emploi, il est étroitement lié au portail EURES sur la mobilité de l'emploi et des synergies sont actuellement élaborées entre les deux outils.

En réponse à une demande du Conseil européen de printemps en mars 2005, une consultation publique a été organisée concernant une proposition de cadre européen de qualifications (CEQ), qui facilitera la **reconnaissance des qualifications et compétences éducatives dans les professions non réglementées**. Cet instrument devra servir de point de référence commun pour la réduction des obstacles à la coopération et l'amélioration de la communication entre les organismes d'éducation et de formation de différents systèmes ainsi qu'entre les autorités de différents pays. La transparence et la transférabilité des qualifications s'est donc améliorée, permettant de comparer les différents résultats d'apprentissage des citoyens et facilitant ainsi l'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité professionnelle. Le Conseil et le Parlement devraient adopter une recommandation dans ce domaine en 2007.

Pour étayer le cadre européen des qualifications, les travaux relatifs à l'assurance de la qualité se poursuivent, avec, par exemple, le cadre commun d'assurance qualité dans l'EFP, et une

---

<sup>11</sup> <http://europa.eu.int/comm/research/researchersineurope>.

<sup>12</sup> JO L 75/67 du 22 mars 2005 (2005/251/EC) ou <http://europa.eu.int/eracareers/europeancharter>.

<sup>13</sup> [www.ecotec.com/europeaninventory](http://www.ecotec.com/europeaninventory).

consultation publique sur le système de transfert d'unités capitalisables dans l'EFP sera lancée le 15 septembre 2006.

Dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC), la Commission a établi un **forum européen e-compétences**<sup>14</sup> en mars 2003 pour encourager le dialogue entre toutes les parties prenantes sur le développement **de nouvelles compétences en matière de TIC et de commerce électronique (e-compétences) ainsi que de qualifications liées au secteur des TIC**. Dans le contexte du forum, un rapport de synthèse intitulé "*e-Skills in Europe: Towards 2010 and beyond*" (les compétences numériques en Europe à l'horizon 2010) a été publié en septembre 2004<sup>15</sup>. Il définit des actions concrètes et préconise l'exécution de celles-ci par des partenariats pluripartites. En particulier, des progrès ont été accomplis en 2005 en vue de l'élaboration d'un **méta-cadre européen des compétences dans les TIC** pour promouvoir une meilleure compréhension, dans l'Union européenne, de la nature et de la structure des compétences des praticiens de TIC que nécessitent les employeurs<sup>16</sup>. De façon plus générale, la mesure en faveur d'une culture numérique, dans le cadre du programme "Apprendre en ligne" (e-Learning), aborde spécifiquement les problèmes liés à la fracture numérique. Dans l'agenda de Lisbonne renouvelé, l'initiative i2010 fait de l'alphabétisation numérique l'un des domaines d'action clés dans le domaine de la société de l'information.

Enfin, les efforts se sont poursuivis pour accroître le niveau de **participation à l'apprentissage tout au long de la vie et à la formation continue**. Si le rapport intérimaire conjoint du Conseil et de la Commission de mars 2004 intitulé "Éducation et formation en 2010" soulignait les premiers progrès accomplis, il appelait également les États membres à redoubler d'efforts pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie. Une grande priorité a été accordée à cette question dans la stratégie européenne pour l'emploi révisée, soutenue par une aide financière du Fonds social européen. Dans ses conclusions, le Conseil européen du printemps 2004 réaffirmait la nécessité de mettre en place des stratégies dans ce domaine d'ici 2006. À ce jour, des progrès ont principalement été accomplis par l'adoption de critères de référence par le Conseil, selon lesquels le niveau moyen de participation, à l'apprentissage tout au long de la vie, dans l'Union européenne devrait atteindre d'ici 2010, 12,5 % de la population adulte en âge de travailler. En 2004, la participation en moyenne dans l'UE-25 a été mesurée à 10,3 %, contre 7,9 % en 2002<sup>17</sup>. Les partenaires sociaux ont adopté en mars 2002 un cadre commun d'actions pour le développement des compétences et qualifications tout au long de la vie et établissent chaque année un rapport sur les actions entreprises.

### 3.2. Faciliter la mobilité géographique

Alors qu'un certain nombre de problèmes pratiques pèsent toujours lourdement sur la décision de vivre une expérience de mobilité dans un autre pays ou une autre région (la réglementation du marché du logement, les barrières linguistiques et culturelles, l'absence de mécanismes de soutien pour faciliter le retour de personnes mobiles dans leur pays d'origine), l'une des réalisations les plus concrètes au cours du plan d'action a été l'introduction de la **carte européenne d'assurance maladie**. Le règlement 631/2004, qui vise à faciliter l'introduction

<sup>14</sup> <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>.

<sup>15</sup> [www.eskills2004.org](http://www.eskills2004.org).

<sup>16</sup> <http://www.cenorm.be/cenorm/businessdomains/businessdomains/isss/activity/ws-wac.asp>.

<sup>17</sup> Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 14.6.2005.

de la carte par l'alignement des droits aux prestations en nature pour toutes les catégories d'assurés et la simplification des procédures, a été adopté en mars 2004. La carte, qui est utilisée par plus de cinquante millions de citoyens à l'heure actuelle, a été introduite au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2006 dans les pays de l'Espace économique européen.

**La coordination des systèmes de sécurité sociale** s'est améliorée grâce à la simplification et à la modernisation du règlement 1408/71 à travers le nouveau règlement 883/2004. Celui-ci comporte un certain nombre de dispositions essentielles pour encourager la mobilité et améliorer les niveaux de protection des travailleurs migrants et de leur famille, comme la possibilité de prolonger de 3 à 6 mois la période au cours de laquelle un demandeur d'emploi peut chercher un travail dans un autre État membre; la possibilité d'exporter des prestations de préretraite; la possibilité, pour les travailleurs frontaliers en chômage, de chercher un emploi dans l'État membre d'emploi antérieur en conservant leur droit aux allocations de chômage dans l'État membre de résidence; une amélioration significative de la protection en matière de soins de santé pour les membres de la famille d'un travailleur frontalier en leur accordant le droit à des soins de santé dans l'État membre de résidence, mais aussi dans l'État membre où l'activité professionnelle est exercée.

Le processus visant à améliorer la **reconnaissance des qualifications professionnelles pour les professions réglementées** a également donné de très bons résultats avec l'adoption de la directive 2005/36/CE en septembre 2005. La nouvelle directive intègre quinze directives en un cadre unique, tout en respectant les garanties existantes pour les migrants. Elle introduit un certain nombre de changements, dont une plus grande facilité pour la prestation transfrontalière de services par les professions réglementées – un élément essentiel de la stratégie de la Commission pour les services. Elle permet également une reconnaissance plus systématique des qualifications sur la base de plateformes communes, une plus grande flexibilité des procédures et une meilleure orientation des citoyens concernant la reconnaissance de leurs qualifications professionnelles.

Encourager **l'apprentissage transnational dans d'autres États membres** est un élément essentiel du programme de travail "Éducation et formation 2010". Après avoir remis en 2003 une première série de recommandations stratégiques sur l'accès à la mobilité, la qualité dans la mobilité et l'ouverture de l'Europe à un monde plus large, la Commission a préparé en 2005 une deuxième recommandation du Parlement européen et du Conseil relative à la mobilité transnationale au sein de l'Union européenne à des fins d'éducation et de formation. Celle-ci invite les États membres à adopter la **Charte européenne de qualité pour la mobilité**, qui établit dans le domaine de la mobilité à des fins d'éducation et de formation une série de principes à appliquer sur une base volontaire par les États membres. La Charte entend être un outil de référence pour faciliter la multiplication des échanges, développer la reconnaissance des périodes d'études dans d'autres pays et établir une confiance mutuelle entre les autorités, les organisations et l'ensemble des parties prenantes dans le domaine de la mobilité.

S'agissant de la **portabilité des pensions complémentaires**, la Commission a adopté le 20 octobre 2005 une directive<sup>18</sup> visant à réduire les obstacles à la mobilité au sein des États membres et entre eux en raison des dispositions existantes en matière de régimes de pension complémentaire. Ces entraves concernent en particulier les conditions d'acquisition des droits à pension, les conditions de préservation des droits à pension dormants, ainsi que la transférabilité

---

<sup>18</sup>

Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration de la portabilité des droits à pension complémentaire, COM (2005) 507 final.

des droits acquis. La proposition complète l'acquis communautaire dans le domaine des pensions complémentaires, comme la directive 98/49/CE relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté et la directive 2003/41/CE concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle.

Dans le domaine de la **recherche**, une directive relative à une procédure spécifique pour l'admission de chercheurs issus de pays tiers et deux recommandations visant à faciliter l'admission et la délivrance de visas de court séjour aux chercheurs issus de pays tiers entrant dans la Communauté européenne ont été adoptées en septembre et octobre 2005<sup>19</sup>.

Enfin, pour ce qui est de la priorité à accorder à l'élaboration **d'une politique d'immigration à l'échelon communautaire**, la Commission a adopté en juin 2003 une communication sur l'immigration, l'intégration et l'emploi en réponse à la demande formulée par le Conseil européen de Tampere d'élaborer une politique d'intégration des ressortissants de pays tiers qui couvrirait également des questions liées à l'emploi. Le règlement 859/2003, qui étend les dispositions du règlement 1408/71 aux ressortissants légaux de pays tiers, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2003. Cet instrument a été suivi le 29 avril 2004 par l'adoption de la directive 2004/38 concernant le droit des citoyens de l'UE et des membres de leur famille de circuler et de résider librement sur le territoire des États membres. Cette directive opère une refonte et une simplification des différents instruments communautaires existants en matière de droit d'entrée et de séjour des salariés et non salariés, des étudiants, des retraités et autres personnes inactives. En vertu de cette directive, une carte de résidence ne sera plus nécessaire pour les citoyens de l'UE (si l'État membre d'accueil l'estime nécessaire, une simple inscription auprès des autorités compétentes suffira). Les citoyens de l'UE pourront également acquérir, après 5 ans de résidence continue dans l'État membre d'accueil, un droit de séjour permanent qui n'est plus subordonné à certaines conditions. L'élaboration d'une politique commune en matière de migration économique dans le but de travailler à globalement pu avancer à la fin de l'année 2004 avec l'adoption du programme de La Haye. Dans ce contexte, la Commission a adopté en janvier 2005<sup>20</sup> un livre vert sur une approche communautaire de la gestion des migrations économiques et a organisé une audition publique en juin 2005 pour consulter les parties prenantes. À titre de suivi et à la demande du Conseil, la Commission a adopté en décembre 2005 un programme d'action relatif à l'immigration légale, qui englobe la question de la migration économique<sup>21</sup>.

### **3.3. Amélioration de l'information et transparence des opportunités d'emploi**

Afin d'assurer une meilleure information et plus de transparence des offres d'emploi en Europe, la Commission a lancé en septembre 2003 **le portail EURES relatif à la mobilité de l'emploi** dans le but d'offrir un accès aux emplois disponibles à l'échelon européen. EURES

<sup>19</sup> Directive 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique; Recommandation 2005/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 28 septembre 2005 visant à faciliter la délivrance par les États membres de visas uniformes de court séjour pour les chercheurs ressortissants de pays tiers se déplaçant aux fins de recherche scientifique dans la Communauté européenne; Recommandation 2005/762/CE du Conseil du 12 octobre 2005 visant à faciliter l'admission des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique dans la Communauté européenne; les trois textes ont été publiés dans le JO 1289 du 3.12.2005.

<sup>20</sup> Livre vert sur une approche communautaire de la gestion des migrations économiques, 11.1.2005, COM (2004) 811 final.

<sup>21</sup> COM (2005) 669 final du 12 décembre 2005.

réunit les services publics de l'emploi des États membres avec des partenaires, tels que des employeurs et des organisations syndicales. Le lancement du portail a considérablement amélioré et simplifié l'accès des travailleurs et des employeurs à des informations pratiques sur des questions liées à la mobilité de l'emploi. Avec plus de 500 000 visiteurs individuels par mois, EURES est devenu l'un des sites web les plus consultés de la Commission. Début 2006, des développements supplémentaires du portail ont permis à l'ensemble des citoyens de l'Union européenne d'avoir un accès direct, par une plateforme informatique commune, à toutes les offres d'emploi publiées par les services publics de l'emploi, soit environ un million d'offres d'emploi à tout moment. Le portail EURES est relié au portail PLOTEUS sur les possibilités d'éducation et de formation afin de faciliter la mobilité à des fins d'apprentissage<sup>22</sup>.

EURES a également tissé des liens avec d'autres fournisseurs d'information appropriés, en particulier ERACAREERS, le portail européen sur la mobilité des chercheurs<sup>23</sup>, qui vise à créer un environnement plus favorable aux possibilités de développement de carrière pour les chercheurs au sein de l'espace européen de la recherche. Le portail ERACAREERS permet la publication directe et gratuite d'offres d'emploi dans le domaine de la recherche ainsi que la publication de curriculum vitae. En plus des services proposés par le portail, les chercheurs et leur famille ont accès, depuis 2004, à un service d'assistance personnalisé au moyen d'ERA-MORE, un réseau de 200 centres de mobilité présents dans 32 pays.

Sur le plan de l'information, le lancement du portail "L'Europe est à vous" en février 2005 est une autre avancée significative. Ce portail présente des informations pratiques et des possibilités pour les citoyens européens souhaitant travailler ou étudier dans un autre pays de l'Union ou pour les entreprises européennes désireuses de se déplacer ou d'ouvrir une nouvelle succursale dans un autre État membre de l'UE. En mars 2006, on a compté 1 286 301 consultations et 189 963 visiteurs individuels sur le portail.

#### 4. DÉFIS À RELEVER

L'évaluation globale du plan d'action en matière de compétences et de mobilité révèle qu'un certain nombre d'évolutions importantes ont été initiées, dans l'ensemble, pour la mise en œuvre de ses 25 actions prioritaires. Cette impression doit toutefois être tempérée par le fait que de nombreux européens ne sont toujours pas conscients ou convaincus des droits, des conditions et des possibilités de changement professionnel et géographique.

Prenant acte des évolutions mentionnées ci-dessus et des évolutions qui devraient voir le jour dans le contexte de l'Année européenne de la mobilité des travailleurs en 2006, la Commission va mettre au point de nouvelles initiatives en 2007. Les conclusions du présent rapport attirent l'attention sur un certain nombre de domaines qui pourraient faire l'objet de travaux de suivi.

¤ Dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie, il convient de redoubler d'effort afin d'élaborer des stratégies cohérentes et globales s'adressant à tous – dans les écoles, les entreprises, les autorités publiques et les ménages. Conformément à la ligne directrice pour l'emploi n° 23 et au programme communautaire de Lisbonne adopté en

---

<sup>22</sup> <http://europa.eu.int/ploteus>.

<sup>23</sup> <http://europa.eu.int/eracareers>.

juillet 2005, la mise en œuvre devrait être encouragée par des mesures d'incitation et des mécanismes de partage des coûts. Ces mesures visent à améliorer la capacité d'adaptation et la flexibilité de la main-d'œuvre européenne pour mieux répondre aux changements du marché de l'emploi européen et contribuer ainsi à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité<sup>24</sup>.

- € Pour ce qui concerne les **compétences en TIC**, il importe d'investir davantage dans les atouts spécifiques et concurrentiels fondamentaux de l'Union européenne et de tenir compte des informations factuelles lors des discussions sur les enjeux. À la suite des recommandations du forum européen e-compétences, la Commission a lancé une série d'actions concrètes à la fin de l'année 2005 pour obtenir une image plus précise de l'offre et de la demande de compétences numériques<sup>25</sup>, élaborer des scénarios de prévision (2005-2015) pour mieux anticiper l'évolution de la demande, évaluer les performances des politiques et des initiatives favorisant l'apprentissage en ligne pour les entreprises et examiner l'évolution possible d'un portail européen des compétences et des possibilités de carrière dans les TIC, en coopération avec le secteur et les partenaires sociaux.
- € La suppression des **obstacles légaux, administratifs et culturels** à la mobilité est un travail plus global, qui exige de redoubler d'effort pour pouvoir atteindre l'objectif général consistant à créer un marché de l'emploi européen. Les initiatives actuelles dans les domaines de la sécurité sociale, de la portabilité des droits à pension ou de la transférabilité des qualifications dans les professions non réglementées doivent être pleinement mises en œuvre et, le cas échéant, être complétées de manière à créer un environnement dans lequel la mobilité géographique et professionnelle devient un élément normal d'une carrière. De nouveaux domaines d'investigation doivent également être explorés: les compétences linguistiques, la nécessité d'une formation appropriée avant la mobilité et la difficulté de trouver un emploi pour les partenaires ou les conjoints de travailleurs mobiles, par exemple, figurent parmi les obstacles importants à la mobilité professionnelle et géographique en Europe. Ces objectifs s'inscrivent dans le droit fil de la nouvelle approche globale proposée dans le rapport d'activité annuel 2006 de la Commission, qui préconise un nouveau partenariat entre la Commission et les États membres pour relever les défis globaux d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi<sup>26</sup>.
- € Enfin, la **migration économique**, dans la mesure où elle est bien gérée, devrait être considérée comme un atout majeur pour le développement économique et social de l'Europe et la compétitivité des entreprises de l'Union. Compte tenu des prévisions de contraction démographique et de diminution des niveaux d'emploi, une migration encadrée constitue un instrument essentiel supplémentaire pour répondre aux besoins du marché de l'emploi et préserver la croissance économique.

---

<sup>24</sup> S'agissant des défis futurs pour les compétences et la mobilité dans le contexte de la Stratégie de Lisbonne, voir le rapport d'activité annuel 2006 de la Commission (COM (2006) 30 final du 25 janvier 2006), et en particulier l'action 3.1 "Investir davantage dans la connaissance et dans l'innovation".

<sup>25</sup> "The Supply and Demand of e-Skills in Europe" (l'offre et de la demande de compétences numériques en Europe), RAND Europe, septembre 2005.

<sup>26</sup> Communication de la Commission au Conseil européen de printemps "Passons à la vitesse supérieure", COM (2006) 30 final.

- € Conformément au programme communautaire de Lisbonne et aux nouvelles lignes directrices pour l'emploi (2005-2008), une **approche plus intégrée de la mobilité** semble dès lors nécessaire pour développer pleinement la mobilité, non seulement en tant qu'outil créateur d'emploi, mais aussi en tant que moyen d'encouragement au développement personnel des personnes dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.