



COMMISSION EUROPÉENNE
DG Emploi, affaires sociales et inclusion

APPEL À PROPOSITIONS

VP/2011/006

Action préparatoire

«Ton premier emploi EURES»

LIGNE BUDGETAIRE 04 03 13

* * *

Compte tenu du grand nombre de demandes de renseignements, veuillez ne pas téléphoner.

Les questions sont à envoyer par courrier électronique uniquement à:

empl-vp-2011-006@ec.europa.eu

Pour une réponse plus rapide, les demandeurs sont invités à transmettre leurs requêtes en français, en anglais ou en allemand.

Le texte original du présent appel à propositions est celui de la version anglaise.

1. Introduction

La crise économique qui sévit à travers l'Europe a exercé un effet sur l'emploi particulièrement sensible pour les jeunes, les perspectives s'étant détériorées par rapport aux niveaux de 2008. Pour les **jeunes**, le marché du travail dans l'Union européenne (UE) reste morose et continue d'enregistrer une évolution inquiétante dans la moitié des États membres. Le sujet de préoccupation est grave dès lors que quelque cinq millions de jeunes ne parviennent pas à décrocher un emploi.

Dans sa stratégie Europe 2020¹, la Commission s'est attelée aux défis à relever pour le redressement de l'UE. À ce titre, «Jeunesse en mouvement» est l'initiative phare destinée à rehausser les performances et l'attrait des systèmes d'enseignement dans l'UE et les niveaux généraux d'éducation et de formation de façon à faciliter l'accès au marché du travail. La communication² y afférente énonce de nouvelles actions essentielles pour stimuler l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

Parmi ces actions figure une action préparatoire novatrice pour la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'UE appelée «**Ton premier emploi EURES**», qui a été approuvée par l'autorité budgétaire de l'UE, le Parlement européen et le Conseil à la suite d'une proposition de la Commission européenne. «Ton premier emploi EURES» peut contribuer à dynamiser la libre circulation des travailleurs telle qu'elle est prévue dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE, article 45). En particulier, elle a le potentiel de renforcer la mobilité de la main-d'œuvre jeune en Europe, **car elle constitue un instrument ciblé basé sur le marché du travail qui est destiné à aider les jeunes et les employeurs à résorber les goulets d'étranglement de ce marché en fonction des besoins économiques.**

Les jeunes et les PME³ sont les principaux groupes cibles. La recherche d'un emploi (pour les demandeurs d'emploi/les travailleurs en réorientation) ou d'un travailleur (pour les employeurs) dans un autre État membre de l'UE devrait à terme être aussi facile que la recherche dans son propre pays. «Ton premier emploi EURES» a donc pour objectif d'aider à la fois les jeunes à trouver un emploi dans n'importe lequel des 27 États membres de l'UE et les entreprises à recruter dans un autre État membre de l'UE. L'action préparatoire fournira des conseils, une aide à la recherche d'emploi et au recrutement et un soutien financier aussi bien aux jeunes demandeurs d'emploi et aux jeunes travailleurs en réorientation de 18 à 30 ans souhaitant travailler dans un autre État membre de l'UE qu'aux entreprises (spécialement les PME) recrutant de jeunes travailleurs européens mobiles et mettant à leur disposition un programme d'intégration⁴.

¹ COM(2010) 2020 du 3.3.2010, «Europe 2020: Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive».

² COM (2010) 477 final du 15.9.2010, p. 11.

³ PME = petites et moyennes entreprises.

⁴ Sans préjudice de l'application de mesures transitoires par certains États membres de l'UE-25 aux travailleurs originaires de Roumanie et de Bulgarie.

2. Contexte économique, politique et opérationnel

2.1 L'horizon économique en Europe⁵

La reprise économique qui s'est amorcée en Europe à la mi-2009 reste fragile. Bien que les données les plus récentes, qui concernent la période allant jusqu'à avril 2011, confirment que la confiance du marché du travail s'améliore dans l'UE et affiche même de signes de reprise dans certains États membres, notamment l'Allemagne, la conjoncture globale reste sombre et difficile, surtout pour les jeunes.

Il semble que le taux de chômage dans l'ensemble de l'UE a commencé à reculer lentement (9,4 % en avril 2011), mais il s'établit toujours à un niveau élevé dans certains États membres de l'UE. Le taux de chômage parmi les jeunes demeure nettement plus important que dans les autres tranches d'âge et il paraît en outre beaucoup plus irrégulier et fluctuant. En novembre 2010, le taux de chômage des jeunes dans l'UE a atteint un record, à 21 %. Depuis lors, il est redescendu à 20,3 % en avril.

Le chômage des jeunes continue de s'inscrire dans une courbe à la hausse dans onze États membres de l'UE. Au niveau national, il oscille entre 6,9 % aux Pays-Bas et 44,4 % en Espagne. Dix-huit États membres affichent encore un taux de chômage des jeunes supérieur à 20 %, six dépassant même 30 % (Irlande, Grèce, Espagne, Lettonie, Lituanie et Slovaquie).

Du côté de la demande de main-d'œuvre, nonobstant certaines disparités entre les pays, les attentes générales en matière d'emploi sont restées positives (industrie, services et commerce de détail). D'après les données allant jusqu'à avril 2011, une amélioration peut être observée dans l'activité sur les lieux de travail en Europe via les agences de travail intérimaire et les demandes d'emploi en ligne.

2.2 Moteurs politiques de la lutte contre le chômage des jeunes dans l'UE

La stratégie Europe 2020 a pour objectif, d'une part, de répondre aux besoins à court terme qui résultent de la crise économique actuelle (stratégies de sortie) et, d'autre part, de préparer le modèle économique européen pour les enjeux du XXI^e siècle que sont la mondialisation, le vieillissement et le changement climatique. L'objectif est de mettre en place une économie durable et compétitive, basée sur la connaissance et l'innovation, qui favorise un niveau élevé d'emploi et d'inclusion sociale.

Les politiques et les instruments de l'UE doivent contribuer à réaliser l'objectif d'un taux d'emploi de 75 % pour les hommes et les femmes de 20 à 64 ans. L'emploi des jeunes, en particulier, constitue une priorité politique de l'UE inscrite dans la stratégie Europe 2020.

En marge de «Jeunesse en mouvement», une autre initiative phare de la stratégie Europe 2020 qui a une influence directe sur l'emploi est «Une stratégie pour des

⁵ Suivi mensuel du marché du travail, DG EMPL, juin 2011.

compétences nouvelles et des emplois»⁶, qui a pour but de permettre aux travailleurs de s'adapter aux transitions professionnelles sur un marché du travail modernisé grâce à l'acquisition de nouvelles aptitudes.

Les lignes directrices pour l'emploi⁷, qui font partie de la stratégie Europe 2020, se concentrent, parmi d'autres objectifs, sur la nécessité de soutenir des politiques qui promeuvent la **mobilité** de la main-d'œuvre et, en particulier, l'élimination des obstacles à la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs.

2.2.1 Mobilité des travailleurs

La **mobilité des travailleurs** est un outil stratégique pour relever les défis économiques et sociaux et aplanir les déséquilibres sur le marché du travail. Elle inclut toutes les formes de mobilité dans le domaine du travail, de nature tant *professionnelle* (à l'intérieur d'un emploi ou d'un emploi à l'autre) que *géographique* (entre régions ou pays). Dans le cas de la mobilité géographique, la libre circulation des travailleurs en Europe est un droit ancré dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (article 45).

Les possibilités d'emploi en Europe ne sont pas pleinement exploitées, sachant que 12 % des Européens en ont conscience, mais que 3 % seulement les ont déjà effectivement mises à profit. Une majorité d'Européens (60 %) estime que la mobilité des personnes dans l'Union est une bonne chose pour l'intégration européenne, 50 % une bonne chose pour le marché du travail et 47 % une bonne chose pour l'économie. De même, 34 % des Européens pensent que leurs chances de trouver un emploi sont meilleures à l'étranger que dans leur propre pays⁸.

Les données relatives au marché du travail⁹ montrent que, même en cette période d'après-crise, l'Europe possède des poches de pénuries de main-d'œuvre et de surplus de main-d'œuvre qualifiée. En d'autres termes, un grand nombre de postes à pourvoir restent vacants parce que les travailleurs adéquats font défaut¹⁰. Les déséquilibres actuels sur les marchés du travail de l'UE sont en partie dus à un déficit de mobilité des travailleurs au sein de l'Union. **«Ton premier emploi EURES» occupe une position de choix pour devenir un outil essentiel d'intervention sur le marché du travail destiné à soutenir les activités ciblées pour la mobilité afin de résorber les goulets d'étranglement dans les postes vacants (postes pour lesquels une déficience du marché a été constatée).** Cette action peut également favoriser le rapprochement entre des groupes cibles spécifiques (jeunes et employeurs) et aider les pays à surmonter les pénuries et les surplus de leur marché du travail en fournissant et/ou en accueillant des travailleurs mobiles selon les cycles économiques.

⁶ COM(2010) 682 final du 23.11.2010.

⁷ COM(2010) 193 final du 27.4.2010.

⁸ «Mobilité géographique de la main-d'œuvre», Eurobaromètre spécial 337, juin 2010.

⁹ Pour plus d'informations: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=81>

Observatoire européen des postes vacants et Bulletin européen sur la mobilité de l'emploi.

¹⁰ «Une nouvelle stratégie pour le marché unique», rapport de M. Monti, 9 mai 2010, p. 57.

L'un des groupes cibles qui a la plus forte tendance à la mobilité est constitué par les jeunes (connaissances des langues, goût pour les expériences professionnelles novatrices, absence de responsabilités familiales, etc.). Le fait de travailler dans un autre État membre de l'UE et d'intégrer un environnement culturel différent peut être particulièrement attrayant pour acquérir des aptitudes et des compétences nouvelles. Les jeunes travailleurs mobiles, plus flexibles en matière de mobilité et, souvent, plus positifs à l'égard des changements, peuvent représenter une précieuse source d'innovation dans les entreprises. Il subsiste toutefois de nombreux obstacles qui, dans la pratique, entravent la libre circulation. Beaucoup de jeunes sont disposés à travailler à l'étranger, mais ne franchissent pas le pas, soit parce qu'ils n'ont pas connaissance des offres d'emploi dans les autres pays, soit parce qu'ils redoutent les coûts et les risques inhérents à un départ à l'étranger¹¹. Un sondage européen a révélé récemment que 53 % des jeunes en Europe souhaiteraient travailler dans un autre État membre de l'UE, mais que le manque d'argent décourage bon nombre d'entre eux d'accomplir une première démarche en ce sens en effectuant une partie de leurs études à l'étranger¹². La mobilité des travailleurs peut donc leur donner accès à des perspectives d'emploi de meilleure qualité et en plus grand nombre, notamment à travers une mise en concordance des demandes et un soutien financier pour déménager et décrocher un emploi dans un autre État membre de l'UE.

La réussite de la mise en concordance des demandes sur le marché du travail dépend également de la demande de main-d'œuvre et des postes créés par les employeurs. L'action «Ton premier emploi EURES» s'adresse à tous les employeurs quels que soient la taille et le secteur économique de leur entreprise. Les PME peuvent néanmoins bénéficier d'un soutien financier en raison de leur envergure plus modeste et de leur potentiel généralement plus limité de recruter des travailleurs mobiles. Les PME représentent 99 % des entreprises dans l'UE et sont à l'origine de quelque 70 % des nouveaux emplois créés à travers l'esprit d'entreprise, les entreprises en phase de démarrage et l'innovation¹³. Même en cas de difficultés à pourvoir certains postes, les PME n'ont pas l'habitude de recourir à des collaborateurs étrangers et, souvent, elles ne possèdent donc pas les services d'aide et de formation nécessaires pour intégrer les travailleurs originaires d'autres pays de l'UE. Les obstacles liés aux coûts du recrutement à l'étranger, tels que les coûts de déménagement ou de formation, affectent principalement les plus petites entreprises. Les programmes d'assistance sont souvent onéreux et rarement mis en œuvre par des PME. D'après les employeurs, la mobilité à l'intérieur de l'EEE est essentiellement entravée par les facteurs linguistiques et socioculturels et des cours de langue sont rarement organisés¹⁴.

Le fait que plus de la moitié des jeunes sont disposés à se déplacer pour travailler est un élément positif pour les marchés du travail européens. Augmenter le taux de mobilité professionnelle au sein de l'Union européenne en facilitant l'accès des jeunes à davantage d'offres d'emploi et en aidant les employeurs à engager les talents et les aptitudes qu'ils recherchent peut être extrêmement utile **pour résoudre le problème des postes qui restent vacants en Europe et contribuer ainsi à l'objectif général de la stratégie Europe 2020 en matière de taux d'emploi.**

¹¹ Ibidem.

¹² Eurobaromètre Flash sur «Jeunesse en mouvement» (n^{os} 319 A et B), mai 2011.

¹³ «Guide for training in SMEs», DG EMPL, 2009.

¹⁴ Étude «Innovative actions to provide good company practice on worker mobility for SMES and PES», KMU Forschung, 2008.

2.2.2 Actions et instruments de l'UE pour la promotion de la mobilité à l'intérieur de l'UE

Les jeunes européens disposent déjà de plusieurs programmes et instruments de l'UE en matière de mobilité pour les aider à acquérir les qualifications et les aptitudes requises afin d'améliorer leur participation au marché du travail. Plusieurs programmes sur la mobilité ont été élaborés dans le cadre du Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie¹⁵, par exemple Erasmus, les études et les stages à l'étranger des étudiants Erasmus, les actions de formation Leonardo da Vinci, etc. Ces programmes mettent des possibilités d'études et de formation à la portée des jeunes.

Le programme Jeunesse en action¹⁶ propose des activités d'apprentissage non formelles (par exemple Service volontaire européen) dans d'autres États membres de l'UE. L'objectif est d'augmenter les compétences et l'employabilité des jeunes et de les sensibiliser davantage à la citoyenneté européenne. De plus, les jeunes qui ont l'intention de démarrer leur propre entreprise et d'acquérir les aptitudes appropriées pour gérer une PME peuvent également travailler un certain temps auprès d'entrepreneurs chevronnés dans un autre pays de l'UE avec le soutien de l'action préparatoire «Erasmus pour jeunes entrepreneurs»¹⁷.

À la différence de ces programmes ou instruments, **l'action «Ton premier emploi EURES» a été conçue pour procurer un emploi aux jeunes dans un autre État membre et les aider à surmonter les obstacles à la mobilité des travailleurs.** Les stages ou les activités d'apprentissage sur le lieu de travail visant à augmenter l'employabilité des jeunes n'appartiennent pas au champ d'application de cette action préparatoire. EURES est le seul réseau de l'UE qui fournit des services d'information, de conseil, d'orientation, de mise en concordance des demandes et de recherche d'emplois aussi bien pour les travailleurs et les employeurs que pour tout citoyen désireux de mettre à profit le droit à la libre circulation des travailleurs au sein de l'Espace économique européen¹⁸.

Créé en 1993, EURES est un réseau de coopération réunissant la Commission européenne et les services publics de l'emploi (SPE) des pays membres de l'Espace économique européen ainsi que d'autres organismes partenaires. La Suisse participe également à la coopération EURES. EURES possède un réseau de plus de 850 conseillers EURES et un portail détaillé sur lequel figurent des informations pertinentes sur les marchés du travail et les emplois vacants en Europe¹⁹.

¹⁵ Pour plus d'informations: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_fr.htm

¹⁶ Pour plus d'informations: http://eacea.ec.europa.eu/youth/index_fr.php

¹⁷ Cette action n'est pas réservée aux jeunes. Pour plus d'informations: <http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/index.php?lan=fr>.

¹⁸ Espace économique européen = EEE (27 États membres de l'UE plus Norvège, Islande et Liechtenstein).

¹⁹ Pour plus d'informations sur EURES: <http://eures.europa.eu>.

2.2.3 Valeur ajoutée de «Ton premier emploi EURES»

Aux termes de ses objectifs définis en 1993²⁰, EURES se conçoit comme un outil fondamental pour la communication d'informations et la garantie d'une transparence maximale des marchés du travail au moyen de la compensation des offres d'emploi et des CV. Son potentiel en tant qu'outil de mise en concordance des emplois et de placement professionnel – dans la perspective d'améliorer les performances du marché du travail et, à terme, la situation générale de l'emploi en Europe – pourrait toutefois être davantage exploité. Les leçons de la récente crise économique nous apprennent qu'il est indispensable de développer EURES au niveau de la portée, de l'élargissement et de l'approche des groupes d'utilisateurs potentiels, de façon à fournir des services d'intermédiation en temps réel.

Eu égard aux taux élevés de chômage des jeunes en Europe, la valeur ajoutée de «Ton premier emploi EURES» tient à ce que la fourniture de services ciblés de placement professionnel et d'un soutien financier à la fois aux jeunes demandeurs d'emploi et aux employeurs peut contribuer à mieux remédier aux déséquilibres du marché du travail, à stimuler la participation des jeunes au marché du travail et à dynamiser la croissance économique.

«Ton premier emploi EURES» ne s'intéressera pas à la mobilité professionnelle comme une fin en soi, mais plutôt comme un instrument permettant de stimuler le développement économique et d'augmenter les taux d'emploi et l'employabilité des jeunes travailleurs. Cette action préparatoire a également le potentiel de limiter les effets négatifs des obstacles à la mobilité des travailleurs auxquels les jeunes et les employeurs se heurtent. De plus, elle peut donner corps à l'objectif énoncé dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE, article 47), qui dispose ce qui suit: *«Les États membres favorisent, dans le cadre d'un programme commun, l'échange de jeunes travailleurs.»*

L'objectif de «Ton premier emploi EURES» n'est certainement pas d'encourager la fuite des cerveaux ou de réduire le nombre d'emplois disponibles pour les chômeurs d'un pays, mais plutôt de procurer, pour les jeunes, davantage de possibilités d'emplois et, pour les entreprises, une passerelle pour dénicher à l'étranger les aptitudes qui font défaut sur leur marché du travail national afin de combler les postes difficiles à pourvoir. Un personnel étranger peut accroître la capacité d'innovation et la compétitivité des entreprises et les aider à tirer davantage profit des possibilités s'offrant sur les marchés internationaux.

Ainsi que la communication «Jeunesse en mouvement» l'annonçait, «Ton premier emploi EURES» doit faire partie intégrante d'EURES, mais ce statut ne pourra être réalisé qu'après que la base juridique d'EURES aura été modifiée afin d'intégrer cette nouvelle action préparatoire et les dispositions de mise en œuvre connexes. La communication «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois» l'a affirmé dans les termes suivants:

²⁰ Décision de la Commission du 22 octobre 1993, modifiée ultérieurement par la décision de la Commission 2003/8 du 23 décembre 2002 mettant en œuvre le règlement (CEE) n° 1612/1968 du Conseil en ce qui concerne la compensation des offres et des demandes d'emploi.

«En coopération avec les États membres, la Commission entend également, d'ici 2012, réformer les services européens de l'emploi EURES et leur base juridique afin d'en développer la capacité de mise en concordance et de placement au service de la stratégie européenne pour l'emploi et de les étoffer en faveur du projet Ton premier emploi EURES».

2.2.4 Le rôle des organismes du marché du travail

Dans ce contexte, les organismes du marché du travail jouent un rôle primordial pour augmenter les niveaux d'emploi, ainsi que pour faciliter et assurer des transitions sans heurt afin de réaliser les objectifs d'Europe 2020. La ligne directrice pour l'emploi n° 7 de la Stratégie européenne pour l'emploi déclare ceci: *«Les services de l'emploi devraient être renforcés et ouverts à tous, y compris aux jeunes et aux citoyens menacés par le chômage, et offrir des services personnalisés orientés vers les personnes les plus éloignées du marché du travail.»*

Sur un marché du travail de plus en plus souvent en mutations, les organismes du marché du travail (services d'emploi des secteurs public et privé et du tiers secteur) sont des acteurs essentiels pour faciliter et assurer les transitions des travailleurs. Ils peuvent faire fonction d'«**agences de mobilité et de transition professionnelles**», au niveau tant national qu'europpéen, et dispenser une large gamme de services à la clientèle.

Une étape particulièrement difficile à franchir pour les jeunes est le **passage du monde des études ou de la formation à celui du premier emploi**. Selon le type d'études et/ou de formation suivies, il arrive que les jeunes n'aient aucune expérience, sinon limitée, et qu'ils n'offrent donc pas immédiatement les qualifications pertinentes pour un employeur. C'est pourquoi l'Europe a besoin de mesures pour simplifier la transition de l'enseignement au travail, ainsi que de nouveaux outils pour aider les jeunes qui éprouvent des difficultés à se faire une place sur le marché du travail.

3. L'action préparatoire «Ton premier emploi EURES»

3.1. Cadre réglementaire et opérationnel

L'action préparatoire sera mise en œuvre au sens de l'article 49, paragraphe 6, du règlement (CE, Euratom) n° 1605/2002 du Conseil du 25 juin 2002 portant règlement financier applicable au budget général des Communautés européennes (base juridique). L'autorité budgétaire de l'UE lui a réservé un budget total de 4 millions d'euros pour l'année 2011 (ligne budgétaire 04 03 13).

«Ton premier emploi EURES» respecte le principe de la subsidiarité, car ses objectifs ne peuvent pas être suffisamment réalisés par les États membres ni au niveau national, ni au niveau régional ou local. Eu égard à l'envergure et aux effets de l'action préparatoire proposée, ces objectifs peuvent être mieux réalisés au niveau de l'Union.

L'action préparatoire sera exécutée par les organismes du marché du travail, sous la coordination de la Commission européenne et à l'intérieur d'un cadre opérationnel prédéfini. Les organismes intéressés doivent posséder les connaissances nécessaires sur les marchés du travail de l'UE pour stimuler la mobilité des jeunes travailleurs en Europe et faire fonction d'«*agences de mobilité **Ton premier emploi EURES***» au sens de la section 2.2.4 ci-dessus.

Le cadre opérationnel et les lignes directrices pour la mise en œuvre de «Ton premier emploi EURES» sont établis dans le Guide annexé, qui fait partie intégrante du présent appel à propositions. Les organismes demandeurs sont invités à lire attentivement ce document.

3.2. Objectifs, champ d'application géographique et résultats attendus

«Ton premier emploi EURES» a pour **principales priorités** de résorber les goulets d'étranglement dans les postes vacants au moyen de jeunes travailleurs disponibles au niveau de l'UE et de favoriser la mobilité professionnelle des jeunes à travers les 27 États membres de l'UE.

D'autre part, l'action préparatoire poursuit les **objectifs** généraux suivants:

(1) offrir davantage de possibilités d'emploi aux jeunes en Europe, contribuer à améliorer le fonctionnement des marchés du travail dans l'UE et atteindre l'objectif d'emploi de la stratégie Europe 2020 ainsi que les objectifs de l'initiative phare «Jeunesse en mouvement»;

(2) combler le fossé entre l'offre de main-d'œuvre (jeunes) et la demande de main-d'œuvre (employeurs) au niveau de l'UE en mettant en commun les ressources des organismes demandeurs (personnel, bases de données des postes vacants, connaissances des marchés du travail et compétences de conseil) et en les mettant à la disposition des groupes cibles;

(3) compléter et renforcer le rôle du réseau EURES dans la promotion et le soutien de la mobilité professionnelle au sein de l'UE, y compris dans la lutte contre le chômage massif des jeunes induit par la crise;

(4) contrôler son opérationnalité et sa valeur ajoutée.

En ce qui concerne le **champ d'application géographique** de «Ton premier emploi EURES», l'action préparatoire doit idéalement s'appliquer aux jeunes et aux entreprises (en particulier aux PME) à travers les 27 États membres de l'UE selon les besoins constatés sur leur marché du travail. Les organismes demandeurs sont donc libres d'exercer leurs activités de recrutement et de placement professionnel entre tous les États membres de l'UE, la mobilité entrante et sortante étant déterminée par l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Afin toutefois d'assurer la facilité d'accès des groupes cibles à «Ton premier emploi EURES», les organismes demandeurs doivent posséder une dimension européenne significative, c'est-à-dire être capables de fournir des informations et des services axés sur les utilisateurs dans un minimum de sept États membres de l'UE. Cette

condition (voir les critères d'admissibilité à la section 5.1) peut par exemple être remplie par les moyens suivants:

- utilisation du réseau d'agences ou de succursales des organismes demandeurs,
- formation de partenariats avec d'autres acteurs européens, y compris coopération avec d'autres réseaux européens traitant des objectifs du présent appel, le cas échéant, auxquels les organismes demandeurs participent déjà (par exemple EURES),
- combinaison de plusieurs de ces moyens.

Dans la mesure du possible, les informations doivent être fournies dans les langues des pays concernés.

La Commission s'efforcera de garantir que l'action préparatoire couvre un territoire aussi étendu que possible au sein de l'Union européenne. Dans le souci de l'égalité de traitement, les organismes demandeurs doivent également être aptes, en cas de demande ou de nécessité, à informer et à aider les jeunes demandeurs d'emploi/travailleurs en réorientation et les employeurs qui sont intéressés par l'action «Ton premier emploi EURES», mais qui sont installés dans un État membre de l'UE où aucun service ou organisme ne participe à cette action préparatoire. Les échanges peuvent être menés par écrit, par téléphone ou en ligne, au minimum dans les langues couvertes par les projets des organismes demandeurs.

Les demandeurs sont invités à indiquer dans leur dossier de demande les pays, en sus des pays couverts par les critères d'admissibilité précités, dans lesquels ils pourront informer et aider les jeunes et les employeurs au moyen d'instruments tels que des outils informatiques (centres d'appels, équipements de vidéoconférences, connexion Skype, etc., par exemple).

Les projets retenus à l'issue du présent appel à propositions doivent donc soutenir et financer:

- les jeunes travailleurs européens mobiles²¹ (de 18 à 30 ans) afin de les aider à trouver un emploi et à s'installer dans un autre État membre;
- les employeurs (spécialement les PME) en prenant en charge une partie des coûts inhérents à l'application d'un programme d'intégration pour leurs jeunes travailleurs mobiles engagés récemment.

Le **résultat** recherché doit être le placement professionnel²² d'environ 2 200 jeunes dans d'autres États membres de l'UE²³ que leur pays de résidence tout au long de la durée des projets retenus (voir la section 9).

21 Une large définition est donnée au terme «travailleur»: il inclut toute personne qui effectue un travail réel et effectif pour lequel elle est rémunérée sous la direction d'une autre personne. Il inclut également les demandeurs d'emploi et les personnes qui ont conservé le statut de travailleurs, mais pas les travailleurs migrants de pays tiers. Pour toutes ces définitions, voir le document COM(2010) 373 du 13.7.2010: «Réaffirmer la libre circulation des travailleurs: droits et principales avancées».

22 Résolution d'une vacance d'emploi sous l'angle du demandeur d'emploi.

23 Estimation basée sur un coût moyen d'un maximum de 1 800 euros par placement professionnel.

4. Objet du présent appel à propositions

Le présent appel à propositions a pour but de sélectionner et de financer un maximum de **quatre** services d'emploi des secteurs public ou privé ou du tiers secteur (à titre individuel ou en partenariat) des 27 États membres de l'UE afin de mettre en œuvre l'action «Ton premier emploi EURES» selon les modalités définies dans le présent appel et dans le Guide de mise en œuvre annexé.

4.1. Rôle et structure des organismes demandeurs

Les organismes demandeurs doivent faire fonction de courtiers d'emplois ou, en d'autres termes, fournir des services d'intermédiation pour l'emploi ciblant les jeunes demandeurs d'emploi, les travailleurs en réorientation et les employeurs. Ils doivent également posséder une expérience des activités de l'UE en matière de mobilité professionnelle transnationale, notamment sur les flux de travailleurs entrants et sortants impliquant un grand nombre de jeunes et d'entreprises.

En ce qui concerne le rôle des organismes demandeurs, ils doivent être des «services d'emploi généraux», autrement dit des organismes dont la mission principale réside dans la fourniture de services d'emploi à tous les types de demandeurs d'emploi, de travailleurs en réorientation et d'employeurs, dans une large gamme de professions et de fonctions et dans différents secteurs économiques. Ils doivent en particulier posséder une expérience des activités de recrutement, de mise en concordance des demandes et de placement professionnel. Les partenaires doivent également assurer dans toute la mesure du possible la fourniture de «services d'emploi généraux».

De plus, les organismes demandeurs doivent posséder une connaissance approfondie des marchés du travail de l'UE, ainsi que les ressources et les capacités de gestion adéquates. Ils doivent être à même d'intégrer les activités demandées dans leur modèle opérationnel afin de fournir un soutien et une subvention d'un faible montant aux jeunes demandeurs d'emploi européens mobiles et aux entreprises pourvoyeuses d'emplois, en particulier les PME. Ils doivent désigner un coordonnateur/gestionnaire de projet.

4.2. La participation

Une personne physique ne peut répondre au présent appel à propositions. Les organismes partenaires peuvent être établis dans le même pays et/ou dans différents États membres de l'UE pour autant qu'ils puissent assurer une offre de services transnationale.

En outre, dans le cas d'un partenariat, la demande doit être introduite par un seul organisme demandeur. Celui-ci signera la convention de subvention avec la Commission, recevra et gèrera la subvention de la Commission et sera responsable de l'exécution de l'ensemble de l'action préparatoire et de la présentation à la Commission des rapports concernant son état d'avancement. Il prendra également en charge son suivi et son évaluation. La Commission n'aura de contacts qu'avec l'organisme demandeur.

4.3. Missions et ressources des organismes demandeurs

L'action préparatoire «Ton premier emploi EURES» ne doit pas entraîner de changements substantiels dans les activités transnationales de conseil, de mise en concordance des demandes et de placement professionnel que les organismes demandeurs exercent habituellement. **Un certain nombre d'activités telles que décrites aux points (1), (2), (3) et (6) ci-après doivent être conformes à leur modèle opérationnel habituel.**

L'objectif consiste donc à réaliser l'action préparatoire dans le respect de l'infrastructure, des outils et du modèle de fourniture de services actuels des organismes, en y apportant le moins de changements possible.

Il convient de remarquer que la création d'une base de données commune des postes vacants «Ton premier emploi EURES» ou d'autres instruments n'est pas prévue à ce stade de l'action préparatoire.

Les organismes demandeurs seront chargés des activités énumérées ci-après. Ils doivent être capables:

(1) Activités d'information, d'orientation et de recrutement

- de mener des actions appropriées pour sensibiliser les jeunes et les employeurs à l'intérêt de l'action préparatoire «Ton premier emploi EURES» (voir également le point (6) ci-après);
- de fournir des services multicanaux (par exemple guichets, bureaux administratifs et services en ligne) **sans frais**²⁴ aux demandeurs d'emploi, aux travailleurs en réorientation et aux employeurs;
- d'appliquer le droit du travail national aux services d'emploi fournis au titre de «Ton premier emploi EURES»;
- de démontrer leur connaissance des sources et leur capacité à obtenir des informations sur la mobilité des travailleurs à l'intérieur de l'UE à la fois pour les jeunes demandeurs d'emploi et pour les employeurs (par exemple main-d'œuvre disponible, droits de sécurité sociale, secteurs en pénurie, etc.);
- d'aider les demandeurs d'emploi et les employeurs avant, pendant et après le recrutement, par exemple par la rédaction de CV, l'aide à la recherche d'emploi, la sélection des candidats à un poste, la préparation des entretiens, l'information sur les conditions de vie et de travail dans le pays de destination, une formation préalable au départ²⁵, un tutorat et un soutien, etc.;
- de se coordonner avec les membres nationaux du réseau EURES afin d'assurer l'échange d'informations, de CV, de notifications d'emplois

²⁴ L'article 29 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose ce qui suit: «Toute personne a le droit d'accéder à un service gratuit de placement». La charte s'adresse aux institutions, aux organismes, aux services et aux agences, ainsi qu'aux États membres lorsqu'ils appliquent le droit de l'Union.

²⁵ Veuillez consulter les points 5.3.7.1 à 5.3.7.3 du Guide de mise en œuvre.

vacants, etc. et de mettre en place un mécanisme de renvoi entre les systèmes nationaux EURES et «Ton premier emploi EURES»;

(2) Traitement des annonces d'emplois vacants et des CV

- d'utiliser les bases de données d'annonces d'emplois vacants et de CV existantes et de mettre l'accent sur les goulets d'étranglement et les postes difficiles à pourvoir afin que «Ton premier emploi EURES» puisse optimiser sa contribution à l'emploi des jeunes;
- de déterminer les secteurs exposés à des goulets d'étranglement, auxquels la priorité sera accordée dans les recrutements;
- de stimuler et d'accueillir les inscriptions et les CV des nouveaux jeunes demandeurs d'emploi ou travailleurs en réorientation, ainsi que les annonces de recrutement des employeurs désireux de bénéficier de l'action préparatoire «Ton premier emploi EURES»;
- de garantir que les annonces «Ton premier emploi EURES» soient traduites dans la ou les langues de l'UE demandées par l'employeur;

(3) Facilitation de la mise en concordance et du placement professionnel

- de démontrer une connaissance approfondie des marchés du travail de l'UE et de jouer un rôle actif de courtiers dans la mise en concordance des demandes (par exemple au moyen d'activités de recrutement bilatérales ou multilatérales) dans le but d'assurer le plus grand nombre possible de placements professionnels fructueux et durables;

(4) Soutien financier aux groupes cibles²⁶

- d'apporter un soutien financier aux jeunes demandeurs d'emploi mobiles et aux PME selon les modalités définies dans le Guide de mise en œuvre annexé;
- de se doter des systèmes de gestion, de comptabilité et de surveillance financière requis afin d'assurer des paiements rapides et efficaces aux groupes cibles;

(5) Ressources

- de disposer d'un personnel qualifié pour mettre en œuvre les activités de «Ton premier emploi EURES». Ils doivent jouer le rôle de passerelle ou de personnes de référence pour les utilisateurs. Un coordonnateur/gestionnaire du projet sera chargé de la mise en œuvre globale de l'action préparatoire. La Commission n'aura de contacts qu'avec cette personne;

(6) Outils de collecte de données et de suivi

- d'avoir à leur disposition et de gérer des outils appropriés de mesure et de collecte de données afin d'observer la progression de la mise en œuvre et les résultats;
- de compléter et de transmettre la fiche de suivi trimestrielle à la Commission selon les modalités définies à la section 9 du Guide de mise en œuvre (annexe IV);

²⁶ Les jeunes et les employeurs (PME).

(7) Contrôle de qualité et évaluation

- d’adopter les mesures nécessaires afin d’assurer un travail de haute qualité et de respecter d’une manière générale les dispositions du Guide de mise en œuvre;
- d’assurer que les groupes cibles s’acquittent de leurs obligations et respectent les lignes directrices applicables de «Ton premier emploi EURES»;
- de réaliser une évaluation à une échelle restreinte afin de cerner les effets généraux des activités de «Ton premier emploi EURES» selon les modalités énoncées à la section 9 du Guide de mise en œuvre;

(8) Information et communication

- d’élaborer un plan de communication et d’appliquer les lignes directrices graphiques et publicitaires fournies par la Commission afin d’assurer la visibilité de «Ton premier emploi EURES» (voir la section 4.5 du Guide de mise en œuvre);
- de participer à des salons de l’emploi sur le terrain ou en ligne et à d’autres manifestations pour l’emploi (par exemple les Journées européennes de l’emploi);
- de collaborer aux activités de la campagne de sensibilisation à l’UE pour les jeunes et les PME que la Commission mènera en 2012-2013;²⁷
- d’assurer la diffusion et l’exploitation des résultats (par exemple au moyen d’une communication sur le web, des médias, de documents d’information, etc.);
- de recueillir des récits d’expériences positives, des témoignages, etc. et d’obtenir l’accord des participants pour leur utilisation dans les activités de communication;

(9) Rapports

- d’obéir aux obligations sur la présentation de rapports énoncées dans le Guide de mise en œuvre et dans la convention de subvention conclue avec la Commission;

(10) Mise en réseau

- de contribuer activement au renforcement de la coopération, à la constitution d’équipes et à la mise en réseau parmi les organismes demandeurs sélectionnés pour «Ton premier emploi EURES»;
- d’assister aux réunions du Comité de pilotage que la Commission organisera à Bruxelles pendant la période contractuelle (voir ci-après).

Les organismes demandeurs doivent être aptes à mettre en œuvre les activités et les services d’emploi précités de façon à garantir le plus grand nombre possible de placements professionnels de qualité. Si le nombre maximal de quatre organismes demandeurs sont sélectionnés, chaque organisme doit pouvoir prendre en charge un

²⁷ Dans le cadre de l’initiative phare «Jeunesse en mouvement».

minimum d'environ **500 placements professionnels dans différents États membres de l'UE**. Cette estimation pourrait être revue à la hausse, car les requêtes de financement des PME restent facultatives (pour plus de précisions, veuillez consulter le Guide de mise en œuvre annexé).

4.4. Organisation du travail et suivi

La convention de subvention qui sera conclue entre la Commission et les demandeurs sélectionnés sera gérée par l'Unité C4 «Services de l'emploi, EURES» de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL) de la Commission européenne, qui assumera la responsabilité du processus global de mise en œuvre de l'action préparatoire. L'Unité désignera un responsable du projet, dont les coordonnées seront communiquées aux organismes sélectionnés.

La DG EMPL constituera un Comité de pilotage, qui se composera de représentants de la Commission européenne et des organismes sélectionnés. Le Comité de pilotage se réunira à intervalles réguliers dès la date de signature de la convention de subvention.

Il est prévu de tenir au maximum quatre réunions à Bruxelles pendant la réalisation de l'action préparatoire (une réunion tous les quatre mois en moyenne). Ces réunions sont destinées à fournir une orientation, à coordonner, à surveiller et à assurer les normes de qualité nécessaires des services de «Ton premier emploi EURES» au niveau européen. Le Comité de pilotage est chargé d'examiner les progrès accomplis et les principaux facteurs de réussite et d'échec. Chaque organisme doit être représenté par son coordonnateur/gestionnaire de projet respectif. Les réunions serviront également à intensifier la constitution d'équipes, la mise en réseau et l'apprentissage mutuel.

4.5. Frais de voyage et de séjour

Les frais de participation aux réunions du Comité de pilotage doivent être budgétés dans les frais de voyage et de séjour repris dans la proposition budgétaire des organismes demandeurs. Il est également recommandé aux organismes demandeurs d'estimer leurs besoins budgétaires en incluant non seulement la participation à des activités de communication ou de grandes manifestations publiques au niveau européen – environ cinq manifestations –, mais aussi les besoins de voyage et de séjour liés à leur projet.

4.6. Présentation des propositions de projet

Les propositions seront soumises au moyen des formulaires de demande qui sont générés automatiquement par l'outil de soumission SWIM (voir les détails concrets à la section 12 ci-après). Certaines informations demandées sont obligatoires, tandis que, pour d'autres, il peut s'avérer nécessaire de compléter des formulaires et de les joindre, en général, soit des documents administratifs, soit des descriptions textuelles

dans un format libre (la section 13 ci-après énumère les documents requis pour qu'une demande soit complète).

Deux annexes SWIM importantes (section E de la demande SWIM) sont la «description de l'action» et le «programme de travail» du projet proposé. Ces deux documents sont destinés à fournir des précisions complémentaires sur les renseignements déjà mentionnés dans la demande SWIM et ils seront utilisés pour examiner les propositions conformément aux critères établis dans les sections ci-après.

Il est proposé d'organiser ces renseignements selon le canevas suivant:

a) Description de l'action (voir la section 13, liste de contrôle, point 17)

La proposition doit démontrer que le demandeur a bien compris les objectifs généraux de l'appel, son Guide de mise en œuvre et les missions demandées. Elle doit également exposer les objectifs spécifiques de l'organisme demandeur, le cas échéant, les partenaires impliqués, ainsi que la portée/l'étendue géographique et la nature des services fournis.

La demande doit inclure une description de la stratégie planifiée pour atteindre les groupes cibles et des données sur les résultats quantifiés attendus des activités de mise en concordance des demandes et de placement professionnel, accompagnée d'une explication succincte de la manière dont la proposition peut contribuer à rehausser l'emploi des jeunes en Europe. Elle doit également comprendre une liste cohérente des secteurs du marché du travail dans lesquels un goulet d'étranglement a été constaté, auxquels la priorité sera accordée dans les recrutements, et une justification approfondie du choix de ces secteurs. Si l'organisme demandeur gère une ou plusieurs actions européennes similaires, p. ex. EURES ou d'autres programmes, etc., il doit décrire clairement les activités qu'il propose de mener dans le cadre de «Ton premier emploi EURES» avec le soutien de cette ou ces actions similaires. Le double financement doit toutefois être évité.

De plus, la description doit contenir des informations précises sur le plan d'information et de communication proposé (y compris la publicité et la diffusion).

Dans le cadre des «Critères d'attribution» énoncés à la section 7 ci-après, ce document fournira des informations à la fois sur «la pertinence de la proposition par rapport aux objectifs de l'appel», sur «l'impact de la proposition» et sur «la visibilité de l'action».

b) Programme de travail du projet, calendrier et estimation budgétaire ventilée (voir la section 13, liste de contrôle, point 18)

Les demandeurs doivent présenter la méthodologie des travaux proposés, démontrer la cohérence et l'adéquation des activités proposées par rapport aux objectifs fixés et décrire: i) les tâches principales, les ressources et les outils de gestion, de suivi et d'évaluation permettant d'assurer la fourniture de services de qualité et le paiement rapide des bourses d'un faible montant aux groupes cibles (voir la section 4.3 plus

haut); ii) les raisons et la stratégie retenues pour cibler les secteurs de recrutement sélectionnés, à savoir les jeunes et les postes sujets à des difficultés de recrutement; iii) la répartition des rôles entre les partenaires, à savoir leur contribution effective aux objectifs du projet et aux ressources, y compris le montant de leur contribution financière; iv) le calendrier de travail proposé; et v) la ventilation du budget.

Dans le cadre des «Critères d'attribution» énoncés à la section 7 ci-après, ce document fournira des informations à la fois sur «la qualité de la proposition» et sur «le rapport coût/efficacité de l'action».

Les sections 5 à 7 ci-après exposent les critères qui seront utilisés pour évaluer les propositions soumises en réponse au présent appel. Pour chaque proposition reçue:

- d'abord, son admissibilité sera contrôlée à la lumière des critères de la section 5 ci-après;
- ensuite, si elle est admissible, la sélection sera contrôlée à la lumière des critères décrits à la section 6 ci-après; et
- enfin, si les critères de sélection sont satisfaits, la proposition sera examinée en comparaison avec les autres propositions et sur la base des critères d'attribution décrits à la section 7 ci-après.

5. Critères d'exclusion et d'admissibilité

5.1. Organismes admissibles

Pour pouvoir prétendre à une subvention, les organismes demandeurs doivent remplir les conditions suivantes:

- être établis légalement dans un des 27 États membres de l'UE;
- satisfaire aux exigences de l'article 93, paragraphe 1, de l'article 94 et de l'article 96, paragraphe 2, point a), du règlement financier (voir la section 13, liste de contrôle, point 3);
- être des services d'emploi des secteurs public ou privé²⁸ ou du tiers secteur ayant un statut juridique à but lucratif ou non lucratif, dont la mission essentielle est la fourniture de services généraux pour l'emploi à tous les types de demandeurs d'emploi, de travailleurs en réorientation et d'employeurs, dans une large gamme de professions et de fonctions et dans différents secteurs économiques (voir la section 13, liste de contrôle, points 1, 4 et 6);
- posséder une dimension significative, c'est-à-dire être des organismes ayant des agences ou des succursales nationales ou opérant en partenariat avec d'autres acteurs européens, y compris dans une coopération avec d'autres réseaux européens traitant des objectifs du présent appel

²⁸ Conformément à l'interprétation des affaires C-41/90 et C-55/96.

auxquels, le cas échéant, les organismes demandeurs participent déjà (par exemple EURES), dans un minimum de sept États membres différents de l'UE (voir la section 13, liste de contrôle, point 1);²⁹

- démontrer leur capacité à fournir des services transnationaux d'information et de soutien en matière d'emploi aux jeunes et aux entreprises des autres États membres de l'UE ne possédant pas de services, de succursales ou de partenaires «Ton premier emploi EURES» (voir la section 13, liste de contrôle, point 1).³⁰

5.2. Demandes admissibles

Pour être admissibles, les demandes doivent remplir les conditions suivantes:

- être envoyées en ligne au moyen du formulaire de demande SWIM ainsi que par courrier en trois exemplaires sur papier (l'original et deux copies) dans le délai indiqué à la section 11 ci-dessous;
- être complètes et être accompagnées de tous les documents requis, comme indiqué sur la liste de contrôle (voir la section 13).

5.3. Propositions admissibles

Pour donner droit à un financement au titre du présent appel, les propositions doivent:

- être entièrement réalisées dans les États membres de l'Union européenne;
- respecter les règles de l'Union européenne en matière de cofinancement et garantir un cofinancement en espèces de **5 %** du total des coûts admissibles;
- démontrer que les activités proposées ne bénéficient pas d'un double financement provenant de deux sources différentes au sein du budget de l'UE, notamment lorsque les demandeurs participent déjà à des actions préparatoires ou à d'autres programmes de l'UE (voir la section 13, liste de contrôle, point 10).

Les propositions qui ne remplissent pas les critères ci-dessus ne sont pas admissibles et seront rejetées.

²⁹ Voir la section 3.2 plus haut.

³⁰ Idem.

6. Critères de sélection

Seules les organisations ayant les capacités financières et opérationnelles nécessaires peuvent bénéficier d'une subvention.

6.1. Capacité financière

Les demandeurs doivent démontrer qu'ils possèdent la capacité financière nécessaire pour exécuter l'action: ils doivent disposer de sources de financement stables et suffisantes pour maintenir leurs activités pendant la période de réalisation de l'action et contribuer à son financement si nécessaire.

La capacité financière du demandeur doit être attestée par l'inclusion dans la proposition des éléments suivants:

- une déclaration sur l'honneur (portant aussi sur la capacité financière nécessaire à la réalisation de l'activité) (voir la section 13, liste de contrôle, point 3);
- la preuve que le chiffre d'affaires du dernier exercice équivaut au moins à 100 % de la subvention demandée (voir la section 13, liste de contrôle, point 14);
- les comptes annuels – bilan et compte de résultat – du dernier exercice pour lequel le demandeur a clôturé ses comptes (voir la section 13, liste de contrôle, point 15).

L'évaluation de la capacité financière ne s'applique pas aux organismes publics.

6.2. Capacité opérationnelle

Le demandeur doit disposer des ressources opérationnelles (techniques et de gestion), des compétences et qualifications professionnelles et des capacités requises pour mener à bien l'action proposée. Il doit posséder une solide expérience et des compétences avérées dans le domaine concerné, en particulier pour le type d'action proposée.

La capacité opérationnelle du demandeur doit être attestée par l'inclusion dans la proposition des éléments suivants:

- la liste des principaux travaux réalisés au cours des trois dernières années en rapport avec l'objectif de l'appel. Dans le cas de travaux réalisés pour la Commission européenne, il y a lieu d'indiquer également le numéro de référence du marché et le service pour lequel celui-ci a été exécuté (voir la section 13, liste de contrôle, point 9);
- le curriculum vitae du coordonnateur proposé pour le projet et des personnes qui exécuteront les tâches principales, mentionnant toutes les expériences professionnelles pertinentes (voir la section 13, liste de contrôle, point 11);

- une déclaration du coordonnateur du projet attestant les compétences de l'équipe chargée d'accomplir les tâches prévues (voir la section 13, liste de contrôle, point 12);
- en ce qui concerne les propositions émanant de partenariats: une confirmation écrite de chaque partenaire attestant sa volonté de participer au projet et décrivant sommairement son rôle et sa contribution financière (voir la section 13, liste de contrôle, point 13).

Les propositions qui ne remplissent pas les critères ci-dessus seront rejetées.

7. Critères d'attribution

Les propositions remplissant les critères d'éligibilité et de sélection seront évaluées au regard des critères d'attribution ci-dessous:

► Pertinence de la proposition vis-à-vis des objectifs de l'appel (maximum 10 points)

Une attention particulière sera accordée:

- à la correspondance effective de la proposition aux objectifs et aux priorités de l'action préparatoire, y compris la résolution du problème des goulets d'étranglement dans le recrutement (voir le point 3.2. *Objectifs*);
- à la dimension européenne du réseau ou du partenariat des organismes demandeurs, notamment aux partenaires impliqués (le cas échéant), ainsi qu'à la nature et à la portée géographique des services fournis;
- à la stratégie de mobilisation et aux activités axées sur les utilisateurs destinées à répondre aux besoins des groupes cibles.

► Qualité de la proposition (10 points maximum)

Une attention particulière sera accordée:

- à la clarté, à la constance et à la cohérence des activités proposées (méthodologie et outils);
- à l'adéquation du plan de travail pour garantir la fourniture de services d'une qualité minimum et novateurs aux groupes cibles;
- à la description détaillée des tâches, des responsabilités, des ressources et des outils de gestion des organismes demandeurs et de leurs partenaires (le cas échéant);
- à la qualité du mécanisme de suivi permanent et d'évaluation finale.

► Incidence de la proposition (10 points maximum)

Une attention particulière sera accordée:

- à la probabilité que la proposition exerce une influence tangible sur les groupes cibles et donne lieu au nombre souhaité de placements professionnels;

- au potentiel de la proposition de stimuler la mobilité géographique des travailleurs au sein de l'UE et d'augmenter l'emploi des jeunes en Europe;
- à la valeur ajoutée européenne, autrement dit aux éléments attestant que les activités du projet ne pourraient pas être réalisées sans l'aide de l'UE.

► **Visibilité de l'action (10 points maximum)**

Une attention particulière sera accordée:

- aux activités d'information et de communication;
- à la qualité et à l'efficacité de la diffusion d'informations;
- à la publicité faite à l'implication et à la responsabilité de l'Union dans l'action.

► **Rapport coût/efficacité de l'action (maximum 10 points)**

Une attention particulière sera accordée:

- à la clarté et à la régularité de la description du budget estimé;
- à la proportionnalité des résultats et effets attendus du projet par rapport au montant de la subvention demandée;
- à la cohérence entre les dépenses proposées et les besoins de mise en œuvre de l'action.

Eu égard au budget alloué au présent appel à propositions, les propositions qui recevront les notes les plus élevées au moment de l'évaluation seront sélectionnées pour l'octroi d'une subvention.

8. Conditions financières

Le budget total alloué au présent appel à propositions est de **4 000 000 EUR**. La contribution financière de l'Union n'excédera pas **95 % du total des coûts admissibles** des activités proposées, dont un minimum de 80 % sera consacré à l'attribution aux tiers (jeunes et PME)³¹ et un maximum de 20 % au cofinancement des coûts admissibles supportés par les organismes demandeurs sélectionnés pour la mise en œuvre de l'action.

La Commission a l'intention de financer un maximum de quatre projets, pour lesquels la subvention de l'UE sera plafonnée à un million d'euros par bénéficiaire. Les sources de cofinancement peuvent être publiques ou privées.

Les organismes demandeurs doivent spécifier le montant sollicité pour l'attribution respective aux jeunes et aux PME au titre de la rubrique «Coûts des services», poste «Autres services» de leur proposition budgétaire dans SWIM (en ajoutant deux sous-éléments: *soutien financier aux jeunes et soutien financier aux PME*). Ils doivent

³¹ Voir le Guide de mise en œuvre annexé.

également expliquer les critères de répartition des fonds par groupe cible (voir aussi la section 5.1 du Guide de mise en œuvre).

9. Date de début et durée des projets

Les projets démarreront après la signature des conventions de subvention et auront une durée maximale de 18 mois.

10. Date de soumission

Les propositions doivent être transmises à la Commission par voie électronique, en ligne, **et** envoyées par la poste en trois exemplaires papier (l'original et deux copies) **au plus tard le 20.10.2011.**

11. Publicité et information

Afin d'accroître la visibilité de l'action préparatoire «Ton premier emploi EURES», la Commission a l'intention de publier sur l'internet le nom et les coordonnées des organismes sélectionnés, ainsi que la référence de l'appel à propositions et une description succincte des activités proposées. Les organismes demandeurs sont donc priés d'autoriser la Commission à publier ces données (et, le cas échéant, d'obtenir l'accord de leurs partenaires à cette fin). Cet accord écrit devra être joint aux lettres d'engagement envoyées à la Commission (voir la section 13, liste de contrôle, point 13).

12. Informations pratiques

Des informations relatives au présent appel à propositions sont disponibles à l'adresse suivante: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=630&langId=fr>.

Les demandeurs sont invités à compléter le formulaire de demande et à présenter leur proposition de projet de préférence en **anglais, français ou allemand** afin d'en faciliter le traitement et d'en permettre l'évaluation la plus rapide possible. Il convient toutefois de noter que les propositions rédigées dans les autres langues de l'Union seront néanmoins acceptées.

Des questions peuvent aussi être envoyées par courrier électronique à l'adresse suivante: empl-vp-2011-006@ec.europa.eu.

SWIM permet d'introduire, d'éditer et de soumettre une demande de subvention. **L'application web SWIM doit être utilisée à cette fin.** Vous trouverez sur SWIM un formulaire de demande électronique à remplir en ligne; il vous sera en outre demandé de télécharger des documents et annexes obligatoires.

L'accès à SWIM sur la toile se fait via l'adresse suivante:
<https://webgate.ec.europa.eu/swim/displayWelcome.do?lang=fr>.

Avant de commencer, veuillez lire attentivement le «Manuel de l'utilisateur final» SWIM, que vous trouverez en cliquant sur «Aide» en haut de la page consacrée à l'application SWIM.

Comme indiqué à la section 10 ci-dessus, les demandes doivent être introduites électroniquement par l'intermédiaire de l'application SWIM et par courrier en trois exemplaires sur papier (l'original et deux copies). Le dossier de demande doit être complet et être accompagné de tous les documents requis, comme indiqué sur la liste de contrôle ci-après (voir la section 13).

Veuillez noter que la soumission électronique via SWIM doit être exécutée avant d'imprimer la version finale de la demande et qu'ensuite, aucune modification ne peut plus être apportée à la demande.

Les exemplaires sur papier doivent être envoyés aux adresses mentionnées ci-dessous, le **20.10.2011** au plus tard (la date de soumission sera considérée comme étant celle de l'envoi, le cachet de la poste ou l'accusé de réception du courrier express faisant foi).

Les propositions remises après la date précitée ne pourront être retenues.

a) soit par la poste: adresse postale:

Commission européenne DG Emploi, affaires sociales et inclusion Unité C.4 – Services de l'emploi, EURES – Appel à propositions VP/2011/006 Service Courrier — Archives — J27 0/115 B-1049 Bruxelles (Belgique)

b) ou par remise en main propre (effectuée par le demandeur en personne ou un représentant autorisé par lui, y compris un service privé de messagerie, etc.), confirmée par un accusé de réception délivré par le service central du courrier de la Commission, au plus tard le **20.10.2011 à 16 heures**, à l'adresse suivante:

Commission européenne DG Emploi, affaires sociales et inclusion Unité C.4 – Services de l'emploi, EURES – Appel à propositions VP/2011/006 Service central du courrier Avenue du Bourget, 1 1140 Evere (Belgique)

Si la candidature n'est pas parvenue par courrier **et** en ligne pour le **20.10.2011**, la demande de subvention ne sera pas admissible. Les documents complémentaires envoyés par courrier, par télécopie ou par courrier électronique après les délais indiqués ci-dessus ne seront pas pris en considération dans l'évaluation des demandes. Veuillez vous assurer que **le formulaire de demande et tous les documents**

d'accompagnement originaux, datés et signés, énumérés à la section 13 ci-dessus, sont inclus dans votre courrier envoyé avant la date d'échéance.

Les demandes incomplètes, non signées, manuscrites ou envoyées par télécopie ne seront pas prises en considération.

Les **lignes directrices financières pour les candidats**, jointes au présent appel à propositions, offrent aux demandeurs des informations plus précises, particulièrement en ce qui concerne la présentation du budget prévisionnel de la proposition ainsi que les règles relatives à l'admissibilité des différentes catégories de dépenses.

Les informations contenues dans le présent appel ainsi que dans le **Guide de mise en œuvre de «Ton premier emploi EURES»** et les **lignes directrices financières pour les candidats** fournissent tous les renseignements nécessaires pour présenter une demande. Veuillez les lire attentivement avant de rédiger votre proposition, en accordant une attention particulière aux priorités du présent appel.

**Veillez noter que la Commission organisera une séance d'information à Bruxelles pour les organismes demandeurs intéressés par le présent appel à propositions. Le lieu et la date, ainsi que les modalités d'inscription des participants, seront publiés sur le portail Europa, sur le site de la DG EMPL, dans la section «Appels à propositions actuels», sous la référence VP/2011/006.
URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=630&langId=fr>**

13. Liste de contrôle des documents de candidature requis

Après la soumission de la demande et de ses annexes **par voie électronique dans SWIM**, veuillez envoyer les documents énumérés ci-après **en trois exemplaires** (l'original + deux copies) dans le délai mentionné à la section 10 ci-dessus.

N.B.: le formulaire électronique doit être envoyé en ligne dans SWIM avant que vous puissiez imprimer la version finale. Après l'envoi électronique, aucune modification ne peut plus être apportée à la demande.

En ce qui concerne la présentation du dossier de demande, il est conseillé:

- de respecter l'ordre d'énumération des documents de la liste de contrôle ci-dessous;
- d'imprimer, si possible, les documents recto verso;
- d'utiliser uniquement des classeurs à deux anneaux (ne pas relier ni coller les documents).

	<i>Document</i>	<i>Contrôle</i>
1	Format libre: lettre de demande , <u>originale</u> , dûment signée et datée par le représentant légal de l'organisme demandeur. La lettre doit porter l'en-tête de l'organisme, préciser le numéro de référence de l'appel à propositions VP/2011/006/xxx et contenir des détails sur les éléments suivants: a) la mission principale de l'organisme demandeur et de ses partenaires éventuels dans la fourniture de «services généraux pour l'emploi»; b) la dimension européenne du projet, à savoir les pays dans lesquels l'organisme demandeur peut fournir des informations et des services axés sur les utilisateurs; c) la possibilité, pour l'organisme demandeur, de fournir une information et un soutien aux jeunes et aux entreprises des autres États membres de l'UE ne possédant pas de services, de succursales ou de partenaires «Ton premier emploi EURES» participant à l'action préparatoire; de façon à démontrer l'éligibilité de la proposition.	<input type="checkbox"/>
2	Version imprimée du formulaire de demande électronique SWIM (https://webgate.ec.europa.eu/swim) dûment complété, <u>original</u> , daté et <u>signé</u> par le représentant légal de l'organisme demandeur.	<input type="checkbox"/>
3	Version imprimée de l'annexe SWIM: déclaration sur l'honneur/déclaration du demandeur attestant la conformité avec les exigences de l'article 93, paragraphe 1, de l'article 94 et de l'article 96, paragraphe 2, point a), du règlement financier et attestant la capacité financière et opérationnelle, etc. dûment complétée, <u>originale</u> , datée et <u>signée</u> par le représentant légal de l'organisme demandeur.	<input type="checkbox"/>
4	Version imprimée de l'annexe SWIM: formulaire «Entité légale» : <u>original</u> dûment complété et <u>signé</u> par le représentant légal de l'organisme demandeur.	<input type="checkbox"/>
5	Copie du certificat d'enregistrement officiel ou de tout autre document officiel attestant la création légale de l'organisme (<i>les</i>	<input type="checkbox"/>

	Document	Contrôle
	<i>organismes publics sont dispensés de cette formalité).</i>	
6	Copie des statuts ou de tout document équivalent , prouvant l'éligibilité de l'organisme demandeur.	<input type="checkbox"/>
7	Copie d'un document attestant le numéro d'identification fiscale ou le numéro de TVA du candidat , si un tel document est disponible.	<input type="checkbox"/>
8	Version imprimée de l'annexe SWIM: une fiche signalétique financière dûment complétée, <u>originale</u> , datée et <u>signée par le titulaire du compte bancaire de l'organisme demandeur</u> et portant le cachet de la banque et la signature de son représentant, ou bien accompagnée d'une copie d'un relevé de compte récent.	<input type="checkbox"/>
9	Format libre: une liste des principaux projets en rapport avec l'objectif du présent appel que l'organisme a réalisés au cours des trois dernières années, qui attestent la capacité opérationnelle requise. Dans le cas de travaux réalisés pour la Commission, il y a lieu d'indiquer également le numéro de référence du marché et le service pour lequel celui-ci a été exécuté.	<input type="checkbox"/>
10	Format libre: une déclaration d'absence de double financement attestant l'éligibilité de l'organisme demandeur, ou en d'autres termes, attestant que les activités proposées ne bénéficient pas d'un double financement provenant de deux sources différentes au sein du budget de l'UE (notamment lorsque les demandeurs participent déjà à des actions préparatoires ou à d'autres programmes ou réseaux de l'UE). <u>La déclaration (originale) doit être datée et signée par le représentant légal de l'organisme demandeur.</u>	<input type="checkbox"/>
11	Format libre: CV (mentionnant les diplômes et les qualifications professionnelles) et description de poste du coordonnateur/gestionnaire proposé pour le projet et des personnes qui accompliront les tâches principales, avec une description succincte de leurs réalisations dans le domaine couvert par la proposition.	<input type="checkbox"/>
12	Format libre: déclaration du coordonnateur/gestionnaire du projet attestant les compétences de l'équipe pour accomplir les tâches requises et prouvant la capacité opérationnelle. <u>La déclaration (originale) doit être datée et signée.</u>	<input type="checkbox"/>
13	Version imprimée de l'annexe SWIM/des annexes SWIM (une par organisme): lettres d'engagement de l'organisme demandeur et de chaque partenaire du projet: original/originaux signé(s) par le représentant légal de l'organisme ou les représentants légaux des organismes concernés, spécifiant le montant de la contribution financière ainsi que les tâches spécifiques à entreprendre par cette ou ces organisations et autorisant la Commission à publier le nom et l'adresse des organismes sélectionnés, ainsi que la référence de l'appel à propositions et l'intitulé et la description du projet (voir la section 11 du texte de l'appel).	<input type="checkbox"/>
14	Format libre: la preuve du chiffre d'affaires , telle qu'une lettre, <u>originale</u> , <u>datée</u> et <u>signée par le représentant légal de l'organisme demandeur</u> , mentionnant le montant du chiffre d'affaires du dernier exercice financier et attestant que ce chiffre d'affaires est au moins équivalent à 100 % de la subvention demandée (<i>non requis pour les organismes publics</i>).	<input type="checkbox"/>
15	Copie des comptes annuels – bilan et compte de résultat – du dernier exercice, dûment datés et signés par le représentant légal de l'organisme demandeur (<i>les organismes publics sont dispensés de cette formalité</i>).	<input type="checkbox"/>
16	Pour les demandes de subvention de plus de 500 000 EUR ou pour les organisations dont les comptes annuels sont soumis à un audit obligatoire, rapport d'audit externe établi par un contrôleur des comptes agréé, certifiant le dernier exercice comptable.	<input type="checkbox"/>
17	Annexe SWIM format libre: description de l'action.	<input type="checkbox"/>
18	Annexe SWIM format libre: programme de travail détaillé du projet.	<input type="checkbox"/>

	<i>Document</i>	<i>Contrôle</i>
19	Version imprimée de l'annexe SWIM: dans le cas de sous-traitants, lorsque la valeur du contrat externe dépasse 5 000 EUR, contrat d'exécution de l'action.	<input type="checkbox"/>
20	Format libre: toute autre annexe supplémentaire/facultative que vous jugerez utile.	<input type="checkbox"/>