

TON PREMIER EMPLOI EURES

Action préparatoire

Guide de mise en œuvre

*[La présente annexe fait partie intégrante de l'appel à propositions
VP/2011/006]*

[Date de publication]

Sommaire

1. INTRODUCTION	4
2. OBJECTIFS	4
3. STRUCTURE	5
4. MISE EN ŒUVRE	5
4.1. Qui sont les groupes cibles de «Ton premier emploi EURES»?	5
4.1.1. Jeunes	5
4.1.1.1. Pourquoi la tranche d'âge de 18 à 30 ans?.....	6
4.1.1.2. Comment la limite d'âge est-elle déterminée?.....	6
4.1.1.3. Quel doit être le profil des demandeurs d'emploi?.....	6
4.1.1.4. Les jeunes qui ont déjà étudié ou travaillé dans un autre État membre de l'UE sont-ils admissibles?.....	6
4.1.2. Employeurs	7
4.1.2.1. Pourquoi les PME sont-elles le groupe cible parmi les entreprises?	7
4.1.2.2. Quelle est la définition d'une PME?.....	7
4.1.2.3. Comment un autre employeur qu'une PME peut-il participer?	7
4.1.2.4. Les entreprises doivent-elles respecter d'autres exigences particulières pour être admissibles?.....	8
4.1.2.5. Comment traiter les entreprises de l'EEE et de pays tiers installées sur le territoire de l'UE?	8
4.2. Quels sont les emplois admissibles?	8
4.2.1. Pourquoi le critère du pays de résidence est-il utilisé pour déterminer le lieu de travail?	9
4.2.2. Pourquoi une durée contractuelle minimale est-elle imposée?	9
4.2.3. À quel droit du travail les emplois TPEE seront-ils soumis?.....	9
4.2.4. Les stages/apprentissages ont-ils droit au bénéfice de l'action préparatoire TPEE? ..	10
4.2.5. Comment traiter les emplois transfrontaliers?.....	10
4.2.6. Quelle position adopter par rapport au détachement des travailleurs?.....	10
4.3. Qui facilitera «Ton premier emploi EURES»?	11
4.3.1. Dimension européenne	11
4.3.2. Rôle et structure des «bénéficiaires de TPEE»	12
4.4. Rôle de la Commission européenne	12
4.5. Actions d'information et de communication	13
4.5.1. Activités de la Commission.....	13
4.5.2. Activités des «bénéficiaires de TPEE»	13
4.6. Missions et ressources des «bénéficiaires de TPEE»	14
4.7. Jeunes et employeurs: comment introduire une demande?	17
5. CONDITIONS DE FINANCEMENT	17
5.1. Quelle aide financière est fournie?	17
5.1.1. Crédits budgétaires de TPEE pour l'aide financière aux jeunes et aux PME.....	18
5.2. Jeunes	18
5.2.1. Qui reçoit un soutien financier?	19
5.2.2. Quelles sont les dépenses autorisées?	19
5.2.2.1. Entretien(s) d'embauche dans un autre État membre de l'UE.....	19

5.2.2.2.	<i>Distance géographique entre le pays de résidence et le pays de destination</i>	19
5.2.2.3.	<i>Autres méthodes d'entretien</i>	20
5.2.2.4.	<i>Placement professionnel dans un autre État membre de l'UE</i>	20
5.2.3.	Quels coûts ne sont pas couverts par les dispositions de financement de TPEE?	20
5.3.	PME (employeurs)	21
5.3.1.	Qu'est-ce qu'un programme d'intégration?	21
5.3.2.	Quelle est la différence entre les «cours élémentaires à l'entrée en service» et les «cours approfondis à l'entrée en service»?	22
5.3.3.	Quelle est la durée recommandée du programme d'intégration?	22
5.3.4.	Comment obtenir un soutien financier?	22
5.3.5.	Quels sont les taux forfaitaires autorisés pour les PME?	23
5.3.6.	Que se passe-t-il lorsqu'un employeur recrute un grand nombre de travailleurs ou participe à plusieurs projets de recrutement?	23
5.3.7.	Comment traiter les PME qui n'ont pas de programme d'intégration et/ou ne demandent pas de soutien financier?	24
5.3.7.1.	<i>Formation par les «bénéficiaires de TPEE»</i>	24
5.3.7.2.	<i>Qui peut suivre les formations organisées par les «bénéficiaires de TPEE»?</i>	24
5.3.7.3.	<i>Comment les «bénéficiaires de TPEE» peuvent-ils couvrir leurs dépenses de formation?</i>	24
6.	SYNTHESE DES REGLES DE FINANCEMENT	25
7.	PAIEMENTS AUX GROUPES CIBLES	27
7.1.	À quel moment et comment les paiements doivent-ils être exécutés?	27
7.2.	Suivi	29
8.	GESTION DES RISQUES	29
8.1.	Droits et devoirs des jeunes et des PME	29
8.2.	Résiliation anticipée du contrat	30
8.3.	Responsabilité des «bénéficiaires de TPEE»	30
9.	SUIVI ET EVALUATION	30
10.	RAPPORTS DES «BENEFICIAIRES DE TPEE»	31
11.	ÉVALUATION DE L'ACTION PREPARATOIRE «TON PREMIER EMPLOI EURES»	31
12.	INFORMATION ET CONTACT	32
13.	GLOSSAIRE DES TERMES ESSENTIELS	33
14.	ANNEXES: FORMULAIRES	36
15.	REFERENCES UTILES	46

1. INTRODUCTION

La libre circulation des travailleurs en Europe est un droit garanti par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (article 45). «**Ton premier emploi EURES**» (ci-après «TPEE») est une action préparatoire proposée par la Commission européenne (ci-après la «Commission») et soutenue par le Parlement européen et le Conseil. Elle appartient aux principales actions décrites dans la communication «Jeunesse en mouvement»¹ pour encourager et soutenir la mobilité des jeunes travailleurs à travers l'Europe. 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).

TPEE 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 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'intégration.

TPEE fait référence à la *toute première possibilité d'emploi* proposée à un jeune demandeur d'emploi/travailleur en réorientation dans un autre État membre de l'UE avec le soutien de cette action préparatoire. **L'emploi doit être exercé ailleurs que dans le pays de résidence du jeune travailleur potentiel.** Il s'appelle «EURES» parce qu'il est appelé à être intégré dans le réseau EURES².

Le présent guide expose les règles de mise en œuvre et le cadre applicables à la gestion de l'action préparatoire TPEE. Il s'adresse à tout organisme participant à l'exécution et à la gestion de l'action préparatoire TPEE dans le cadre de l'appel à propositions VP/2011/006.

Le présent guide fournit des informations sur:

- les objectifs de l'action préparatoire,
- la structure,
- les règles de mise en œuvre,
- les conditions de financement, et
- la gestion des risques, le suivi et l'évaluation.

2. OBJECTIFS

L'action préparatoire TPEE a été conçue pour procurer aux jeunes *un emploi* dans un autre État membre de l'UE. Elle ne saurait à l'évidence résoudre tous les problèmes liés au chômage des jeunes en Europe, mais elle peut contribuer à améliorer le fonctionnement des marchés du travail dans l'UE. Elle peut constituer un instrument déterminant pour lutter contre les déséquilibres grevant les marchés du travail et les goulets d'étranglement dans le recrutement, ainsi que pour aiguillonner la qualité des services d'emploi proposés aux jeunes et aux employeurs.

¹ COM(2010) 477 final du 15.9.2010.

² Informations complémentaires sur EURES: <http://eures.europa.eu>.

TPEE peut en outre stimuler la mobilité professionnelle des jeunes au sein de l'UE en démantelant une grande partie des obstacles au départ et au recrutement dans un autre État membre de l'UE et en facilitant les transitions sur le marché du travail (par exemple la première transition des études à l'emploi). À terme, TPEE ambitionne de contribuer à la réalisation de l'objectif de la stratégie Europe 2020 selon lequel le taux d'emploi parmi la population de l'UE de 20 à 64 ans doit atteindre 75 % d'ici à 2020.

3. STRUCTURE

TPEE fournit un soutien pratique et financier à la mise en concordance des demandes et au placement professionnel des jeunes demandeurs d'emploi ou travailleurs en réorientation auprès d'entreprises établies dans n'importe quel État membre de l'UE et dans lesquelles des travailleurs mobiles peuvent occuper des emplois vacants. La Commission a sous sa responsabilité la conception et la gestion globale de l'action préparatoire. Les principaux acteurs de la mise en œuvre sont les suivants:

- **les jeunes,**
- **les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME),**
- **les services d'emploi** (ci-après les «bénéficiaires de TPEE»), à savoir les services d'emploi des secteurs public ou privé ou du tiers secteur sélectionnés et cofinancés par la Commission. Ces organismes doivent avoir démontré leur capacité à accomplir les missions énoncées dans le présent guide.

4. MISE EN ŒUVRE

4.1. Qui sont les groupes cibles de «Ton premier emploi EURES»?

4.1.1. Jeunes

Tous les jeunes

- **âgés de 18 à 30 ans,**
- **ressortissants de l'un des 27 États membres de l'UE,**
- **résidant légalement dans l'un des 27 États membres de l'UE,**

qui souhaitent trouver un emploi dans un autre État membre de l'UE³ que leur pays de résidence.

³ Sans préjudice de l'application de mesures transitoires aux travailleurs originaires de Roumanie et de Bulgarie par certains États membres de l'UE-25. L'action préparatoire TPEE respectera en toute circonstance les mesures transitoires applicables. Pour plus d'informations, consulter l'adresse suivante: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=466>, document «Tableau synoptique des politiques des États membres».

4.1.1.1. Pourquoi la tranche d'âge de 18 à 30 ans?

Sur le plan légal, il est généralement considéré dans tous les pays de l'UE qu'à partir de l'âge de 18 ans, les jeunes sont adultes et peuvent prendre les décisions qu'ils souhaitent pour leur avenir.

L'âge de 16 ans est l'âge légal le plus courant de l'accès au marché du travail dans les États membres. Dans certains domaines professionnels, il est fréquent de commencer à travailler à l'âge de 16 ans, par exemple chez les artistes, les professionnels de la culture ou les sportifs. La plupart des jeunes de moins de 18 ans suivent toutefois des études et, souvent, ils ont par ailleurs besoin d'une autorisation parentale pour obtenir l'autonomie et le droit de s'installer dans un autre État membre de l'UE.

En ce qui concerne la limite d'âge supérieure, la transition de l'enseignement à l'emploi intervient d'ordinaire entre 18 et 24 ans. Le chômage de longue durée des jeunes, en parallèle à la précarité et à la surqualification, affecte également les jeunes de plus de 24 ans, qui fréquemment, ne parviennent pas à prendre pied ou n'ont qu'un ancrage déficient sur le marché du travail, ce qui induit de graves répercussions pour leur épanouissement personnel et leur autonomie.

4.1.1.2. Comment la limite d'âge est-elle déterminée?

Les limites d'âge inférieure (18 ans) et supérieure (30 ans) d'un jeune candidat à un poste TPEE sont observées au moment où il postule pour l'emploi. Tout demandeur d'emploi peut commencer à travailler au-delà de l'âge de 30 ans pour autant qu'il ait introduit sa candidature avant 31 ans révolus.

4.1.1.3. Quel doit être le profil des demandeurs d'emploi?

TPEE n'est pas exclusivement destiné aux nouveaux arrivants sur le marché du travail. Tous les jeunes tels que définis au point 4.1.1 sont admissibles quels que soient leur niveau de qualification, leur expérience professionnelle et leur milieu économique et social, pour autant qu'ils respectent les exigences du droit du travail du pays de recrutement et qu'ils satisfassent aux spécifications de l'emploi vacant. Aussi bien les jeunes hautement qualifiés que peu qualifiés doivent bénéficier des mêmes chances.

4.1.1.4. Les jeunes qui ont déjà étudié ou travaillé dans un autre État membre de l'UE sont-ils admissibles?

Le fait qu'un jeune candidat à un emploi a déjà étudié, travaillé ou effectué un stage dans un autre État membre de l'UE ne peut constituer un motif lui interdisant de postuler à un «premier emploi EURES».

4.1.2. Employeurs

Toutes les entreprises légalement constituées dans les 27 États membres de l'UE, l'accent étant spécialement mis sur les PME

4.1.2.1. *Pourquoi les PME sont-elles le groupe cible parmi les entreprises?*

Les PME représentent la principale catégorie d'employeurs en Europe (99 % des entreprises de l'UE), elles sont à l'origine d'un peu moins de 70 % des emplois dans le secteur privé et elles enregistrent près de 60 % de la création de richesses⁴.

Les PME n'emploient toutefois pas couramment de travailleurs originaires d'un autre État membre de l'UE. Les difficultés inhérentes aux coûts de déménagement et/ou aux services de formation et de tutorat permettant de faciliter l'intégration des travailleurs mobiles frappent particulièrement les entreprises de taille plus modeste. Or, un personnel étranger peut contribuer pour certaines professions à accroître la capacité d'innovation, la compétitivité et l'internationalisation des PME.

Le soutien financier mis à leur disposition par TPEE est donc destiné à **aider les PME souhaitant recruter dans un autre État membre de l'UE à mettre en œuvre un programme d'intégration des travailleurs**⁵.

4.1.2.2. *Quelle est la définition d'une PME?*

Conformément à la recommandation⁶ de la Commission à ce sujet et aux fins de l'action préparatoire TPEE, une PME est une entreprise comptant au maximum 250 travailleurs.

4.1.2.3. *Comment un autre employeur qu'une PME peut-il participer?*

Les grandes entreprises et les autres entités qui ne satisfont pas à la définition d'une «PME», ainsi que les **services d'emploi**⁷ (**agissant en tant qu'employeurs**), peuvent également participer à l'action préparatoire TPEE *en tant qu'employeurs potentiels, mais sans soutien financier de TPEE*. En général, ces employeurs possèdent en effet déjà des services bien établis pour le tutorat et l'intégration des travailleurs.

Il convient de remarquer que la participation des «bénéficiaires de TPEE» à l'action préparatoire *en leur qualité d'employeurs (le cas échéant)* ne sera pas autorisée en raison du risque de conflit d'intérêts. Autrement dit, les «bénéficiaires de TPEE» ne peuvent être simultanément des prestataires de services et des utilisateurs finals de TPEE. Cette règle s'applique notamment dans les situations suivantes:

⁴ «Guide for Training in SMEs», DG EMPL, 2009.

⁵ Pour plus d'informations, voir le point 5.3.

⁶ Recommandation COM 2003/361/CE du 6 mai 2003, JO L 124 du 20.5.2003, p. 36 à 41.

⁷ Par exemple les agences de travail intérimaires, les agences de recrutement, etc., quelle que soit leur taille.

- lorsque le «bénéficiaire de TPEE» effectue un placement professionnel auprès d'une entreprise cliente, mais reste l'employeur effectif ou, en d'autres termes, qu'il assume la responsabilité du contrat de travail et du salaire du jeune travailleur mobile;
- lorsque le «bénéficiaire de TPEE» doit recruter des travailleurs à l'étranger pour ses propres activités, par exemple des agents d'embauche.

4.1.2.4. *Les entreprises doivent-elles respecter d'autres exigences particulières pour être admissibles?*

Les «bénéficiaires de TPEE» doivent s'assurer que les entreprises demandeuses respectent les dispositions du droit du travail et du droit fiscal applicables dans le pays où elles sont établies.

4.1.2.5. *Comment traiter les entreprises de l'EEE⁸ et de pays tiers installées sur le territoire de l'UE?*

Les entreprises ayant leur siège dans un pays membre de l'EEE non membre de l'UE (Norvège, Islande et Liechtenstein) ou dans un pays tiers ne sont pas admissibles conformément aux dispositions de l'action préparatoire TPEE.

Les entreprises basées dans ces pays de l'EEE ou dans un pays tiers, mais ayant un siège légal dans un État membre de l'UE, ont toutefois droit à la participation à l'action préparatoire.

4.2. **Quels sont les emplois admissibles?**

TPEE est un instrument ciblé basé sur le marché qui a pour but d'aider les jeunes et les employeurs à résorber les goulets d'étranglement dans les recrutements sur les marchés du travail nationaux. Les offres d'emploi concernées doivent être accessibles aux ressortissants des autres États membres de l'UE.

Pour être admissibles au titre de l'action préparatoire TPEE, les emplois doivent respecter le droit national et les critères suivants:

- se situer dans un autre État membre de l'UE que le pays de résidence du jeune demandeur d'emploi;
- garantir une **rémunération** et une durée contractuelle **minimale** de **six mois**.

⁸ EEE = Espace économique européen (États membres de l'UE, Norvège, Islande et Liechtenstein).

4.2.1. Pourquoi le critère du pays de résidence est-il utilisé pour déterminer le lieu de travail?

Nul ne peut subir une discrimination en raison de sa nationalité. Le pays de résidence⁹ est le critère qui répond au mieux aux objectifs à la fois de soutenir un grand nombre de *jeunes travailleurs mobiles* sur les marchés du travail de l'UE et de contribuer à la réalisation de l'objectif de la stratégie Europe 2020 en matière d'emploi (voir la section 2). Ce critère de résidence présente les avantages suivants:

- il est extrêmement facile à contrôler, car la résidence est stable et les demandeurs peuvent fournir des documents justificatifs, par exemple une carte d'identité;
- il permet de cartographier les personnes qui ont besoin d'un soutien, sachant que, dans la pratique, elles seront amenées à se déplacer pour travailler dans un autre pays.

4.2.2. Pourquoi une durée contractuelle minimale est-elle imposée?

L'action préparatoire TPEE poursuit un double objectif: donner aux jeunes l'accès à des perspectives d'emploi durables sur les marchés du travail de l'UE et aider les employeurs à trouver des travailleurs qualifiés pour combler leurs postes vacants. TPEE n'accordera en aucune circonstance un soutien à des emplois précaires, par exemple des emplois saisonniers ou d'autres missions à durée déterminée à très court terme, ou, pire encore, à des propositions d'emploi qui enfreignent le droit du travail national.

Une période de six mois peut être considérée comme la durée raisonnable minimale d'un contrat de travail temporaire comportant une perspective d'évolution sous la forme d'un contrat à durée déterminée plus long ou d'un contrat à durée indéterminée. Elle peut également correspondre à la période d'essai d'un contrat de travail à plus long terme. Idéalement, le plus grand nombre possible d'emplois vacants doivent proposer un contrat à durée déterminée plus long ou s'assortir d'une forte probabilité de conclusion d'un contrat à durée indéterminée après la période d'essai.

Une transition sur le marché du travail ne peut être bénéfique que si l'emploi satisfait aux normes *minimales* de durabilité et de qualité susceptibles de donner accès à de meilleures possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie et à de meilleures perspectives de carrière.

4.2.3. À quel droit du travail les emplois TPEE seront-ils soumis?

La relation contractuelle entre l'employeur et le demandeur d'emploi sera régie par le droit du travail applicable dans chaque État membre de l'UE concerné. Les «bénéficiaires de TPEE» garantiront la qualité et les normes juridiques des offres d'emploi TPEE et contrôleront la légalité et l'équité du contrat de travail et de la rémunération avant la signature par les parties.

⁹ Il s'agit de l'endroit indiqué sur la carte d'identité ou tout autre document légal équivalent.

Ainsi que cela a été évoqué ci-dessus, la possibilité de prolonger un contrat de travail d'une durée minimale de six mois ou de le convertir en contrat à durée indéterminée avant son expiration dépendra de l'évaluation des performances du travailleur, des besoins de l'employeur, du droit du travail et des usages nationaux et, bien entendu, de la décision du travailleur. Le soutien financier alloué par l'action préparatoire TPEE pour l'exécution de programmes d'intégration dans les PME est destiné à améliorer l'adaptabilité des jeunes travailleurs par rapport à l'emploi. Un résultat positif peut également influencer la décision de l'employeur de conserver le travailleur et de prolonger son contrat de travail.

Les «bénéficiaires de TPEE» doivent assurer un traitement équitable des candidats à un emploi et leur fournir le plus d'informations possible sur la durée et les conditions contractuelles effectives des offres d'emploi, ainsi que sur leurs droits en matière de sécurité sociale (notamment en cas de chômage après un emploi temporaire à l'étranger).

4.2.4. Les stages/apprentissages ont-ils droit au bénéfice de l'action préparatoire TPEE?

L'objectif de l'action préparatoire TPEE consiste à faciliter l'accès des jeunes à de véritables emplois. Il existe d'autres programmes et fournisseurs de services, à l'échelle nationale et de l'UE, qui sont spécialisés dans les stages et les autres types de placements destinés à l'acquisition d'une expérience professionnelle. Les jeunes intéressés par un stage professionnel dans un autre État membre de l'UE doivent être réorientés en direction de ces programmes¹⁰ ou organismes de formation.

4.2.5. Comment traiter les emplois transfrontaliers?

L'action préparatoire TPEE procure un soutien financier aux jeunes travailleurs mobiles tant transnationaux que transfrontaliers pour partir à l'étranger, à la condition qu'ils établissent leur lieu de résidence dans le pays de destination ou, en d'autres termes, dans le pays où l'emploi vacant se situe. Les candidats à un travail frontalier, c'est-à-dire les personnes qui ont l'intention ou qui accepteraient de travailler dans un État membre de l'UE limitrophe sans changer de pays de résidence (par exemple les navetteurs quotidiens), peuvent également bénéficier de services de mise en concordance des demandes et d'aide au placement professionnel. Pour les placements professionnels transfrontaliers effectifs qui n'impliquent pas de déménagement ou ne nécessitent pas de double résidence, le soutien financier de TPEE aux jeunes travailleurs mobiles se limitera le cas échéant aux coûts du déplacement requis pour passer l'entretien d'embauche.

4.2.6. Quelle position adopter par rapport au détachement des travailleurs?

L'action préparatoire TPEE **ne peut** s'appliquer aux contrats de travail qui relèvent de la directive concernant le détachement de travailleurs¹¹. Les travailleurs détachés et les

¹⁰ Par exemple les études et les stages à l'étranger des étudiants Erasmus ou les actions de formation Leonardo da Vinci. Pour plus d'informations: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_fr.htm

¹¹ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996. Pour plus d'informations: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=471>.

travailleurs mobiles représentent deux réalités distinctes. Un «travailleur détaché» est employé dans un État membre de l'UE, mais son employeur l'envoie exercer son travail dans un autre État membre de l'UE sur une base temporaire. Un fournisseur de services peut par exemple décrocher un contrat dans un autre pays et dépêcher ses travailleurs sur place pour exécuter le contrat. Cette prestation de services transnationale, dans laquelle des travailleurs doivent exercer leur travail dans un autre État membre de l'UE que l'État dans lequel ils l'exercent habituellement, donne lieu à une catégorie spécifique appelée «travailleurs détachés». Cette catégorie n'inclut pas les travailleurs mobiles qui se rendent dans un autre État membre de l'UE pour y chercher un emploi ou qui acceptent un emploi dans un autre État membre de l'UE et qui y sont engagés.

4.3. Qui facilitera «Ton premier emploi EURES»?

Dans le cadre du présent appel à propositions, un nombre limité d'organismes du marché du travail européens sélectionnés par la Commission – les «bénéficiaires de TPEE» – recevront le soutien financier et opérationnel nécessaire pour exécuter l'action préparatoire jusqu'à la mi-2013. Leur nom et leurs coordonnées seront publiés sur le site web de TPEE.

4.3.1. Dimension européenne

En ce qui concerne le champ d'application géographique de TPEE, 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 «bénéficiaires de TPEE» sont donc libres d'exercer leurs activités de recrutement et de placement professionnel entre n'importe quels 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 TPEE, les «bénéficiaires de TPEE» doivent posséder une dimension européenne significative ou, en d'autres termes, 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 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 auxquels les «bénéficiaires de TPEE» 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 «bénéficiaires de TPEE» 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 TPEE, 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 «bénéficiaires de TPEE».

4.3.2. Rôle et structure des «bénéficiaires de TPEE»

Les «bénéficiaires de TPEE» doivent faire fonction de courtiers d'emploi, c'est-à-dire fournir des services d'intermédiation pour l'emploi et posséder une expérience des activités de l'UE en matière de mobilité professionnelle, notamment sur les flux de travailleurs entrants et sortants impliquant un grand nombre de jeunes et d'entreprises.

La mission essentielle des «bénéficiaires de TPEE» doit donc être 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 similaires.

Il est en outre attendu des «bénéficiaires de TPEE» qu'ils possèdent 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 PME pourvoyeuses d'emplois. Ils doivent désigner un coordonnateur/gestionnaire de projet.

4.4. Rôle de la Commission européenne

L'action préparatoire TPEE est mise en œuvre au moyen du présent appel à propositions et sur la base du présent guide.

La Commission assume la responsabilité politique et financière globale de la gestion de l'action préparatoire TPEE. Elle prendra également en charge la promotion de l'action, à travers la fourniture d'une orientation et d'un soutien aux «bénéficiaires de TPEE», et le suivi global des activités.

À cette fin, la Commission a l'intention de créer un **Comité de pilotage de TPEE** avec les «bénéficiaires de TPEE» sélectionnés et de tenir des réunions de suivi tout au long de la période contractuelle. Elle entend ainsi communiquer une orientation et assurer des normes de qualité communes dans la fourniture de services de l'action préparatoire TPEE. Le Comité de pilotage sera par ailleurs chargé d'examiner les progrès accomplis et les principaux facteurs de réussite et d'échec.

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). Chaque «bénéficiaire de TPEE» devra y 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 parmi les «bénéficiaires de TPEE».

4.5. Actions d'information et de communication

4.5.1. Activités de la Commission

Plusieurs outils de communication seront mis au point afin de sensibiliser davantage les groupes cibles aux possibilités offertes par cette nouvelle action, par exemple:

- **publications**: la Commission publiera une brochure dans toutes les langues de l'UE et une affiche;
- **communication sur le web**: des informations seront mises à la disposition des personnes intéressées sur les sites *Europa (rubrique de la direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion)*, *EURES* et *Jeunesse en mouvement* et, en temps utile, la possibilité de rediriger les candidats potentiels sur les sites d'une sélection de «bénéficiaires de TPEE» sera ajoutée¹². Les visiteurs auront également accès aux différents outils promotionnels (bannières et boutons) que la Commission aura créés;
- **médias sociaux**: la Commission mènera également la communication à propos de cette initiative sur les plates-formes existantes des réseaux sociaux sur Flickr et Twitter (par exemple @EU_Social, @TweetYoM, groupe Facebook Europe sociale et groupe Facebook Jeunesse en mouvement), ainsi qu'au moyen d'un groupe LinkedIn qui sera créé. Une gestion active des communautés et une mise en réseau régulière avec d'autres plates-formes bien ancrées, par exemple les réseaux EURES dans les médias sociaux, sont également planifiées;
- des **activités de mise en réseau** avec d'autres réseaux de l'UE (par exemple Réseau Entreprise, Europe Direct, etc.) sont également prévues.

4.5.2. Activités des «bénéficiaires de TPEE»

Les «bénéficiaires de TPEE» doivent élaborer et appliquer un plan de communication **proportionnel à l'ampleur et à la durée de leur projet** afin de mobiliser les groupes cibles et les autres parties prenantes. Il leur est recommandé d'utiliser à chaque fois que possible des filières d'information qui existent déjà, par exemple des sites web, des manifestations de grande envergure, des salons de l'emploi, etc.

Ils pourront à leur discrétion:

- concevoir et imaginer des publications (affiches et brochures). Il faut aussi envisager de prévoir un poste budgétaire pour l'impression de copies des publications de TPEE produites par la Commission et évoquées plus haut (des modèles seront fournis);

¹² URL: <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=fr> / <http://eures.europa.eu> / http://europa.eu/youthonthemove/index_en.htm

- intégrer dans leur plan de communication des activités sur le web et dans les médias sociaux, pour autant qu'ils assurent une mise en réseau et une interaction étroite avec les plates-formes de la Commission.

Dans tous les cas (publications, activités de communication sur le web et activités dans les médias sociaux), les «bénéficiaires de TPEE» doivent accorder une attention rigoureuse aux spécifications graphiques de TPEE (qui seront communiquées après la signature de la convention de subvention avec la Commission). Les besoins de traduction dans plusieurs langues de l'UE, selon la couverture géographique de chaque «bénéficiaire de TPEE», doivent également être pris en considération.

Les règles relatives à la «Publicité» du financement de l'UE sont énoncées à la section 10 des «Lignes directrices financières pour les candidats».

4.6. Missions et ressources des «bénéficiaires de TPEE»

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

L'objectif consiste donc à réaliser l'action préparatoire TPEE 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 spécifique des emplois vacants TPEE ou d'autres instruments n'est pas prévue à ce stade de l'action préparatoire.

Les «bénéficiaires de TPEE» seront chargés des activités énumérées ci-après. Ils doivent être capables:

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

- de mener des actions appropriées pour sensibiliser les jeunes et les employeurs à l'intérêt de l'action préparatoire TPEE (voir également le point (6) ci-après);
- de fournir des services multicanaux (par exemple guichets, bureaux administratifs et services en ligne) **sans frais**¹³ 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 TPEE;
- 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

¹³ 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 de l'UE lorsqu'ils appliquent le droit de l'Union.

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 départ¹⁴, 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 vacants, etc. et de mettre en place un mécanisme de renvoi entre les systèmes nationaux EURES et TPEE;

(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 TPEE 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 TPEE;
- de garantir que les annonces TPEE 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 cibles

- d'apporter un soutien financier aux jeunes demandeurs d'emploi mobiles et aux PME selon les modalités définies dans le présent guide;
- 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 TPEE. 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;

¹⁴ Voir les points 5.3.7.1 à 5.3.7.3.

(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 et les résultats du projet;
- de compléter et de transmettre la fiche de suivi trimestrielle à la Commission selon les modalités définies à la section 9 ci-après (annexe IV);

(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 présent guide;
- d’assurer que les groupes cibles s’acquittent de leurs obligations et respectent les lignes directrices applicables de TPEE;
- de réaliser une évaluation à une échelle restreinte afin de cerner les effets généraux des activités de TPEE selon les modalités énoncées à la section 9 ci-après;

(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 TPEE (voir la section 4.5 plus haut);
- 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;¹⁵
- 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 présent guide 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 «bénéficiaires de TPEE»;
- d’assister aux réunions du Comité de pilotage que la Commission organisera à Bruxelles pendant la période contractuelle.

¹⁵ Dans le cadre de l’initiative phare «Jeunesse en mouvement». Les activités seront mises en œuvre et soutenues au moyen du budget de la campagne.

4.7. Jeunes et employeurs: comment introduire une demande?

La procédure de demande ne doit pas différer des formalités d'inscription habituelles pour les demandeurs d'emploi ou les employeurs prescrites par les «bénéficiaires de TPEE», excepté que dans le cadre de l'action préparatoire TPEE, *les groupes cibles doivent déclarer expressément leur souhait de partir ou de recruter dans un autre État membre de l'UE avec le soutien de l'action*. À cette fin, les «bénéficiaires de TPEE» sont invités à ajouter cet élément à leurs formulaires d'inscription (par exemple formulaires imprimés et en ligne).

Il doit être établi clairement que TPEE ne promet certainement pas de fournir un emploi dans un autre État membre de l'UE à tous les jeunes demandeurs d'emploi intéressés ou les travailleurs mobiles recherchés à tous les employeurs. Les résultats des placements professionnels et les flux de travailleurs seront tributaires des conditions du marché du travail. Les critères d'éligibilité des demandes sont énoncés aux sections 4.1 et 4.2 ci-dessus.

5. CONDITIONS DE FINANCEMENT

5.1. Quelle aide financière est fournie?

Dans la présente action préparatoire, le soutien financier de TPEE est destiné à contribuer aux coûts supportés par les groupes cibles – les employeurs (PME) et les demandeurs d'emploi (jeunes) – dans le cadre des activités de placement professionnel transnational ou transfrontalier.

Comme pour les autres actions de mobilité cofinancées par la Commission¹⁶, le mécanisme de financement utilisé pour l'action préparatoire TPEE sera le **financement à taux forfaitaire**. Cette forme de soutien financier peut simplifier considérablement le calcul du montant des subventions par rapport au système traditionnel, dans lequel le montant des subventions repose sur un budget détaillé des coûts admissibles.

L'application de taux prédéfinis offre des avantages particuliers au niveau de la transparence et de l'égalité de traitement entre les groupes cibles. De même, utiliser des taux forfaitaires au lieu d'analyser un budget détaillé de coûts admissibles allège sensiblement la charge de travail des «bénéficiaires de TPEE». Les activités relevant de l'action préparatoire TPEE se prêtent particulièrement bien à cette approche puisqu'elles impliquent un nombre substantiel de subventions peu élevées de nature récurrente.

L'octroi d'un financement est *automatique* pour les demandeurs d'emploi, mais *conditionnel* pour les PME, en fonction de la décision de l'employeur d'appliquer ou non un programme d'intégration pour le ou les travailleurs mobiles nouvellement recrutés. Les montants forfaitaires alloués aux employeurs peuvent fluctuer selon l'ampleur et la qualité du programme d'intégration (*cours élémentaires à l'entrée en service* ou *cours approfondis à l'entrée en service*), ainsi que selon le nombre de travailleurs placés par projet de recrutement (davantage de précisions figurent dans les sections suivantes).

¹⁶ Par exemple Erasmus, Leonardo da Vinci, Jeunesse en action et Erasmus pour jeunes entrepreneurs.

5.1.1. Crédits budgétaires de TPEE pour l'aide financière aux jeunes et aux PME

Les conditions financières applicables au budget global de TPEE sont décrites à la section 8 de l'appel à propositions «Ton premier emploi EURES» et dans les «Lignes directrices financières pour les candidats». 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.

Avant de soumettre leur proposition, les organismes demandeurs – c'est-à-dire les «bénéficiaires de TPEE» potentiels – doivent réaliser une estimation de leurs besoins budgétaires respectifs pour l'octroi de subventions aux jeunes et aux PME, sur la base du nombre prévisionnel de demandeurs d'emploi et de PME à la recherche de travailleurs qui solliciteront un soutien financier au titre de TPEE. Il convient toutefois de garder à l'esprit que l'octroi d'un financement aux PME est *conditionnel*. De plus, les autres employeurs tels que mentionnés au point 4.1.2.3 ci-dessus n'ont pas droit à une subvention.

Les critères de calcul doivent être expliqués dans le formulaire de demande (ventilation du budget). Les montants proposés doivent être inclus dans la rubrique «Coûts des services», poste «Autres services» de la proposition des organismes demandeurs dans SWIM (en ajoutant deux sous-éléments: *soutien financier aux jeunes* et *soutien financier aux PME*).

En résumé, il faut retenir que le soutien financier de TPEE:

- **n'est pas destiné à couvrir la totalité des coûts effectifs supportés par les groupes cibles lors de l'installation dans un autre État membre de l'UE ou de l'intégration d'un nouveau travailleur mobile¹⁷;**
- **repose sur un système de financement forfaitaire simplifié;**
- **implique également une procédure simplifiée de présentation de rapports par les groupes cibles;**
- **exige moins de travail administratif pour les «bénéficiaires de TPEE»;**
- **fait référence aux montants estimés pour le pays dans lequel l'emploi vacant se situe (pays de destination).**

Les conditions de financement autorisées pour les groupes cibles sont décrites ci-après et les «bénéficiaires de TPEE» n'ont aucun pouvoir de discrétion. Elles sont présentées ci-dessous.

5.2. Jeunes

Contribution aux frais de voyage et de séjour pour l'entretien d'embauche et l'installation dans un autre État membre de l'UE pour le travail

¹⁷ Conformément aux règles du budget de l'UE sur le cofinancement et l'absence de but lucratif.

5.2.1. Qui reçoit un soutien financier?

Tout jeune demandeur d'emploi mobile tel que défini au point 4.1.1 ci-dessus qui postule à un emploi dans un autre État membre de l'UE au moyen de l'action préparatoire TPEE a le droit d'obtenir un soutien financier *automatique* avant son départ à l'étranger. Cette allocation couvre une partie des frais de voyage et de séjour que le jeune demandeur d'emploi/travailleur mobile encourt soit au cours de la phase de l'entretien d'embauche, soit au moment de l'installation dans le pays de destination avant de percevoir son premier salaire. Le soutien financier est dû quels que soient la taille et le secteur économique de l'employeur.

5.2.2. Quelles sont les dépenses autorisées?

Les dépenses autorisées sont les suivantes:

5.2.2.1. *Entretien(s) d'embauche dans un autre État membre de l'UE*

Si le demandeur d'emploi est convoqué à un ou plusieurs entretiens d'embauche dans un autre État membre de l'UE, il a droit à un montant fixe (le même pour tous les États membres de l'UE) basé sur la distance géographique entre son pays de résidence et le pays où le ou les entretiens ont lieu. Cette allocation représente une contribution aux frais de voyage et de séjour, y compris le logement (sur la base d'une durée maximale de deux jours). Dans son propre intérêt, le demandeur d'emploi doit choisir le moyen de transport le plus économique (voir la section 6, tableau I).

Un même demandeur d'emploi ne peut recevoir un soutien financier que pour *un seul voyage en vue d'un entretien dans un autre État membre de l'UE*. Les «bénéficiaires de TPEE» doivent rester en relation avec l'entreprise recruteuse afin d'être informés du résultat de chaque entretien.

5.2.2.2. *Distance géographique entre le pays de résidence et le pays de destination*

La distance géographique conditionnant le montant alloué afin de faciliter le déplacement du demandeur d'emploi pour un entretien à l'étranger est mesurée depuis le lieu de résidence (ou la grande ville la plus proche) jusqu'à l'endroit où l'emploi se situe dans le pays de destination (ou la grande ville la plus proche). C'est la *distance à vol d'oiseau* entre les deux points qui sert à calculer le taux applicable pour les trajets simples et aller-retour. Plusieurs sites web fournissent des outils de localisation permettant de calculer la distance entre deux endroits dans des pays différents.

Exemple: trajet aller-retour d'Amsterdam (Pays-Bas) à Francfort (Allemagne). Distance à vol d'oiseau entre les deux villes pour le calcul de la subvention: environ 365 km. Subvention autorisée: 200 euros.

5.2.2.3. *Autres méthodes d'entretien*

Une autre possibilité pour l'organisation d'entretiens d'embauche consiste à recourir chaque fois que possible aux techniques de vidéoconférence ou à inviter les employeurs dans le pays de résidence des demandeurs d'emploi afin de réaliser des entretiens locaux.

Les «bénéficiaires de TPEE» doivent faciliter l'accès à des services de vidéoconférence aussi bien pour les jeunes demandeurs d'emploi mobiles que pour les employeurs qui ne possèdent pas eux-mêmes l'équipement nécessaire.

Le budget prévisionnel relatif aux frais de location d'un matériel de vidéoconférence doit figurer dans la proposition budgétaire pertinente pour TPEE (rubrique «Frais administratifs»). Si les «bénéficiaires de TPEE» disposent déjà du matériel nécessaire, les frais de communication y afférents doivent être budgétés à la rubrique «Frais généraux».

5.2.2.4. *Placement professionnel dans un autre État membre de l'UE*

Si le jeune demandeur d'emploi mobile est recruté pour exercer un emploi dans un autre État membre de l'UE, il a le droit de percevoir une allocation (à taux forfaitaire) avant de quitter son pays de résidence à titre de contribution aux frais de voyage et de séjour (y compris les frais de logement) qu'il encourra dans le cadre de son installation dans le pays de destination (voir la section 6, tableau II). Cette allocation ne s'applique pas aux navetteurs transfrontaliers quotidiens (voir la section 4.2.5 ci-dessus).

Si l'employeur a prévu le paiement des frais du travailleur mobile liés au déménagement dans le pays de destination, *il ne peut y avoir un double financement*. Le jeune travailleur peut néanmoins choisir à sa discrétion la formule la plus avantageuse. Les «bénéficiaires de TPEE» doivent contrôler au préalable les prestations offertes par les employeurs à cet égard.

5.2.3. Quels coûts **ne** sont **pas** couverts par les dispositions de financement de TPEE?

Excepté pour un ou plusieurs entretiens d'embauche ou un placement professionnel dans un autre État membre de l'UE, le soutien financier de TPEE ne couvre pas les coûts encourus par un demandeur d'emploi pour assister à un salon de l'emploi, une formation préalable au départ¹⁸ ou une autre manifestation ailleurs qu'à l'endroit où il réside (dans son pays ou dans un autre État membre de l'UE).

¹⁸ Pour plus d'informations, voir les points 5.3.7.1 à 5.3.7.3.

5.3. PME (employeurs)

Contribution aux coûts d'un programme d'intégration pour les nouveaux travailleurs mobiles

Lors d'un recrutement international, un programme approprié de cours à l'entrée en service et de tutorat peut faciliter l'intégration du travailleur dans son nouvel emploi. Les PME recruteuses telles que définies au point 4.1.2 ci-dessus ont droit à un soutien financier afin de contribuer aux frais d'un programme d'intégration pour le ou les nouveaux jeunes travailleurs mobiles.

Il convient de noter qu'un programme d'intégration n'est pas une condition obligatoire pour la participation d'une PME aux activités de TPEE. L'employeur peut choisir à sa discrétion de solliciter un soutien financier de TPEE ou non en fonction de ses besoins.

5.3.1. Qu'est-ce qu'un programme d'intégration?

Un **programme d'intégration** désigne un ensemble de cours à l'entrée en service et d'autres activités de soutien organisées par l'employeur pour un jeune travailleur mobile nouvellement engagé afin de faciliter son intégration dans l'entreprise et de réduire les obstacles à la mobilité professionnelle. Les cours sont destinés à améliorer les aptitudes du travailleur mobile, ses compétences et son adaptabilité à un «environnement de travail étranger». Le tout peut également exercer une influence positive sur la productivité et la compétitivité de l'entreprise.

Afin d'alléger les charges pour les PME, les «bénéficiaires de TPEE» *doivent conseiller les employeurs sur la conception d'un programme d'intégration pour le nouveau travailleur.* La responsabilité de la gestion du programme incombe par contre aux PME.

Le programme peut comprendre *un ou plusieurs* des éléments suivants:

- *Formation*
Elle peut prendre la forme de cours externes ou internes ou d'un encadrement sur le lieu de travail en faveur du travailleur:
 - pour le familiariser aux objectifs et aux valeurs de l'entreprise;
 - pour lui transmettre des aptitudes et des compétences spécifiques;
 - pour le sensibiliser aux méthodes de fonctionnement ou de gestion nécessaires à l'exercice de ses fonctions;
 - pour le familiariser à l'étendue et à la structure de l'entreprise (par exemple visites de succursales, rencontres avec des clients, etc.);
 - pour réaliser un tutorat (par exemple par un travailleur plus expérimenté);
 - pour satisfaire à tout autre besoin de formation.

- *Cours de langue*
Il s'agit de donner accès à des cours internes ou externes afin d'améliorer la maîtrise écrite et orale de la langue du pays de destination et/ou des autres langues nécessaires pour l'emploi.

Les éléments de formation du programme d'intégration doivent être complétés par le service suivant:

- *Soutien administratif et facilitation de l'installation*
Il s'agit de fournir une aide au déménagement pour le nouveau travailleur mobile afin de faciliter son intégration dans son nouveau pays, par exemple transfert, aide à la recherche d'un logement approprié, enregistrement d'adresse, permis de travail, reconnaissance des qualifications, scolarisation des enfants, etc.

L'employeur peut déterminer à sa discrétion l'ampleur et le contenu du programme d'intégration des travailleurs. **Le programme d'intégration doit toutefois toujours inclure au moins un élément de formation.** Les éléments de formation peuvent être d'un niveau *élémentaire* à *approfondi* et ils peuvent être associés à des services d'aide administrative et de facilitation de l'installation selon les besoins et les usages des PME.

5.3.2. Quelle est la différence entre les «cours élémentaires à l'entrée en service» et les «cours approfondis à l'entrée en service»?

Les *cours élémentaires à l'entrée en service* se composent d'un module de formation de base comprenant *un* des éléments suivants: une formation liée à l'emploi ou un cours de langue.

Les *cours approfondis à l'entrée en service* se composent d'un programme de formation d'un niveau supérieur comprenant *au moins deux* modules de formation liés à l'emploi et aux besoins du nouveau travailleur mobile et de l'entreprise.

Les *méthodes de formation* peuvent différer, d'une formation individuelle ou collective à une formation à distance (par exemple apprentissage en ligne ou formation mixte), en passant par une formation traditionnelle dans une salle de classe ou sur le lieu de travail (par exemple observation au poste de travail ou tutorat), ou inclure d'autres procédés encore.

Un programme d'intégration peut par exemple se composer d'un cours de langue traditionnel ou en ligne (*formation élémentaire*) et d'une aide à la recherche d'un logement.

5.3.3. Quelle est la durée recommandée du programme d'intégration?

Le programme d'intégration peut être mis en œuvre pendant une ou plusieurs périodes distinctes pour autant qu'il démarre au cours des trois premières semaines de travail du jeune travailleur. Aucune exigence spécifique de durée n'est imposée. Le plan de formation doit toutefois être réaliste afin d'aboutir aux résultats d'apprentissage souhaités.

5.3.4. Comment obtenir un soutien financier?

Pour avoir droit à un financement, l'employeur (PME) doit justifier sa demande et préciser les mesures qu'il entend mettre en œuvre pour réaliser un programme d'intégration approprié.

Les modalités peuvent être clarifiées lorsque l'employeur soumet une offre d'emploi ou lorsqu'il a sélectionné un ou plusieurs travailleurs mobiles étrangers. Les besoins de formation doivent être identifiés au plus tard au cours de la phase d'entretien.

Une PME peut soumettre un formulaire de demande décrivant le programme d'intégration proposé *avant* qu'un jeune travailleur ne soit placé dans l'entreprise (**annexe I**). Les «bénéficiaires de TPEE» contrôleront et approuveront (ou non) la demande de la PME. Ils pourront également aider la PME à modifier ou à améliorer sa demande au besoin.

5.3.5. Quels sont les taux forfaitaires autorisés pour les PME?

Le tableau III ci-après (section 6) illustre la répartition des montants forfaitaires applicables à chaque État membre sur la base du type de programme d'intégration et du nombre de travailleurs recrutés. Les montants alloués à l'employeur diminuent dans un rapport inversement proportionnel au nombre de travailleurs recrutés (forfaits plus élevés jusqu'à cinq travailleurs recrutés et plus faibles au-delà de cinq travailleurs recrutés). Cela s'explique par des facteurs de proportionnalité et d'économies d'échelle, dès lors que les coûts individuels d'une action de formation donnée tendent à diminuer à mesure que le nombre de personnes formées augmente.

Les montants forfaitaires englobent tous les éléments du programme d'intégration (à savoir la formation et les services de soutien administratif et de facilitation de l'installation).

Les activités qui ne se rapportent pas directement à l'intégration du nouveau travailleur mobile ne donnent pas droit à un soutien financier de TPEE.

5.3.6. Que se passe-t-il lorsqu'un employeur recrute un grand nombre de travailleurs ou participe à plusieurs projets de recrutement?

Le règlement de l'Union européenne sur les aides d'État *de minimis* prévoit qu'une aide allant jusqu'à 200 000 euros peut être accordée à toute entreprise au moyen de fonds publics sur une période de trois ans sans obligation de procédure.¹⁹

Eu égard à cette disposition, toute PME qui recrute des travailleurs mobiles dans le cadre d'un ou plusieurs projets de recrutement sur une période d'un an et leur fournit au moins des cours élémentaires à l'entrée en service a le droit de bénéficier d'un soutien financier (voir le tableau III) correspondant au nombre de jeunes travailleurs effectivement intégrés jusqu'à un plafond de 20 000 euros par an.

¹⁹ Règlement (CE) n° 1998/2006 du 15 décembre 2006 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides *de minimis* (Journal officiel L 379 du 28.12.2006, p. 5).

5.3.7. Comment traiter les PME qui n'ont pas de programme d'intégration et/ou ne demandent pas de soutien financier?

Ainsi que cela a été évoqué, une PME peut choisir d'appliquer un programme d'intégration et de solliciter un soutien financier de TPEE ou non. Si l'emploi vacant satisfait aux exigences légales et qualitatives minimales, l'entreprise a bien entendu le droit de participer aux activités de recrutement de TPEE.

5.3.7.1. Formation par les «bénéficiaires de TPEE»

Si des PME n'appliquant pas de programme d'intégration recrutent de jeunes travailleurs mobiles, il est recommandé que les «bénéficiaires de TPEE» organisent, dans la mesure appropriée, une **formation préalable au départ** sans frais à leur intention. Cette formation doit être équivalente à un cours élémentaire à l'entrée en service dans une PME, par exemple un cours de langue, une formation en savoirs comportementaux ou un autre type de formation selon les besoins.

Il convient toutefois de remarquer que les «bénéficiaires de TPEE» ne doivent ni jouer le rôle des employeurs, ni intervenir à leur demande ou en leur nom. La décision de dispenser une formation préalable au départ doit uniquement être prise par les «bénéficiaires de TPEE» en tenant compte de l'intérêt et des besoins des jeunes travailleurs mobiles.

5.3.7.2. Qui peut suivre les formations organisées par les «bénéficiaires de TPEE»?

S'ils l'estiment opportun, les «bénéficiaires de TPEE» peuvent élargir la formation préalable au départ qu'ils organisent pour les jeunes travailleurs mobiles recrutés par des PME n'appliquant pas de programme d'intégration aux jeunes travailleurs mobiles recrutés par des grandes entreprises ou des entités telles que mentionnées au point 4.1.2.3.

5.3.7.3. Comment les «bénéficiaires de TPEE» peuvent-ils couvrir leurs dépenses de formation?

Les «bénéficiaires de TPEE» peuvent financer les coûts de leur formation préalable au départ au moyen de leur budget TPEE. À cette fin, ils doivent inclure un poste relatif aux formations préalables au départ dans leur proposition budgétaire. Si la formation est dispensée par leur propre personnel, ils doivent utiliser la rubrique «Frais de personnel», et, si elle est sous-traitée, ils doivent utiliser la rubrique «Coûts des services»²⁰. À la différence des PME, leurs dépenses de formation seront toutefois basées sur les *coûts réels*, qui devront être mentionnés dans les rapports qu'ils soumettent à la Commission.

²⁰ Pour plus d'informations, consulter les «Lignes directrices financières pour les candidats».

6. SYNTHÈSE DES RÈGLES DE FINANCEMENT

TABLEAU I

ALLOCATION AUX JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI MOBILES POUR UN (DES) ENTRETIEN(S) DANS UN AUTRE ÉTAT MEMBRE DE L'UE				
Pays de destination	Montant (en EUR)		Règle d'attribution	Obligations de déclaration
	Distance < ou = à 500 km	Distance > à 500 km		
État membre quelconque de l'UE-27	200	300	Automatique (avant l'entretien dans le pays de destination)	Déclaration signée du demandeur d'emploi mobile

TABLEAU II

ALLOCATION AUX JEUNES TRAVAILLEURS MOBILES POUR LE DÉPART DANS UN AUTRE ÉTAT MEMBRE DE L'UE (PLACEMENT PROFESSIONNEL) (*)			
Pays de destination	Montant (en EUR)	Règle d'attribution	Obligations de déclaration
Autriche	970	Automatique (avant le départ dans le pays de destination)	Déclaration signée du demandeur d'emploi/travailleur mobile
Allemagne	890		
Belgique	920		
Bulgarie	600		
Chypre	790		
Danemark	1200		
Espagne	840		
Estonie	710		
Finlande	1030		
France	990		
Grèce	860		
Hongrie	620		
Irlande	960		
Italie	940		
Lettonie	640		
Lituanie	640		
Luxembourg	920		
Malte	780		
Pays-Bas	900		
Pologne	620		
Portugal	780		
République tchèque	710		
Roumanie	600		
Royaume-Uni	1000		
Slovaquie	700		
Slovénie	780		
Suède	1030		

(*) Y compris les frais de voyage et de séjour pour l'installation dans le pays de destination.

TABLEAU III

TAUX FORFAITAIRES APPLICABLES AUX PROGRAMMES D'INTEGRATION DES PME POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS RECRUTES (**)						
Pays du recrutement	Cours élémentaires à l'entrée en service (en EUR)		Cours approfondis à l'entrée en service (en EUR)		Règle d'attribution	Obligations de déclaration
	I	II	III	IV		
	1 – 5 travailleurs	> 5 travailleurs	1 – 5 travailleurs	5 travailleurs		
Autriche	810	650	970	810		
Allemagne	740	590	890	740		
Belgique	770	620	920	770		
Bulgarie	500	400	600	500		
Chypre	660	530	790	660		
Danemark	1000	800	1200	1000		
Espagne	700	560	840	700		
Estonie	590	470	710	590		
Finlande	860	690	1030	860		
France	830	660	990	830		
Grèce	720	570	860	720		
Hongrie	520	420	620	520		
Irlande	800	640	960	800		
Italie	780	620	940	780		
Lettonie	530	420	640	530		
Lituanie	530	420	640	530		
Luxembourg	770	620	920	770		
Malte	650	520	780	650		
Pays-Bas	750	600	900	750		
Pologne	520	420	620	520		
Portugal	650	520	780	650		
République tchèque	590	470	710	590		
Roumanie	500	400	600	500		
Royaume-Uni	830	660	1000	830		
Slovaquie	580	460	700	580		
Slovénie	650	520	780	650		
Suède	860	690	1030	860		

Conditionnel:
un
financement
doit être
demandé et
une liste de
contrôle sur la
formation doit
être fournie

Copie du
plan de
formation +
déclaration
signée/listes
du (des)
participant(s)
à la formation
ou copie
signée du
formulaire
d'inscription
à la formation
ou plan de
formation
détaillé signé
par
l'animateur/le
formateur ou
le fournisseur
de la
formation ou
autre
document
équivalent

(**) Forfaits par travailleur recruté.

7. PAIEMENTS AUX GROUPES CIBLES

Les «bénéficiaires de TPEE» doivent être en mesure d'exécuter rapidement le paiement des forfaits aux groupes cibles et de respecter les normes minimales sur le contrôle des dépenses. Les exigences administratives doivent se limiter au strict minimum des formalités indispensables.

7.1. À quel moment et comment les paiements doivent-ils être exécutés?

a) Jeunes demandeurs d'emploi ou travailleurs mobiles

Les **jeunes demandeurs d'emploi (entretien)** ou **travailleurs recrutés (placement professionnel)** doivent être payés *automatiquement*, c'est-à-dire *avant* de participer à un entretien d'embauche dans un autre État membre de l'UE et/ou d'aller travailler dans le pays de destination.

Le paiement doit être exécuté après la confirmation écrite de l'entretien par l'employeur et/ou la signature du contrat de travail par les parties (ou de la lettre d'engagement par l'employeur) dans le cas d'un placement professionnel. Dans les deux cas, les jeunes demandeurs d'emploi signeront une déclaration mentionnant l'objectif du financement de TPEE et accusant la réception du paiement (**annexe II**).

b) PME (employeurs)

Les **employeurs** ne peuvent prétendre au paiement qu'**après que le jeune travailleur mobile a commencé à travailler dans l'entreprise et que la mise en œuvre du programme d'intégration a commencé**. Étant donné que certaines activités de formation peuvent être réalisées sur plusieurs jours ou même plusieurs semaines, aucune limite de temps n'est fixée pour l'achèvement du programme.

L'employeur peut introduire sa demande de paiement à tout moment dès que le nouveau travailleur mobile a commencé à travailler à condition que la PME puisse apporter la preuve que **le ou les éléments de formation sont terminés ou qu'ils ont au moins commencé au cours des trois premières semaines de travail des travailleurs**. Les documents justificatifs²¹ peuvent être les suivants:

(Si la formation est terminée)

- plan de la formation (contenu et durée) + copie de la déclaration individuelle datée et signée des participants ou listes de participants datées et signées; ou
- plan de formation (contenu, durée et participants) + copie du reçu des honoraires de formation payés à un prestataire de formation externe; ou
- autre document justificatif équivalent.

(Si la formation est en cours)

²¹ Il convient de remarquer qu'il n'est pas question de contrôler les coûts effectifs du programme d'intégration, mais bien de s'assurer que les résultats souhaités sont atteints ou supposés atteints.

- formation externe: copie du ou des formulaires d’inscription à la formation signés et comprenant une description succincte du contenu, de la durée et des participants à la formation;
- formation interne: plan de formation (contenu, durée et participants) signé par l’animateur/le tuteur/le formateur et le ou les participants;
- autre document justificatif équivalent.

L’employeur peut signer une demande de paiement confirmant en termes succincts le contenu du programme d’intégration dans son ensemble (**annexe III**) ou rédiger une lettre, un message électronique ou une télécopie fournissant des informations équivalentes dans un format libre. Une copie des documents justificatifs tels que précités doit être incluse.

c) Aperçu des formulaires de soutien financier de TPEE (modèles)

Annexe I – Demande de programme d’intégration (PME)

Annexe II – Accusé de réception d’un paiement (jeunes)

Annexe III – Demande de paiement (PME)

Une version électronique des formulaires peut également être publiée sur les sites web des «bénéficiaires de TPEE».

Important:

Les paiements doivent être exécutés *le plus tôt possible* en espèces, par chèque ou, de préférence, par virement bancaire²² contre la remise et l’acceptation des documents suivants dûment complétés et signés:

- a) déclaration du ou des jeunes travailleurs mobiles,
- b) demande de paiement de la PME.

Une copie des formulaires complétés et signés ne doit pas être transmise à la Commission, excepté si elle est expressément demandée.

Les «bénéficiaires de TPEE» doivent noter que les paiements aux groupes cibles de TPEE ne peuvent être exécutés après la date de fin de la mise en œuvre de l’action mentionnée à l’article 1.2.2 de leur convention avec la Commission. Ils doivent prendre ce facteur en considération dans le traitement des demandes au titre de TPEE.

²² La base juridique sous-jacente à l’action préparatoire TPEE ne prévoit pas de dispositions fiscales en ce qui concerne les subventions de TPEE allouées aux groupes cibles. Les règles fiscales éventuelles établies à cet égard par chaque État membre sont donc applicables.

7.2. Suivi

Il convient de remarquer que les «bénéficiaires de TPEE» doivent être en mesure:

- de contrôler que le ou les jeunes travailleurs se sont effectivement déplacés pour un entretien et/ou pour exercer un emploi;
- d'obtenir des informations sur les résultats des entretiens d'embauche;
- d'obtenir des informations, après un placement professionnel, sur l'adaptabilité des jeunes travailleurs à l'emploi et les résultats préliminaires des programmes d'intégration des PME.

Les «bénéficiaires de TPEE» peuvent déterminer à leur discrétion la méthode de suivi la plus appropriée (par exemple échantillonnage par téléphone, courrier électronique, visites, etc.) en fonction du nombre effectif de placements professionnels.

8. GESTION DES RISQUES

Lorsque des activités sont financées dans le cadre de l'action préparatoire TPEE, la Commission veille à ce que les intérêts financiers de la Communauté soient protégés au moyen de mesures préventives contre la fraude, la corruption et toute autre activité illégale, ainsi que de contrôles effectifs et de la récupération des montants indûment versés.

8.1. Droits et devoirs des jeunes et des PME

Si le demandeur d'emploi ne peut se présenter à l'entretien d'embauche planifié ou accepter l'emploi pour des motifs dûment justifiés, il peut bénéficier d'une deuxième chance auprès du même employeur ou d'un autre employeur dans un autre État membre de l'UE. La justification doit dans tous les cas être solide et présentée par écrit.

Toute subvention non utilisée doit être réclamée rapidement par le «bénéficiaire de TPEE». Le jeune demandeur d'emploi peut uniquement conserver l'allocation octroyée si un nouvel entretien d'embauche ou une nouvelle possibilité de placement professionnelle est disponible immédiatement dans le même pays de destination. Il doit alors signer un nouvel accusé de réception avant de partir à l'étranger.

Si un candidat à un emploi qui a reçu un soutien financier ne respecte pas ses obligations et ne fournit pas de justification à cet égard, le «bénéficiaire de TPEE» doit réclamer le remboursement immédiat du montant alloué.

Les risques relatifs aux PME (employeurs) sont limités, dans la mesure où les paiements sont exécutés après que l'employeur a déclaré et justifié la réalisation du programme d'intégration et la participation du ou des travailleurs mobiles nouvellement recrutés. Toute déclaration mensongère ou insuffisante donne lieu au refus du soutien financier ou à la réclamation du remboursement de tout montant alloué.

Les mesures de suivi telles que décrites au point 7.2 ci-dessus peuvent contribuer à limiter la gestion des risques.

8.2. Résiliation anticipée du contrat

La résiliation anticipée d'un contrat de travail est possible à tout moment, mais elle doit normalement rester exceptionnelle. Aussi bien les travailleurs que les employeurs peuvent avoir de bonnes raisons de demander la résiliation anticipée du contrat de travail, par exemple l'incapacité du travailleur à s'adapter à l'emploi, un problème familial, un accident, etc. Quelles que soient les circonstances, la décision doit toujours être prise dans le respect du droit du travail applicable.

S'il existe un motif dûment justifié, les montants alloués au jeune travailleur et à la PME ne doivent pas être récupérés dès lors que le poste vacant a été pourvu et que le ou les motifs de la résiliation du contrat ne pouvaient être prévus. En cas de manquement injustifié et/ou intentionnel d'une ou des deux parties à leurs obligations contractuelles, les «bénéficiaires de TPEE» doivent par contre récupérer les montants alloués.

8.3. Responsabilité des «bénéficiaires de TPEE»

Les «bénéficiaires de TPEE» assument la responsabilité du respect des lignes directrices énoncées dans le présent guide. Ils sont également responsables de la bonne application des critères d'éligibilité et du contrôle de la qualité des emplois.

Conformément aux points 4.6 et 7.2 ci-dessus, les «bénéficiaires de TPEE» doivent également être à même d'observer le résultat des activités de placement professionnel, notamment dans le pays de destination des jeunes travailleurs mobiles. Ils doivent aussi faire fonction de point de contact pour les travailleurs mobiles recrutés et leurs employeurs.

D'autres systèmes de suivi peuvent être envisagés selon la structure et les ressources des organismes pour autant qu'ils garantissent la qualité minimale de la fourniture des services.

Le non-respect des règles précitées peut entraîner la récupération partielle ou totale de la subvention de l'UE par la Commission.

9. SUIVI ET EVALUATION

Le suivi et l'évaluation des activités de TPEE constituent une facette essentielle des missions imparties aux «bénéficiaires de TPEE» afin d'identifier les facteurs de réussite et d'échec de l'action préparatoire. La collecte de données procure une base solide pour réaliser un examen critique de l'action préparatoire et pouvoir l'améliorer ultérieurement. Elle permettra en outre à la Commission de présenter un rapport au Parlement européen.

Les «bénéficiaires de TPEE» sont tenus de recueillir des données sur l'avancement de

l'action préparatoire²³ et d'adresser à la Commission une *fiche de suivi trimestrielle* (**annexe IV**) dûment complétée au cours de la phase de mise en œuvre. Ce formulaire procure un aperçu de l'avancement de l'action préparatoire, ainsi que des indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Les données doivent être communiquées tous les trois mois à partir de la date de signature de la convention avec la Commission²⁴. L'adresse électronique de contact est indiquée à la section 12 ci-après.

D'autre part, les «bénéficiaires de TPEE» sont invités à participer à l'élaboration, à la diffusion et à l'évaluation d'une **enquête à une échelle restreinte**, qui devra être réalisée avant l'expiration de la relation contractuelle avec la Commission au titre de TPEE. Les «bénéficiaires de TPEE» adresseront eux-mêmes un questionnaire aux jeunes travailleurs mobiles et aux employeurs qui auront participé à l'action préparatoire. L'objectif consistera à analyser les facteurs de réussite et d'échec, tels que la valeur ajoutée de l'action préparatoire, la satisfaction des utilisateurs, la conservation des travailleurs par les entreprises après le contrat de six mois, les bonnes pratiques, les propositions d'amélioration, etc. Le questionnaire et la grille d'évaluation y afférente seront préparés par le Comité de pilotage de TPEE. Les résultats seront exposés dans le rapport final qui sera soumis à la Commission à la date indiquée dans la convention de subvention.

10. RAPPORTS DES «BENEFICIAIRES DE TPEE»

Les «bénéficiaires de TPEE» qui ont été sélectionnés et financés par la Commission pour exécuter l'action préparatoire TPEE devront soumettre un rapport narratif final et un état financier *selon les modalités de leur convention de subvention respective*. La demande de paiements de préfinancement complémentaires sera accompagnée des documents prescrits dans la convention de subvention.

Les documents du rapport final standard sont les suivants:

- a) un rapport narratif (annexe III à la convention) et un état financier des dépenses (via l'application SWIM);
- b) tout autre document prescrit dans la convention de subvention pour le paiement du solde;
- c) le formulaire Excel «Statistiques sur les jeunes et les PME et la formation préalable au départ» dûment complété (annexe distincte, uniquement sur papier);
- d) la grille d'évaluation de l'enquête à une échelle restreinte sur TPEE (uniquement exemplaire sur papier à joindre au rapport final, voir section 9 ci-dessus).

11. ÉVALUATION DE L'ACTION PREPARATOIRE «TON PREMIER EMPLOI EURES»

L'action préparatoire sera exécutée pendant une période définie. Elle sera évaluée par la Commission. Les données de suivi trimestrielles et les rapports finaux soumis par les «bénéficiaires de TPEE» fourniront les données pertinentes. L'objectif ultime consistera à rédiger des recommandations pour l'avenir de TPEE.

²³ La méthode de collecte des données est laissée à l'appréciation des «bénéficiaires de TPEE».

²⁴ Le calendrier précis sera établi par le Comité de pilotage de TPEE.

12. INFORMATION ET CONTACT

Services de la Commission en charge de la gestion globale de l'action préparatoire TPEE:

COMMISSION EUROPÉENNE

Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion

Unité C.4 – Services de l'emploi, EURES

Rue Joseph II, 27 – 1000 Bruxelles

E-mail: empl-vp-2011-006@ec.europa.eu

13. GLOSSAIRE DES TERMES ESSENTIELS

Agence TPEE: organisme du marché du travail avec lequel la Commission européenne a conclu une convention de subvention pour exécuter les activités de TPEE.

Allocation: somme d'argent déterminée.

Aptitude: capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes (source: recommandation établissant le CEC).

Compétence: capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales et/ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel (source: recommandation établissant le CEC).

Coûts admissibles: coûts dont il peut être établi, en prenant dûment en considération les critères d'éligibilité, qu'ils constituent des coûts directement liés au déroulement du projet.

Critères d'éligibilité: critères auxquels un projet doit satisfaire en ce qui concerne notamment ses groupes cibles, sa localisation, sa durée et son contenu.

Diffusion et exploitation des résultats: ensemble d'activités destinées à exercer une influence plus étendue à travers un projet ou une initiative. Les mesures de diffusion et d'exploitation sont concentrées sur les résultats d'un projet.

Emploi vacant: un poste rémunéré nouvellement créé, non pourvu, ou qui deviendra vacant sous peu (source: Eurostat).

Espace économique européen (EEE): l'EEE a été créé le 1^{er} janvier 1994 sur la base d'un accord entre les États membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et l'Union européenne. En particulier, il permet à l'Islande, au Liechtenstein et à la Norvège de participer au marché intérieur de l'UE ou en d'autres termes de bénéficier du droit à la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux entre tous les pays participants.

EURES: créé en 1993, EURES est un réseau de coopération réunissant la Commission européenne et les services publics de l'emploi (SPE) de l'EEE. La Suisse participe également à la coopération EURES. EURES possède un réseau de plus de 850 conseillers EURES et un portail détaillé²⁵ sur lequel figurent des informations pertinentes sur les marchés du travail et les emplois vacants en Europe. Il fournit des services d'information, de conseil, d'orientation, de mise en concordance des demandes et de recherche d'emploi aussi bien aux travailleurs et aux employeurs qu'à tous les citoyens désireux de profiter du droit à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'EEE.

Financement à taux forfaitaire: financement englobant des catégories de dépenses spécifiques par l'application soit d'un montant forfaitaire standard, soit d'un barème de coût unitaire.

²⁵ URL: <http://eures.europa.eu>.

Frais de séjour: les frais de séjour incluent le logement, la nourriture, les déplacements locaux, les télécommunications et les autres menues dépenses.

Frais de voyage: trajet aller ou aller-retour du pays de résidence au pays de destination.

Groupes cibles: aux fins du présent guide, les **jeunes** et les **employeurs** (pertinence spécifique pour les PME).

Jeune demandeur d'emploi mobile: jeune européen recherchant un emploi dans un autre État membre.

Jeune travailleur mobile: jeune travaillant ou ayant l'intention de travailler dans un autre pays que son pays de résidence.

Mise en concordance des demandes: opération consistant à trouver, sur le marché du travail, le profil d'un demandeur d'emploi et une offre d'emploi recherchant un profil correspondant.

Mobilité transfrontalière: mobilité des travailleurs entre des régions transfrontalières de pays limitrophes au sein de l'UE.

Mobilité transnationale des travailleurs: possibilité de se déplacer d'un État membre de l'UE à un autre pour travailler dans le pays de destination.

Navette transfrontalière: forme de mobilité prépondérante entre des régions transfrontalières. Elle implique un déplacement régulier (journalier ou hebdomadaire) du travailleur entre son pays de résidence et le pays dans lequel son lieu de travail se situe.

Pays de résidence: pays dans lequel le jeune travailleur potentiel réside (à savoir l'endroit indiqué sur sa carte d'identité ou tout autre document légal équivalent) au moment où il postule à un emploi dans un autre État membre de l'UE. Ce critère doit rester inchangé jusqu'au moment où il commence à travailler à l'étranger. Le but est que le jeune travailleur potentiel décroche un emploi dans «un autre État membre de l'UE» et non dans son pays de résidence.

Placement professionnel: opération consistant à pourvoir un emploi vacant, à savoir résultat fructueux de la mise en concordance (sous l'angle du demandeur d'emploi).

Professions: groupe d'emplois impliquant des tâches d'un contenu similaire et exigeant des types d'aptitudes similaires (source: Skillsbase – Base de données d'informations sur les marchés du travail)

ou

groupe d'activités exigeant une série homogène de techniques et d'aptitudes dans un domaine et une spécialité spécifiques (source: Cedefop).

Programme d'intégration: ensemble comprenant au moins une formation élémentaire à l'entrée en service que l'employeur doit dispenser au nouveau jeune travailleur mobile afin de faciliter son intégration dans l'entreprise. L'ensemble peut inclure un plan de formation d'un niveau plus poussé (formation approfondie à l'entrée en service) et/ou d'autres services de soutien.

Recrutement: opération consistant à pourvoir un emploi vacant (sous l'angle de l'employeur).

Savoirs comportementaux: qualités personnelles qui sous-tendent les interactions, les performances professionnelles et les perspectives de carrière d'une personne, par exemple traits de personnalité, aisance sociale, facilité de communication, habitudes personnelles, sympathie et optimisme qui caractérisent une personne à différents degrés. Les *savoirs comportementaux* complètent les *compétences cognitives*, qui désignent les exigences techniques d'un emploi.

Subvention: une subvention de la Commission européenne est un incitant accordé pour réaliser un projet qui ne serait pas faisable sans le soutien financier de l'UE. Elle repose sur le principe du cofinancement et elle ne peut avoir pour objet ou pour effet de générer un quelconque profit pour le bénéficiaire.

TPEE: Ton premier emploi EURES.

Travailleur en réorientation: personne qui a un emploi, mais qui a l'intention d'en changer.

UE: Union européenne.

14. ANNEXES: FORMULAIRES

La présente section inclut uniquement les formulaires de base permettant de lancer l'action préparatoire TPEE.

Les «bénéficiaires de TPEE» peuvent à leur discrétion introduire de légères adaptations afin d'améliorer la clarté et la qualité des formulaires. Il leur est demandé d'appliquer les lignes directrices graphiques et publicitaires décrites au point 4.5 ci-dessus. Un changement plus substantiel ne peut être apporté que par le Comité de pilotage de TPEE.

La Commission s'efforcera de fournir une traduction des annexes I, II et III dans les 23 langues de l'UE.

Au besoin, les «bénéficiaires de TPEE» peuvent élaborer des outils de gestion complémentaires afin d'assurer la meilleure qualité de fourniture des services et de suivi de l'action.

TON PREMIER EMPLOI EURES

Recrutement de jeunes travailleurs européens mobiles

**SOUTIEN FINANCIER RELATIF À
UN PROGRAMME D'INTÉGRATION DE TRAVAILLEURS MOBILES**

Réf.: _____

Nom de l'entreprise
 Adresse du siège social
 Ville Pays
 Téléphone E-mail:
 Numéro d'enregistrement
 Représentant légal
 Adresse du représentant légal

Nom et fonction de la personne de contact
 E-mail Téléphone

PROGRAMME D'INTÉGRATION – Liste de contrôle des activités de formation et de soutienCours élémentaires à l'entrée en service (un des modules de formation suivants) Cours approfondis à l'entrée en service (au moins deux des modules de formation suivants)

	Formation individuelle	Formation collective
Formation linguistique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation technique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(précisez).....		
Visites professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutorat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Soutien administratif et facilitation de l'installation (*pour les cours élémentaires et approfondis à l'entrée en service*)

Le programme peut proposer un ou plusieurs des types d'aide suivants (*enregistrement d'adresse, permis de travail, déménagement, aide à la recherche d'un logement, aide à l'obtention de la reconnaissance des qualifications, scolarisation des enfants, etc.*).

(précisez).....

Description succincte des activités du programme d'intégration, notamment contenu de la formation:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Durée prévisionnelle du (des) module(s) de formation (*heures ou jours de formation par module thématique*):

Emploi(s) vacant(s) concerné(s):

Nombre de travailleurs recrutés:

Date de début du travail:

Lieu des cours à l'entrée en service:

.....

Je soussigné(e), représentant(e) légal(e) / directeur (directrice) (*indiquez la mention applicable*) de l'entreprise, confirme que le(s) nouveau(x) travailleur(s) mobile(s) recruté(s) dans le cadre du projet portant la référence ci-dessus bénéficiera (bénéficieront) de cours élémentaires / approfondis (*indiquez la mention applicable*) à l'entrée en service à partir de son (leur) premier mois de travail.

D'autre part, je sais que le soutien financier de *Ton premier emploi EURES* relatif aux coûts du programme d'intégration sera alloué après que le(s) travailleur(s) sera (seront) entré(s) en service. J'ai été informé(e) de la procédure et des documents justificatifs requis pour demander le financement.

Nom du (de la) représentant(e) légal(e) / du directeur (de la directrice):

.....

Date

Signature

___/___/___

.....

TON PREMIER EMPLOI EURES**DECLARATION – DEMANDEUR D’EMPLOI / TRAVAILLEUR MOBILE**

Je soussigné(e),

.....

Nationalité

Résidant à Pays

Téléphone E-mail:

DÉCLAREque je participerai à l’entretien/j’accepterai l’offre d’emploi (*indiquez la mention applicable*)
à

(ville) (pays de destination)

le ____/____/20__

et, à cette fin,

J’ACCUSE RÉCEPTIONde la somme de euros pour la couverture de mes frais de voyage et de
séjour conformément aux règles de financement applicables de *Ton premier emploi EURES*.Le paiement est/a été exécuté en espèces / par chèque / ou par virement bancaire Je sais que le service d’emploi TPEE se réserve le droit de contrôler a posteriori que les
conditions d’obtention d’un soutien financier de TPEE ont été dûment respectées et de
réclamer le remboursement en cas de non-respect.

Date: ____/____/20__

Signature

.....

TON PREMIER EMPLOI EURES**DEMANDE DE PAIEMENT – EMPLOYEUR (PME)**

Je soussigné(e),

.....
 représentant(e) légal(e)/directeur (directrice) (*indiquez la mention applicable*)
 de la société

.....
 sise (adresse)

.....
 Ville Pays

DÉCLARE

que le programme d'intégration élémentaire/approfondi (*indiquez la mention applicable*) tel que décrit dans le formulaire de demande soumis le ___/___/___ est appliqué actuellement/a été appliqué (*indiquez la mention applicable*). Nombre de travailleurs mobiles impliqués:

..... Contenu global du programme:

.....

Je joins une copie des documents justificatifs suivants (*indiquez la mention applicable*):

(*Si la formation est terminée*)

plan de la formation (contenu et durée) + copie de la déclaration individuelle datée et signée des participants ou listes de participants datées et signées; ou

plan de formation (contenu, durée et participants) + copie du reçu des honoraires de formation payés à un prestataire de formation externe; ou

autre document justificatif équivalent (précisez):

.....

(*Si la formation est en cours*)

formation externe: copie du ou des formulaires d'inscription à la formation signés comprenant une description succincte du contenu, de la durée et des participants à la formation;

formation interne: plan de formation (contenu, durée et participants) signé par l'animateur/le tuteur/le formateur et le ou les participants;

autre document justificatif équivalent (précisez):

.....

et je demande le paiement de euros au titre de la contribution de *Ton premier emploi EURES* conformément aux règles de financement applicables.

Date

Signature

...../...../20...

.....

TON PREMIER EMPLOI EURES

FICHE DE SUIVI TRIMESTRIELLE²⁶
À compléter par les «bénéficiaires de TPEE»

Période de référence: du ____ / ____ / ____ au ____ / ____ / ____

Partie A: ÉVALUATION GÉNÉRALE

IDENTIFICATION	
Nom de l'organisme	
Pays	
Personne de contact	

DESCRIPTION DES AGENCES DE MOBILITÉ TPEE

Affectation du budget: soutien financier aux jeunes et aux employeurs		
Groupes cibles	Budget prévisionnel (en EUR)	Budget alloué (en EUR)
Jeunes		
PME (employeurs)		
Mise en œuvre de l'action préparatoire: veuillez en fournir un aperçu succinct.		
Facteurs de réussite	Facteurs d'échec	

²⁶ Données relatives à la période de référence.

Principales activités de soutien pour les demandeurs d'emploi et les employeurs, y compris les PME (par exemple présélection des candidats, formation des travailleurs avant le départ, informations sur les conditions de vie et de travail, élaboration d'un programme d'intégration, paiement des allocations, etc.)

Ressources opérationnelles et de gestion: veuillez décrire brièvement dans quelle mesure les ressources disponibles sont appropriées pour assurer la fourniture de services de la qualité souhaitée.

Satisfaction des groupes cibles de TPEE: veuillez décrire d'une manière générale le niveau de satisfaction exprimé par les jeunes et les employeurs.

Partie B: SUIVI QUANTITATIF

(Si les données ne sont pas disponibles, indiquez n.d.)

INDICATEURS	DONNÉES
Activités de mise en concordance/placement professionnel	
Nombre total d'emplois vacants (tous les employeurs)	
Nombre d'emplois vacants dans des PME	
Nombre total d'emplois vacants pourvus (placements professionnels)	
- PME	-
- Autres employeurs	-
Nombre d'inscriptions de demandeurs d'emploi	
Nombre de demandeurs d'emploi placés dans un autre État membre de l'UE	
Nombre de demandes d'information de demandeurs d'emploi / travailleurs en réorientation (tous les modes de contact)	
Nombre de demandes d'information d'employeurs (toutes les entreprises)	
Nombre d'entretiens donnés dans un autre État membre de l'UE	
% de réussite de la mise en concordance des demandes après un entretien dans un autre État membre de l'UE	
% d'employeurs ayant effectivement recruté un travailleur dans un autre État membre de l'UE	
- PME	-
- Autres	-
- Total	-
% d'employeurs ayant l'intention de recruter un travailleur dans un autre État membre de l'UE avec TPEE dans les 6 prochains mois	
- PME	-
- Autres	-
- Total	-
Champ d'application territorial	
Pays couverts par les activités de l'agence de mobilité TPEE	
Principaux pays recruteurs	
Principaux pays pourvoyeurs de main-d'œuvre	
Répartition des emplois vacants par pays au cours de la période de référence	
Indicateurs financiers	
Montant total alloué pour les entretiens dans d'autres États membres de l'UE	
Montant total alloué pour le placement de jeunes travailleurs mobiles dans d'autres États membres de l'UE	
Montant total alloué pour les programmes d'intégration des PME	
Montant moyen alloué aux jeunes travailleurs mobiles (y compris, le cas échéant, entretien d'embauche)	
Montant moyen alloué aux PME	
Montant moyen alloué par placement professionnel* (jeune demandeur d'emploi/travailleur mobile et employeur cumulés)	
Relation contractuelle	
Durée moyenne des contrats de travail (= ou > à 6 mois)	
% de travailleurs gardés par les recruteurs après les 6 mois d'essai	
Situation des jeunes travailleurs mobiles après l'expiration du contrat de travail signé avec l'aide de TPEE (en %):	(Moyenne)
- contrat de travail temporaire	<input type="checkbox"/>% Durée:

b) S'il est faible, quelles sont les principales raisons?	
<p>a) Quel est le type de programme d'intégration le plus fréquent proposé par les PME?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cours élémentaires à l'entrée en service - Cours approfondis à l'entrée en service - Équivalent - Aucun <p>b) Avis général des PME sur le soutien financier et l'aide au placement professionnel</p>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: flex-start;"> <div style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/></div> <div style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/></div> <p><i>Précisez:</i></p> </div>

15. REFERENCES UTILES

Commission européenne (2007), *Vers des principes communs de flexicurité: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, COM(2007) 359 final. À consulter sur le site:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=116&langId=fr>

Commission européenne (2010), *Europe 2020: Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, COM(2010) 2020. À consulter sur le site:

http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm

Commission européenne (2010), communication *Jeunesse en mouvement*, COM(2010) 477 final. À consulter sur le site: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=fr>

Commission européenne (2010), DG Emploi, affaires sociales et inclusion, À consulter sur le site:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=fr>

Analyse thématique du Comité de l'emploi, *Policies to support youth*, 24.11.2010.

À consulter sur le site: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=fr>

Commission européenne (2010), communication *Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois*, COM(2010) 682 final. À consulter sur le site:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=958>

Commission européenne (2011), DG Emploi, affaires sociales et inclusion, *Suivi mensuel du marché du travail*. À consulter sur le site:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=1034&furtherNews=yes>

Commission européenne (2020/2011), DG Emploi, affaires sociales et inclusion, *Bulletin européen sur la mobilité de l'emploi*. À consulter sur le site:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=81>

Sites web pertinents:

Le portail européen sur la mobilité de l'emploi (EURES): <http://eures.europa.eu>.

Travailler dans un autre État membre de l'UE:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=25>

Site internet «Jeunesse en mouvement»: http://europa.eu/youthonthemove/index_en.htm