



Bruxelles, le 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Proposition de

RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL
PORTANT CRÉATION D'UN RÉSERVOIR EUROPÉEN DE TALENTS

{SEC(2023) 716 final} - {SWD(2023) 716 final} - {SWD(2023) 717 final} -
{SWD(2023) 718 final}

EXPOSÉ DES MOTIFS

1.1 Justification et objectifs de la proposition

La migration légale constitue une composante essentielle de l'approche globale de la migration définie dans le **pacte sur la migration et l'asile**¹. La création de voies légales d'accès efficaces peut contribuer à réduire la migration irrégulière et à combler les lacunes de notre marché du travail. Bien que les États membres conservent le droit de définir les volumes d'admission de personnes venues de pays tiers dans le but de travailler, la politique migratoire commune de l'Union doit refléter l'intégration de l'économie européenne et l'interdépendance des marchés du travail des États membres. C'est la raison pour laquelle, comme le souligne le nouveau pacte, les politiques de l'Union doivent promouvoir l'instauration de conditions équitables entre les marchés nationaux du travail quand ils constituent la destination des migrants. Elles doivent également aider les États à faire de leur qualité de membres de l'Union un atout pour attirer les talents.

Les employeurs de l'Union, en particulier les PME, sont confrontés à des **pénuries aiguës et structurelles de main-d'œuvre et de compétences dans de nombreuses professions**². Par exemple, la **transition de l'Union vers une économie verte et numérique** crée une forte demande de compétences spécifiques dans certains secteurs et appelle une restructuration de nos économies et de nos marchés du travail³. La **pandémie de COVID-19** a également clairement montré la nécessité de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans le **secteur de la santé**⁴. La perspective d'un **vieillessement de la population** et d'une **diminution de la population en âge de travailler**, ainsi que les inefficacités liées au fonctionnement du marché du travail, font peser une pression considérable sur l'Union et ses États membres quant à leur capacité de remédier efficacement à ces pénuries et les expose à de graves difficultés à long terme.

Face à ces pénuries, l'Union entend adopter une approche globale qui comprend l'**activation de la population européenne inactive, la promotion de la reconversion et du perfectionnement professionnels** de la main-d'œuvre existante⁵, l'amélioration des conditions de travail et la facilitation de la mobilité au sein de l'Union. Toutefois, compte tenu des besoins croissants du marché du travail, la migration de main-d'œuvre doit également faire partie de cette panoplie de mesures. Par conséquent, outre l'utilisation du potentiel inexploité de la main-d'œuvre de l'Union, le **recours à des talents et à des compétences**

¹ [COM\(2020\) 609 final](#).

² Employment and Social Developments in Europe 2023 Annual review (Rapport annuel 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe) (uniquement disponible en anglais). Comme le montrent les listes de professions en pénurie généralisée et aiguë contenues dans le rapport EURES 2022 sur les pénuries et les professions excédentaires, voir ci-dessous pour de plus amples informations: [EURES-Report on labour shortages and surpluses \(europa.eu\)](#)(Rapport sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre) (uniquement disponible en anglais).

³ Le [plan industriel du pacte vert](#) de 2023 reconnaît que la transition écologique amplifiera la demande de nouvelles compétences à tous les niveaux. Par exemple, il est particulièrement nécessaire de recruter davantage de spécialistes des technologies de l'information et de la communication (TIC) en Europe afin de répondre aux besoins des écosystèmes industriels. En effet, en 2021, environ 60 % des entreprises de l'Union qui ont recruté ou essayé de recruter des spécialistes des TIC ont éprouvé des difficultés à pourvoir les emplois vacants dans ce secteur. Comme la Commission prévoit de jouer un rôle de premier plan dans la transition mondiale vers le web 4.0 et les mondes virtuels, il existe un besoin croissant de spécialistes hautement qualifiés dans les technologies liées à ce processus, telles que la réalité étendue, l'informatique en nuage, la 5G, les registres distribués, etc.

⁴ La pandémie de COVID-19 a accentué des pénuries de longue date dans des secteurs tels que les soins de santé et les TIC. Eurofound, Tackling labour shortage in EU Member States (Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre dans les États membres de l'UE), 2021, p. 6 (uniquement disponible en anglais).

⁵ La [stratégie européenne en matière de compétences](#) lancée en 2020 fixait les objectifs de l'Union en matière de perfectionnement et de reconversion professionnels à atteindre au cours des cinq années suivantes. Elle prévoit également l'activation de la population européenne inactive en favorisant son intégration sur le marché du travail.

provenant de l'extérieur de l'Union constitue un moyen de contribuer à **remédier aux pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre et de compétences**, y compris celles liées aux **transitions écologique et numérique**. Il incite également les migrants économiques potentiels à entrer dans l'Union par des voies légales, ce qui contribue à **réduire la pression exercée par la migration irrégulière**.

Les employeurs de l'Union et les demandeurs d'emploi de pays tiers restent toutefois confrontés à plusieurs difficultés liées au recrutement international. Ces difficultés compromettent la capacité des voies légales de migration à contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'Union. En particulier, la **mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi au niveau international** est souvent **lourde et inefficace** en raison d'un manque de canaux et d'outils efficaces, de difficultés d'accès aux informations sur les procédures de recrutement et de compréhension de celles-ci, ainsi que des coûts élevés liés à ces procédures. Cette situation, associée au risque perçu de pratiques de recrutement inéquitables et d'exposition à des conditions de travail abusives, pourrait dissuader les ressortissants de pays tiers de rechercher un emploi dans l'Union. En outre, **l'incertitude quant à l'exactitude, à la qualité et à la comparabilité des qualifications et des compétences obtenues à l'étranger** constitue l'un des principaux facteurs qui dissuadent les employeurs de l'Union et les ressortissants de pays tiers de recourir au recrutement international. Le recours limité aux voies de migration de main-d'œuvre pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences de l'Union est également lié à la **fragmentation générale du cadre en matière de migration**, qui se traduit par des procédures complexes et lourdes, difficiles à comprendre et à suivre tant pour les employeurs de l'Union que pour les ressortissants de pays tiers. En outre, la **coopération avec les pays tiers** en matière de migration légale et de gestion globale des migrations fait l'objet d'une **approche incohérente et fragmentée**, ce qui empêche l'Union d'attirer les talents dont elle a besoin et d'exploiter pleinement les possibilités offertes par une coopération bénéfique en matière de gestion globale des migrations.

À cette fin, le pacte sur la migration et l'asile a explicitement reconnu la nécessité de poursuivre l'examen de la création d'un réservoir européen de talents. Cette initiative a été officiellement annoncée dans la communication de la Commission européenne d'avril 2022 intitulée «**Attirer des compétences et des talents dans l'UE**»⁶.

Le réservoir européen de talents vise à **remédier en partie aux difficultés** susmentionnées en facilitant l'obtention d'une offre d'emploi, ce qui est une condition préalable essentielle pour obtenir un visa ou un titre de séjour à des fins de travail dans le cadre de l'Union en matière de migration légale. En outre, il fournira des informations plus claires et plus transparentes sur les règles en matière d'immigration, d'emploi et de reconnaissance des qualifications dans les États membres, facilitant ainsi l'accès aux procédures d'immigration et de reconnaissance. Enfin, en mettant à disposition un outil facilitant le placement professionnel dans le cadre des partenariats destinés à attirer les talents (ci-après dénommés «partenariats pour les talents»), il contribuera également à améliorer la coopération avec les pays tiers en matière de migration de main-d'œuvre, tout en tenant compte des préoccupations des pays tiers et des besoins du marché du travail.

Le réservoir européen de talents sera la première **plateforme à l'échelle de l'Union** visant à faciliter le recrutement international et à offrir, aux demandeurs d'emploi de pays tiers qui le souhaitent et qui possèdent les compétences requises, la possibilité de travailler dans les professions en pénurie à l'échelle de l'Union. La plateforme en ligne permettra de mettre en

⁶ [COM\(2022\) 657 final](#).

correspondance les offres d'emploi émanant d'employeurs établis dans l'Union et les profils de demandeurs d'emploi de pays tiers résidant en dehors de l'Union. Il s'agira d'un **outil facultatif** à la disposition des États membres intéressés. Il sera **ouvert aux demandeurs d'emploi peu, moyennement ou hautement qualifiés**. Les **professions en pénurie à tous les niveaux de compétences** seront ciblées par le réservoir européen de talents, lequel sera doté de mécanismes de facilitation supplémentaires pour la mise en œuvre des partenariats pour les talents. La plateforme informatique du réservoir européen de talents intégrera des **outils spécifiques** qui simplifieront les recherches et la mise en correspondance, tout en réutilisant certains composants informatiques de la plateforme EURES existante. Cette plateforme fournira également des services supplémentaires à l'appui du recrutement international, notamment des informations sur les règles en matière de recrutement et d'immigration ainsi que sur les procédures de reconnaissance, les conditions de vie et de travail, et un appui spécifique de la part des points de contact nationaux dans les États membres participants.

Certains États membres ont déjà reconnu le rôle essentiel de la migration légale et mis en place des politiques visant à attirer les talents, par exemple en promouvant des programmes spécifiques pour rationaliser les processus de migration, l'exclusion de l'examen du marché du travail pour certaines professions en pénurie et, dans quelques cas, des plateformes internationales de mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi. Plusieurs États membres bénéficient actuellement d'un appui technique pour élaborer ou mettre en œuvre des réformes en matière de migration de main-d'œuvre dans le cadre de l'instrument d'appui technique de la Commission. Dans l'ensemble, l'absence d'une approche harmonisée entre les États membres pour attirer les demandeurs d'emploi de pays tiers, tout comme la visibilité potentiellement limitée des plateformes nationales existantes au niveau mondial, réduit la capacité des États membres à réaliser des économies d'échelle lorsqu'ils élaborent individuellement des politiques visant à attirer les talents. Par conséquent, le réservoir européen de talents aidera spécifiquement les États membres participants à **remédier à certaines des principales difficultés liées au recrutement international**.

1.2 Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action

La présente proposition fait suite au pacte sur la migration et l'asile, adopté le 23 septembre 2020 par la Commission, qui reconnaît la migration légale comme une composante essentielle de l'approche globale de l'Union en matière de migration et s'engage à «[poursuivre] l'examen d'un réservoir de talents européen pour les travailleurs qualifiés de pays tiers [qui] pourrait servir de plateforme à l'échelle de l'Union en vue de recrutements internationaux». Le pacte souligne également que la création de voies légales d'accès efficaces peut bénéficier au marché du travail de l'Union et contribuer à réduire la migration irrégulière.

Afin de rendre l'Union plus attrayante et d'améliorer la gestion globale des migrations, la Commission a adopté en avril 2022 le train de mesures relatives aux compétences et aux talents, qui propose une série d'initiatives pour atteindre ces objectifs. En particulier, le train de mesures annonçait l'intention de créer un réservoir européen de talents. Le Parlement européen a fermement soutenu cette proposition dans ses deux résolutions sur la politique en matière de migration légale de 2021⁷, à l'instar du Comité économique et social européen et

⁷ Résolution du Parlement européen du 20 mai 2021 sur de nouvelles voies pour une migration économique légale [2020/2010(INI)]; résolution du Parlement européen du 25 novembre 2021 comportant des recommandations adressées à la Commission sur la politique et la législation en matière de migration légale [2020/2255(INL)].

du Comité européen des régions dans leurs avis respectifs sur le train de mesures relatives aux compétences et aux talents⁸.

Les voies de migration de main-d'œuvre sont actuellement régies par l'**acquis de l'Union en matière de migration légale**, qui définit les conditions d'octroi et de retrait des titres de séjour et des permis de travail, ainsi que les droits qui s'y rattachent. Les **directives** en vigueur **sur la migration légale** harmonisent les conditions d'entrée et de séjour des États membres pour certaines catégories de ressortissants de pays tiers, y compris à des fins de travail. À cet égard, l'initiative relative au réservoir européen de talents permettrait d'améliorer l'application des directives de l'Union sur la migration légale. En particulier, en rendant le cadre législatif en matière de migration légale plus clair, grâce à la fourniture d'informations en ligne et de services d'appui, le réservoir européen de talents faciliterait l'accès aux procédures et, partant, le recrutement international de ressortissants de pays tiers par des voies légales d'accès.

En outre, la Commission lance des **partenariats pour les talents**⁹ avec des pays partenaires spécifiques afin de stimuler la mobilité internationale et le développement des compétences de manière mutuellement bénéfique, dans le cadre d'une approche globale de la gestion de la migration. Les partenariats pour les talents constituent l'un des principaux aspects de la dimension extérieure du pacte sur la migration et l'asile et sont mis en œuvre conformément à la communication de la Commission intitulée «Attirer des compétences et des talents dans l'UE». Le réservoir européen de talents soutiendra la mise en œuvre de ces partenariats en mettant à disposition un outil facilitant le placement efficace des demandeurs d'emploi des pays partenaires participant à ces partenariats. Il renforcera l'efficacité de la coopération de l'Union avec les pays tiers en matière de migration légale et, en conséquence, celle de la gestion globale des migrations. Le réservoir européen de talents devrait également soutenir la mise en œuvre de ces partenariats.

Comme le confirme la **recommandation de la Commission de 2020 sur les voies légales d'accès à la protection dans l'Union européenne**¹⁰, la Commission soutient également les efforts des États membres en vue de proposer aux personnes ayant besoin d'une protection internationale des voies d'entrée légales et sûres, et de les améliorer. Comme le réservoir européen de talents sera ouvert à tous les demandeurs d'emploi issus de pays tiers, y compris ceux qui ont besoin d'une protection internationale, il soutiendra également la mise en œuvre des voies d'accès complémentaires.

1.3 Cohérence avec les autres politiques de l'Union

Le réservoir européen de talents **complétera les stratégies mises en place par l'Union afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'Union**, telles que la **stratégie européenne en matière de compétences**¹¹, qui reconnaît la nécessité d'une approche plus stratégique de la migration légale, visant à mieux attirer et retenir les talents afin de soutenir le potentiel de croissance et d'innovation et de canaliser la migration légale vers les régions et les professions confrontées à des pénuries de compétences.

⁸ Avis du Comité économique et social européen sur la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – «Attirer des compétences et des talents dans l'UE» du 28 février 2023 ([CESE 2022/02745](#)). Avis du Comité européen des régions – Migration légale – Attirer des compétences et des talents dans l'UE ([COR 2022/03942](#)).

⁹ [Talent partnerships \(europa.eu\)](#) (Partenariats pour les talents) (uniquement disponible en anglais).

¹⁰ [C/2020/6467](#).

¹¹ La [stratégie européenne en matière de compétences](#) lancée en 2020 fixait les objectifs de l'Union en matière de perfectionnement et de reconversion professionnels à atteindre au cours des cinq années suivantes.

En outre, le réservoir européen de talents contribuera à la réalisation des transitions écologique et numérique dans l'Union, conformément au **règlement pour une industrie «zéro net»**¹² et au **plan industriel du pacte vert**¹³ qui reconnaît la nécessité de doter la main-d'œuvre des compétences nécessaires à cette transition industrielle.

Le réservoir européen de talents est également cohérent avec le **nouveau programme européen d'innovation**, puisqu'il aiderait les start-up et les entreprises innovantes à trouver des demandeurs d'emploi de pays tiers possédant les compétences requises, ainsi qu'avec la **communication de la Commission intitulée «La compétitivité à long terme de l'UE: se projeter au-delà de 2030»**¹⁴, qui souligne également la nécessité de remédier aux pénuries de compétences.

Le **réseau EURES** constitue le cadre de coopération entre les États membres pour faciliter l'exercice de la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union. Il favorise la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union en regroupant les offres d'emploi et les curriculum vitæ des candidats. Bien qu'il ne soit pas ouvert au recrutement de ressortissants de pays tiers résidant en dehors de l'Union, certains des éléments bien établis d'EURES, tels que le rôle des services publics de l'emploi, la fourniture d'informations sur les conditions de vie et de travail et les normes techniques pour l'échange et le format des données, devraient être réutilisés pour mettre en place le réservoir européen de talents. En particulier, les services publics de l'emploi devraient jouer un rôle clé dans la mise en œuvre du réservoir européen de talents. Les ressortissants de pays tiers qui résident déjà légalement dans l'Union peuvent compter sur le soutien des services publics de l'emploi nationaux pour trouver un emploi dans l'État membre où ils séjournent. En outre, les ressortissants de pays tiers résidant légalement dans l'Union peuvent faire appel à EURES, dès lors qu'ils bénéficient du droit de circuler et de travailler dans un autre État membre de l'Union.

En outre, le réservoir européen de talents ciblera les professions en pénurie à l'échelle de l'Union, créant ainsi des synergies avec la politique de l'emploi. À cet égard, le rôle de l'**Autorité européenne du travail (AET)**, d'**EUROFOUND** et du **CEDEFOP** dans le recensement des professions en pénurie à l'échelle de l'Union peut être considéré comme pertinent, tout comme le rôle déjà établi et l'expertise acquise pour faciliter la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi par l'intermédiaire de la plateforme EURES. À l'avenir, il conviendrait d'explorer de nouvelles synergies entre, d'une part, le rôle de l'AET et, d'autre part, la gouvernance et la mise en œuvre futures du réservoir européen de talents.

Ce dernier constitue l'un des éléments essentiels du **train de mesures de la Commission sur la mobilité des talents** dans le cadre de l'Année européenne des compétences. Ce train de mesures comprend également une communication sur la mobilité des compétences et des talents, une proposition de recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers et une proposition de recommandation du Conseil intitulée «L'Europe en mouvement – des possibilités de mobilité à des fins d'apprentissage pour tous»). Les mesures adoptées visent à faciliter la mobilité des talents, à soutenir l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi pour les ressortissants de pays tiers résidant en dehors de l'Union, et à aider les États membres et les employeurs à reconnaître leurs qualifications et à valider leurs compétences de manière plus

¹² [COM\(2023\) 161 final.](#)

¹³ [COM\(2023\) 62 final.](#)

¹⁴ [COM\(2023\) 168 final.](#)

efficace. Elles viseront à renforcer l'attractivité de l'Union auprès des talents de pays tiers et à faire en sorte que le potentiel des talents de l'Union puisse être pleinement exploité.

En outre, le réservoir européen de talents est conforme à la **communication** récemment adoptée par la Commission et intitulée «**L'évolution**

démographique en Europe: une panoplie d'instruments d'action». Cette communication reconnaît que le vieillissement et la diminution de la population de l'Union, s'ils ne sont pas pris en considération, devraient exacerber les pénuries de main-d'œuvre, accroître la pression sur les budgets publics et porter atteinte à l'avantage concurrentiel de l'Union. Elle présente l'ensemble des outils déjà à la disposition des États membres de l'Union pour permettre à toutes les générations de l'Union de concrétiser leurs choix de vie et de réaliser leur potentiel dans l'économie et la société au sens large. Cette communication souligne également la nécessité, s'il y a lieu, de remédier aux pénuries de main-d'œuvre grâce à une migration légale gérée, en pleine complémentarité avec la mise à profit des talents de l'Union.

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

2.1 Base juridique

La base juridique de l'action de l'Union dans ce domaine est l'article 79, paragraphe 2, point a), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Cette disposition confère au Parlement européen et au Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, le pouvoir d'adopter des mesures dans le domaine des conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers.

Le réservoir européen de talents vise à faciliter le recrutement de ressortissants de pays tiers résidant en dehors de l'Union et souhaitant travailler dans l'Union. Étant donné que la recherche d'un emploi et l'obtention d'une offre d'emploi sont des conditions préalables à l'obtention par les ressortissants de pays tiers d'un droit d'entrée et de séjour dans un État membre conformément au cadre de l'Union en matière de migration légale, l'action du législateur de l'Union qui permet à un ressortissant de pays tiers de recevoir plus facilement une offre d'emploi d'un employeur dans un État membre, comme c'est le cas du réservoir européen de talents, permet aux ressortissants de pays tiers de satisfaire à cette condition. En conséquence, l'action envisagée par le législateur de l'Union relève du domaine des conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers.

2.2 Subsidiarité (en cas de compétence non exclusive)

Conformément au principe de subsidiarité, une action au niveau de l'Union ne peut être entreprise que lorsque les objectifs envisagés ne peuvent pas être atteints par les seuls États membres, mais peuvent l'être mieux au niveau de l'Union.

Le TFUE habilite explicitement l'Union à élaborer une politique commune de l'immigration. Il s'agit dès lors d'un objectif clair à poursuivre au niveau de l'Union. Dans le même temps, la migration légale est un domaine de compétence partagée entre l'Union et les États membres, et l'article 79 du TFUE reconnaît le droit des États membres à fixer les volumes d'entrée des ressortissants de pays tiers, en provenance de pays tiers, sur leur territoire dans le but d'y rechercher un emploi. Le principe de subsidiarité s'applique, étant donné qu'il s'agit d'un domaine de compétence partagée.

Tous les États membres sont confrontés à des pénuries de compétences et de main-d'œuvre qui devraient s'aggraver compte tenu des défis démographiques et des exigences de la double transition (écologique et numérique). Les États membres font déjà face à ces défis en activant

la main-d'œuvre nationale, en promouvant le perfectionnement et la reconversion professionnels, en favorisant la mobilité au sein de l'Union et en améliorant les conditions de travail dans certaines professions. Toutefois, la migration légale constitue également une composante importante d'une réponse globale à ces pénuries.

Le recrutement limité de ressortissants qualifiés de pays tiers par les voies de migration de main-d'œuvre existantes pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences a une forte composante transfrontière.

Alors que certains États membres reconnaissent déjà le rôle fondamental de la migration légale et ont élaboré des politiques visant à attirer les talents, les initiatives et politiques nationales destinées à améliorer le recrutement international de ressortissants de pays tiers sont très fragmentées et varient d'un État membre à l'autre dans le degré d'intervention publique.

Seuls quelques États membres disposent de **plateformes numériques et d'outils pour attirer les talents au niveau national** qui ciblent spécifiquement les demandeurs d'emploi issus de pays tiers en offrant un appui à la recherche d'emploi et des informations pertinentes pour le recrutement international. La portée de ces instruments est toutefois souvent limitée car ils s'adressent principalement aux travailleurs hautement qualifiés (alors que les pénuries dans l'Union concernent tous les niveaux de compétences) et possèdent des fonctionnalités restreintes. En outre, étant donné qu'ils ciblent les marchés du travail nationaux, ils n'exploitent dès lors pas les économies d'échelle que la coopération européenne peut offrir pour attirer les ressortissants de pays tiers.

Par conséquent, les **obstacles au recrutement de ressortissants de pays tiers** ne peuvent pas être levés de manière adéquate par les États membres individuellement.

Les États membres agissant seuls, en particulier les petits États membres jouissant d'une moindre visibilité au niveau mondial, pourraient ne pas être en mesure d'attirer suffisamment de travailleurs potentiels des pays tiers. Par conséquent, les initiatives menées au niveau national ne permettraient pas de remédier efficacement aux pénuries de main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Union, alors qu'une plateforme unifiée pourrait contribuer à mettre en relation l'offre de main-d'œuvre potentielle en provenance de pays tiers et la demande des employeurs établis dans les États membres, et à combler ainsi le fossé existant entre elles. De la sorte, les talents étrangers seraient attirés de manière plus efficace par rapport à ce que les États membres pourraient faire en agissant seuls. En outre, il existe une fragmentation et un manque de coordination entre les différentes plateformes nationales ou privées existantes, deux problèmes qui ne pourraient être surmontés que par une plateforme au niveau de l'Union offrant une approche globale et rationalisée.

L'Union dans son ensemble suscite plus d'attrait pour les ressortissants de pays tiers intéressés par la migration que la somme de ses États membres pris individuellement. Le réservoir européen de talents, en tant que plateforme de mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi offrant également des informations transparentes sur les procédures d'immigration et de recrutement ainsi que des services d'appui, **améliorerait l'efficacité globale de la gestion de la migration de main-d'œuvre** au niveau de l'Union et **promouvrait l'Union en tant que destination pour les demandeurs d'emploi issus de pays tiers susceptibles de combler les pénuries de compétences**. Grâce aux **économies d'échelle** qui pourraient être réalisées grâce à la coopération européenne, l'Union serait mieux à même de rivaliser sur la scène mondiale pour attirer les talents étrangers. L'Union pourra ainsi atteindre **un plus grand nombre de demandeurs d'emploi potentiels possédant les compétences requises** et mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs dans chaque État membre. Elle enverrait un message clair aux demandeurs d'emploi issus de pays

tiers, à savoir qu'elle est prête à les accueillir sur son marché du travail, tout en assurant une protection contre les pratiques de recrutement inéquitables et les conditions de travail abusives.

2.3 Proportionnalité

La présente initiative ne remplacerait pas les initiatives et plateformes nationales dans le contexte du recrutement international et ne définirait pas les politiques des États membres visant à attirer les talents. En outre, comme le réservoir européen de talents **ne constitue pas une nouvelle voie de migration légale**, il ne porterait pas atteinte au droit des États membres de fixer les volumes d'entrée de ressortissants de pays tiers sur leur territoire ni à leur pouvoir discrétionnaire d'introduire des examens du marché du travail au niveau national. En tant qu'outil facultatif destiné à faciliter le recrutement international, le réservoir européen de talents offrirait un **appui supplémentaire au niveau de l'Union**. Cette initiative se borne aux aspects que les États membres ne peuvent pas traiter de manière satisfaisante par eux-mêmes et pour lesquels l'Union est mieux placée pour agir en vue de réaliser des économies d'échelle. Les États membres pourraient ainsi maintenir leurs outils en place et les compléter avec la nouvelle plateforme. Par conséquent, la présente initiative offrirait **une valeur ajoutée consistant dans l'appui apporté aux États membres qui élaborent déjà des politiques visant à attirer les talents**. Les États membres qui ne disposent pas d'un outil comparable pourraient utiliser le réservoir européen de talents au lieu de créer leur propre plateforme. En résumé, le réservoir européen de talents contribuerait à attirer des travailleurs ressortissants de pays tiers et résidant en dehors de l'Union, lorsque des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les États membres ne peuvent être suffisamment comblées par d'autres moyens. En outre, en fournissant une plateforme à l'échelle de l'Union dotée d'une plus large gamme d'outils et de services pour faciliter le recrutement international, le réservoir européen de talents garantirait une meilleure visibilité au niveau mondial des offres d'emploi proposées par les employeurs de l'Union et mettrait un plus grand nombre de candidats potentiels à la disposition des entreprises de l'Union.

Compte tenu de ce qui précède, la proposition n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs énoncés.

2.4 Choix de l'instrument

La proposition vise à créer le réservoir européen de talents, à savoir une plateforme au niveau de l'Union destinée à faciliter le recrutement international et à offrir aux ressortissants de pays tiers la possibilité de travailler dans des professions en pénurie à l'échelle de l'Union. La proposition définit le champ d'application, l'architecture du système informatique, la structure de gouvernance, les règles de participation des demandeurs d'emploi issus de pays tiers et des employeurs de l'Union au réservoir européen de talents, ainsi que le fonctionnement général du réservoir européen de talents, y compris la fourniture d'informations et de services d'appui.

Le réservoir européen de talents est un outil facultatif. Par conséquent, les États membres sont libres de décider d'y participer ou non. L'intention de participer est notifiée à la Commission. Seuls les employeurs établis dans les États membres participants pourront publier leurs offres d'emploi sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.

La création d'une plateforme à l'échelle de l'Union requiert des règles directement applicables. Ces règles, qui sont suffisamment claires, détaillées et inconditionnelles, devraient être appliquées de manière uniforme dans tous les États membres participants et ne requièrent aucune mesure de transposition à cet effet. Par conséquent, un règlement est l'instrument le plus approprié pour atteindre les objectifs de la proposition.

3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

3.1 Consultation des parties intéressées

Du 23 septembre au 30 décembre 2020, une consultation publique sur l'avenir de la migration légale a été lancée dans le cadre du nouveau pacte sur la migration et l'asile¹⁵. Cette consultation publique visait à recenser les domaines dans lesquels le cadre de l'Union en matière de migration légale pouvait être encore amélioré, y compris au moyen d'une éventuelle nouvelle législation. Elle comprenait des questions en rapport avec la création d'un réservoir européen de talents (quatre questions sur 13)¹⁶. Des citoyens de l'Union, des organisations, des ressortissants de pays tiers (résidant dans l'Union ou en dehors), des associations et des organisations professionnelles, des organisations non gouvernementales, des instituts universitaires/de recherche, des syndicats, des ministères et des entités de service public ont répondu à la consultation publique.

Des consultations approfondies ont été menées avec les parties intéressées dans le cadre de l'**étude de faisabilité de la constitution d'un réservoir européen de talents**¹⁷, finalisée par l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE) en juin 2022. Des échanges ont eu lieu avec les acteurs concernés des secteurs public et privé aux niveaux européen, national et régional, ainsi qu'avec des universitaires et des experts. Parmi les acteurs du secteur public figuraient les ministères compétents, des entités régionales, des initiatives nationales visant à attirer les talents et les services de l'emploi. Les acteurs du secteur privé englobaient des représentants des employeurs, des entreprises multinationales, des syndicats et des agences de recrutement. Les services de la Commission européenne et les agences compétentes de l'Union ont également été consultés.

Dans le cadre de l'élaboration du **train de mesures relatives aux compétences et aux talents**, des consultations ciblées, notamment sur le réservoir européen de talents, ont été organisées avec les États membres, y compris les services publics de l'emploi, et des groupes d'experts travaillant sur les aspects liés à la migration.

Entre mars et juin 2023, la Commission a organisé de vastes consultations ciblées afin de contribuer à l'analyse d'impact sur le réservoir européen de talents. Ces consultations ont porté sur des questions plus techniques que celles incluses dans la consultation publique et l'étude de faisabilité de l'OCDE. La Commission a mené des consultations ciblées auprès d'un large éventail de parties intéressées (institutions et agences de l'Union, organisations internationales, autorités compétentes des États membres, organisations non gouvernementales, partenaires économiques et sociaux, syndicats et associations d'employeurs).

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Migration-legale-consultation-publique_fr.

¹⁶ Les questions visaient à déterminer les professions pour lesquelles l'Union aurait le plus besoin de recruter des ressortissants de pays tiers dans les années à venir, les principaux objectifs que le réservoir européen de talents devrait atteindre et les éventuels critères d'admission au réservoir européen de talents. Une dernière question ouverte portait sur la manière d'améliorer la politique de l'Union en matière de migration légale.

¹⁷ L'étude de faisabilité de l'OCDE a porté sur l'évaluation de trois scénarios possibles pour la création du réservoir européen de talents ainsi que sur l'analyse coûts-avantages de chaque version. L'étude a évalué en détail le cadre juridique, la gouvernance, le champ d'application et les fonctionnalités du futur réservoir européen de talents. Voir [OCDE, Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool](#) (Étude de faisabilité de la constitution d'un réservoir européen de talents) (uniquement disponible en anglais).

En outre, un appel à contributions sur le réservoir européen de talents fournissant une explication détaillée de l'initiative prévue a été publié sur le site web «Donnez votre avis»¹⁸. Au total, 45 parties intéressées, dont des réseaux, des organisations non gouvernementales, des partenaires économiques et sociaux, des autorités locales et régionales des États membres ainsi que des citoyens de l'Union, ont apporté leur contribution en donnant leur avis.

La plupart des parties intéressées consultées ont accueilli favorablement l'initiative proposée et ont reconnu qu'elle pouvait apporter une valeur ajoutée aux efforts déployés pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences en facilitant le recrutement international et en contribuant à réduire les obstacles existants. En particulier, il a été reconnu que le réservoir européen de talents pourrait fournir des informations et des conseils clairs tout au long du processus de recrutement. La grande majorité des parties intéressées s'est prononcée en faveur de l'élaboration d'un outil facultatif ouvert aux États membres désireux d'y participer. La plupart des parties intéressées ont accueilli favorablement l'option d'un outil axé sur la demande, basé sur les besoins réels du marché du travail et ouvert à tous les niveaux de compétences, tout en ciblant les professions en pénurie à l'échelle de l'Union dans un premier temps, avec la possibilité d'étendre son champ d'application au fil du temps. Plusieurs parties intéressées ont souligné la nécessité d'assurer une protection appropriée des ressortissants de pays tiers contre le risque de pratiques de recrutement inéquitable et d'exposition à des conditions de travail abusives. La nécessité de garantir la protection des données à caractère personnel lors de l'élaboration d'un tel outil a également été mentionnée. L'importance de s'appuyer sur les outils de recrutement existants au niveau de l'Union et des États membres a été soulignée, en particulier la nécessité d'assurer l'interopérabilité entre ces outils. Il a été recommandé d'associer les partenaires économiques et sociaux, notamment les syndicats et les autorités nationales et locales, à la conception et à la mise en œuvre de l'initiative.

Les principaux problèmes recensés lors des consultations ont été pris en considération et traités dans la proposition.

3.2 Obtention et utilisation d'expertise

L'analyse d'impact sur la création d'un réservoir européen de talents a été étayée par une étude réalisée par un prestataire externe. En outre, un certain nombre de groupes d'experts ont été consultés sur la proposition de création d'un réservoir européen de talents: le groupe d'experts sur la migration économique, le réseau des praticiens de la migration légale, le groupe d'experts sur les avis des migrants dans le domaine de la migration, le groupe d'experts sur la reconnaissance des qualifications professionnelles, le groupe consultatif pour le cadre européen des certifications.

En outre, les représentants des États membres ont été consultés dans le cadre de la plateforme européenne pour la migration de la main-d'œuvre et de la réunion des conseillers pour les affaires liées aux services publics de l'emploi européens (AFEPA).

3.3 Analyse d'impact

Conformément à sa politique «Mieux légiférer», la Commission a réalisé, dans le cadre de l'élaboration de la proposition, une analyse d'impact portant sur trois options.

Option n° 1: mesures non contraignantes visant à améliorer la fourniture d'informations et à simplifier les recherches et la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi (option non législative)

¹⁸ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13716-EU-Talent-Pool_fr.

Cette option consiste en une série de **mesures non législatives visant à améliorer la fourniture d'informations et à simplifier les recherches et la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi**. Elle prévoit i) l'amélioration du portail de l'UE sur l'immigration, ii) l'organisation d'événements de mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi, et iii) la création d'un catalogue en ligne de profils pseudonymisés de demandeurs d'emploi ressortissants de pays tiers, établi par les États membres, à la suite d'une recommandation de la Commission. Un réseau de coordinateurs nationaux faciliterait la mise en relation des employeurs et des candidats intéressés.

Option n° 2: création d'un réservoir européen de talents visant à répondre aux besoins du marché du travail dans des professions clés (option législative)

Cette option envisage une action législative en vue de la création d'un réservoir européen de talents. Il s'agirait de développer une **plateforme en ligne** regroupant les profils inscrits par des demandeurs d'emploi de pays tiers résidant en dehors de l'Union et les offres d'emploi émanant d'employeurs établis dans l'Union. L'outil serait ouvert à **tous les niveaux de compétences** tout en étant **ciblé sur les professions en pénurie à l'échelle de l'Union** (en tenant compte des considérations régionales). En outre, il deviendrait un **outil d'appui à la mise en œuvre des partenariats pour les talents** en canalisant les demandeurs d'emploi ressortissants de pays tiers qui ont participé à un partenariat pour les talents vers un placement auprès d'employeurs établis dans l'État membre concerné. Le réservoir européen de talents serait également un **système facultatif** permettant aux seuls États membres intéressés d'y participer. La plateforme du réservoir européen de talents intégrerait des **outils spécifiques** qui simplifieraient les recherches et la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi (outil de mise en correspondance automatisé, par exemple), tout en bénéficiant de la réutilisation de certains composants informatiques d'EURES. Des informations en ligne sur les procédures de recrutement, d'immigration et de reconnaissance dans les États membres seraient disponibles sur la plateforme. Les points de contact nationaux établis dans les États membres participants et chargés de la mise en œuvre pratique de l'outil fourniraient également un appui et des conseils personnalisés. Dans le cadre de cette option, les États membres peuvent décider d'introduire des mesures de facilitation visant à rendre le processus de recrutement plus facile et plus rapide (des procédures d'immigration accélérées, par exemple).

Option n° 3: création d'un réservoir européen de talents en tant qu'outil entièrement axé sur la demande (option législative)

À l'instar de l'option n° 2, cette option envisage une action législative en vue de la création d'un réservoir européen de talents et du développement d'une **plateforme en ligne** rassemblant les profils inscrits par des demandeurs d'emploi de pays tiers résidant en dehors de l'Union et les offres d'emploi émanant d'employeurs établis dans l'Union. Il s'agirait toutefois d'un **outil entièrement axé sur le marché**, ouvert à **tous les demandeurs d'emploi issus de pays tiers et à tous les employeurs, indépendamment de la profession**. Il serait axé sur les besoins des employeurs au lieu de les intégrer dans une réflexion stratégique plus large sur la situation du marché du travail et d'autres objectifs stratégiques au niveau de l'Union et des États membres. Le réservoir européen de talents serait un **système facultatif** permettant aux seuls États membres intéressés d'y participer. Dans le cadre de cette option, le développement d'une plateforme informatique impliquerait une **solution informatique** entièrement **nouvelle**, développée au moyen d'un **système de mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi** entièrement fondé sur des algorithmes basés sur l'intelligence artificielle et des technologies de pointe inspirées des plateformes existantes du secteur privé (les composants informatiques d'EURES ne seraient pas réutilisés). Tout comme l'option n° 2, la plateforme intégrerait des **outils spécifiques** qui simplifieraient les recherches

et la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi (outil de mise en correspondance automatisé, par exemple). En outre des **informations** seraient disponibles **en ligne**. Les points de contact nationaux établis dans les États membres participants et chargés de la mise en œuvre pratique de l'outil fourniraient également **un appui et des conseils personnalisés**. Dans le cadre de cette option, les États membres seraient tenus d'introduire des procédures d'immigration et de reconnaissance accélérées et/ou d'exclusion de l'examen du marché du travail.

Eu égard à l'évaluation des incidences sociales et économiques, à l'efficacité et à l'efficience des options, à leur faisabilité politique et à leur acceptation par les parties intéressées, l'option privilégiée est l'option n° 2.

Cette option permettrait de répondre aux besoins des employeurs tout en tenant compte d'une **réflexion stratégique plus large sur la situation du marché du travail et d'autres objectifs stratégiques au niveau de l'Union et des États membres**. Le réservoir européen de talents serait **ouvert à tous les niveaux de compétences** et serait doté d'un mécanisme souple pour recenser les pénuries de main-d'œuvre et de compétences et y remédier d'une manière plus stratégique et structurelle. Son **caractère facultatif** permet aux États membres intéressés de maintenir leurs outils en place et de les compléter avec la nouvelle plateforme, **offrant ainsi un appui supplémentaire à l'échelle de l'Union**. Faire du réservoir européen de talents l'outil de placement dans le cadre des **partenariats pour les talents** faciliterait la mise en œuvre de la présente initiative et contribuerait donc indirectement à la gestion globale des migrations en encourageant la coopération avec les pays tiers en matière de migration.

Dans l'ensemble, l'option privilégiée **profiterait aux employeurs et aux ressortissants de pays tiers** car elle rendrait le recrutement international plus rapide, plus facile et plus efficace. Bien que cela implique des **coûts** liés au développement et à la gestion de la plateforme tant au niveau de l'Union qu'au niveau des États membres, la réutilisation de certains composants informatiques d'EURES permettrait de réaliser des économies plus importantes au niveau des ressources. En outre, les synergies avec EURES permettraient de tirer parti de l'expertise bien établie de ce réseau en matière de procédures de recrutement. Le recours à une action législative permettrait **de prévoir des garanties appropriées et d'assurer la transparence et la responsabilité en matière de protection des droits fondamentaux**, en particulier en ce qui concerne la protection des données à caractère personnel et le risque d'exposition à des conditions de travail abusives.

3.4 Réglementation affûtée et simplification

Cette proposition ne devrait donner lieu à aucun assouplissement direct de la charge réglementaire. En revanche, elle serait particulièrement bénéfique pour les entreprises et les employeurs de l'Union. En effet, en facilitant le recrutement international, elle leur permettra un **accès plus facile, plus rapide et plus large à la main-d'œuvre** de pays tiers. L'appui envisagé au recrutement international serait **particulièrement bénéfique pour les petites et moyennes entreprises (PME)**, qui sont susceptibles de supporter une charge disproportionnée lors de l'embauche de ressortissants de pays tiers par rapport aux grandes entreprises, en raison de leurs ressources plus limitées. Étant donné qu'elle cible les professions en pénurie à l'échelle de l'Union, la proposition pourrait être particulièrement bénéfique pour les entreprises et les employeurs de l'Union travaillant dans des secteurs stratégiques souffrant de pénuries structurelles, tels que les **secteurs liés aux transitions écologique et numérique**. L'option privilégiée ne devrait pas avoir d'incidences négatives sur les **citoyens de l'Union**, car elle intégrera une réflexion stratégique plus large sur le marché du travail.

3.5 Droits fondamentaux

La présente initiative est cohérente avec la charte des droits fondamentaux et renforce le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie (article 15), le droit à des conditions de travail justes et équitables (article 31), le droit à une bonne administration (article 41)¹⁹ et le droit à la non-discrimination (article 21)²⁰. En outre, le réservoir européen de talents est également cohérent avec les exigences de l'article 8 sur la protection des données à caractère personnel et la législation de l'Union sur la protection des données, notamment le règlement général sur la protection des données et le règlement sur la protection des données pour les institutions, organes et organismes de l'Union²¹. En particulier, la proposition de règlement énonce les objectifs du traitement et établit clairement les rôles et les responsabilités en matière de protection des données à caractère personnel. Les données à caractère personnel ne sont traitées que dans la mesure nécessaire à l'exécution des tâches confiées dans l'intérêt public aux autorités compétentes, telles que définies dans le présent règlement.

4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE²²

La présente initiative revêtant un caractère facultatif, seuls les États membres intéressés participeraient au réservoir européen de talents. Certains coûts et incidences varient en fonction du nombre d'États membres. Afin d'évaluer la possible incidence budgétaire de la proposition, tout en tenant compte de son caractère facultatif et du fait que certains États membres pourraient décider d'y adhérer une fois le système pleinement opérationnel, il a été supposé qu'un minimum de 11 États membres et un maximum de 20 États membres participeraient au réservoir européen de talents d'ici à 2030²³ et que d'autres États membres s'y joindraient par la suite. Cette hypothèse ne préjuge pas des choix des États membres et le budget sera ajusté en fonction du nombre d'États membres participant au réservoir européen de talents. La Commission a l'intention d'encourager le plus grand nombre possible d'États membres à participer au réservoir européen de talents.

Une fourchette de coûts estimés pour chaque scénario est présentée ci-dessous.

L'option privilégiée engendrera les coûts suivants:

¹⁹ Il faciliterait l'accès à l'emploi dans l'Union et limiterait la charge administrative liée à la multiplicité des procédures nationales.

²⁰ En particulier en ce qui concerne les pratiques de recrutement et les conditions de travail.

²¹ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) et règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes et organismes de l'Union et à la libre circulation de ces données, et abrogeant le règlement (CE) n° 45/2001 et la décision n° 1247/2002/CE.

²² En ce qui concerne les coûts après 2027, ils sont donnés à titre indicatif et ne préjugent pas du budget disponible pour l'initiative dans le cadre du futur cadre financier pluriannuel (CFP).

²³ Comme l'explique en détail le document de travail des services de la Commission accompagnant la proposition législative, cette hypothèse repose sur un certain nombre de considérations. Bien que l'initiative soit conçue pour être attrayante pour le plus grand nombre possible d'États membres, il est probable que leur participation soit un processus graduel, seuls quelques États membres se joignant à l'initiative au cours des premières années de fonctionnement et une augmentation progressive étant attendue à long terme. Par conséquent, il a été considéré que les États membres les plus intéressés pourraient adhérer dès le départ, tandis que les autres suivraient par la suite. À long terme, l'initiative devrait emporter l'adhésion d'un plus grand nombre, comme le montre le fait que la grande majorité des États membres consultés l'ont accueillie favorablement. En outre, on peut raisonnablement supposer que plusieurs États membres y adhéreront compte tenu des besoins pressants liés à la situation démographique difficile qui nécessiteraient de recourir à la migration légale pour remédier aux futures pénuries de compétences et de main-d'œuvre auxquelles la main-d'œuvre de l'Union ne pourrait pas répondre de manière satisfaisante.

1) coûts uniques liés au développement informatique (2026-2027)

Les coûts informatiques sont liés à la création d'une nouvelle plateforme informatique, avec réutilisation partielle de certains composants informatiques d'EURES. La grande majorité des coûts informatiques sont envisagés à l'échelle de l'Union pour la mise en place de l'infrastructure nécessaire qui comprend, par exemple, le système central, la création de l'outil de présélection, la création d'une base de données pour les profils de demandeurs d'emploi issus de pays tiers ainsi que les adaptations nécessaires des composants d'EURES (outil de mise en correspondance automatisé). Ces coûts couvrent également l'interopérabilité entre les systèmes nationaux des États membres concernés et la plateforme informatique du réservoir européen de talents.

- Financement au sein de la Commission: entre 6 722 056 EUR et 6 804 539 EUR (avec une participation de 11 à 20 États membres).
- Financement de l'interopérabilité des systèmes nationaux des États membres avec le réservoir européen de talents (pour la Commission): entre 2 672 400 EUR et 4 175 625 EUR (avec une participation de 11 à 20 États membres);

2) coûts annuels récurrents pour la gouvernance et les questions non informatiques (à partir de 2026)

Du personnel supplémentaire sera nécessaire au niveau de l'Union, car le secrétariat chargé du réservoir européen de talents sera établi au sein de la Commission²⁴. Les activités liées à la coordination des points de contact nationaux, à la formation, à la communication, à la traduction et à la mise à disposition d'informations en ligne entraîneront également des coûts pour la Commission.

En outre, des points de contact nationaux seraient désignés dans les États membres (à partir de 2026). Compte tenu du lien avec les partenariats pour les talents, le réservoir européen de talents peut faciliter le placement des demandeurs d'emploi qui ont développé ou validé leurs compétences dans le cadre d'un tel partenariat et obtenu un passe européen «partenariat pour les talents» en attestant (après 2027).

- Financement pour la Commission: entre 5 426 500 EUR et 6 000 000 EUR par an.
- Financement pour les États membres [à couvrir par le Fonds «Asile, migration et intégration» (FAMI)]: entre 9 440 000 EUR et 16 040 000 EUR: entre 8 000 000 EUR et 14 600 000 EUR pour les points de contact nationaux désignés (à partir de 2026) et 1 440 000 EUR (après 2027) pour l'appui administratif à la délivrance des passes européens «partenariat pour les talents» (ces deux catégories de coûts devant être couvertes par le FAMI);

3) coûts informatiques annuels récurrents pendant la phase opérationnelle (après 2027)

- Financement pour la Commission: entre 1 906 255 EUR et 1 947 497 EUR pour la maintenance de la plateforme informatique du réservoir européen de talents, le développement de ses fonctionnalités supplémentaires et de son infrastructure au cours des deux premières années de son fonctionnement (les coûts diminuant progressivement au cours des années suivantes).

²⁴ On estime à 13 le nombre de personnes nécessaires au sein de la Commission pour toutes les tâches liées au réservoir européen de talents. Ce personnel arrivera progressivement, en fonction du stade d'évolution de l'initiative. Jusqu'en 2027, 10 personnes seraient nécessaires. Les coûts après 2027 sont donnés à titre indicatif et ne préjugent pas du budget disponible pour l'initiative dans le cadre du futur CFP.

- Financement pour les États membres (au titre des budgets nationaux): entre 348 075 EUR et 543 867 EUR de coûts annuels liés au maintien de l’interopérabilité entre les systèmes nationaux des États membres et la plateforme informatique du réservoir européen de talents pour tous les États membres participants au cours des deux premières années de fonctionnement du système, en supposant qu’entre 11 et 20 États membres participeront au réservoir européen de talents d’ici à 2030 (les coûts diminuant progressivement au cours des années suivantes).

L’incidence budgétaire et les ressources humaines et administratives nécessaires sont détaillées dans la fiche financière législative.

5. AUTRES ÉLÉMENTS

5.1 Plans de mise en œuvre et modalités de suivi, d’évaluation et d’information

Tout au long de la phase de mise en œuvre, la Commission organisera des réunions régulières avec les États membres participants par l’intermédiaire du groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents afin de discuter et de clarifier toute question susceptible de se poser. En 2031 au plus tard (après une période de trois ans, selon les estimations, de fonctionnement du réservoir européen de talents) et tous les cinq ans par la suite, la Commission présentera au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions un rapport évaluant la mise en œuvre, le fonctionnement et l’incidence du réservoir européen de talents.

La mise en œuvre du réservoir européen de talents sera contrôlée au regard des principaux objectifs stratégiques à l’aide d’un certain nombre d’indicateurs pertinents et mesurables, reposant sur des sources de données facilement accessibles, reconnues et fiables. Les données suivantes seront notamment recueillies: i) le nombre et le type de profils de demandeurs d’emploi issus de pays tiers inscrits sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents; ii) le nombre et le type d’offres d’emploi enregistrées sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents; iii) le nombre de visites sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents; iv) le nombre de placements facilités grâce au réservoir européen de talents; v) le nombre de passes européens «partenariat pour les talents» délivrés; et vi) le nombre et le type de placements facilités grâce au réservoir européen de talents dans le cadre des partenariats pour les talents. Le fonctionnement du réservoir européen de talents fera l’objet d’un suivi régulier par le secrétariat chargé du réservoir européen de talents.

Les agences et réseaux de l’Union existants, tels que l’Agence des droits fondamentaux, le réseau européen des migrations et le Centre de connaissance de la Commission européenne sur la migration et la démographie, peuvent être utilisés pour entreprendre des recherches ponctuelles sur des thèmes liés à la mise en œuvre du réservoir européen de talents. La Commission continuera également de faire appel aux groupes d’experts qui ont apporté leur contribution à l’analyse d’impact.

5.2 Explication détaillée de certaines dispositions de la proposition

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Articles 1^{er} à 4

Ce chapitre présente l’objet, le champ d’application et les définitions établis aux fins de la proposition.

La proposition porte création d’un réservoir européen de talents à la disposition de l’ensemble des États membres afin de faciliter le recrutement de demandeurs d’emploi de pays tiers

résidant en dehors de l'Union, y compris ceux qui ont besoin d'une protection internationale et qui se trouvent dans des pays tiers.

Le réservoir européen de talents est un outil facultatif qui offre un appui supplémentaire à l'échelle de l'Union aux États membres intéressés afin de faciliter le recrutement international. Les États membres pourraient conserver les outils existants et les compléter avec la nouvelle plateforme. Les États membres restent libres de décider s'ils veulent y participer, l'article 3 fixe des règles claires concernant leur participation. En particulier, les États membres peuvent décider à tout moment de participer au réservoir européen de talents. Ces décisions sont notifiées à la Commission au plus tard neuf mois à l'avance. Seuls les employeurs établis dans les États membres participants pourront utiliser le réservoir européen de talents pour publier leurs offres d'emploi sur la plateforme.

Des informations sur les États membres participants seront publiées sur la plateforme afin de garantir la transparence du champ d'application du présent règlement.

CHAPITRE II – ARCHITECTURE DU SYSTÈME INFORMATIQUE

Articles 5 et 6

L'article 5 de la proposition porte création d'une nouvelle plateforme informatique (la plateforme informatique du réservoir européen de talents) qui rassemble les profils de demandeurs d'emploi de pays tiers résidant en dehors de l'Union et les offres d'emploi émanant d'employeurs établis dans les États membres participants, et facilite leur mise en correspondance. À cette fin, les composants informatiques nécessaires devant être développés sont énumérés à l'article 5, paragraphe 2. En outre, l'adoption d'actes d'exécution est prévue pour définir des normes techniques uniformes concernant l'échange de données, les formats de données, les offres d'emploi et les formats des profils de demandeurs d'emploi.

Afin de réduire l'incidence de la création d'une nouvelle plateforme informatique sur les ressources, il convient de développer la plateforme informatique du réservoir européen de talents en utilisant, dans la mesure du possible, l'infrastructure informatique existante appartenant à la Commission.

Afin de garantir que le réservoir européen de talents offre un outil de soutien efficace aux États membres participants, l'interopérabilité entre les systèmes nationaux et la plateforme informatique du réservoir européen de talents est assurée. Cela permettrait aux autorités compétentes des États membres participants, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et aux employeurs participant au réservoir européen de talents, d'accéder d'emblée aux offres d'emploi et aux profils de demandeurs d'emploi inscrits dans les bases de données nationales et de l'Union.

Étant donné que le fonctionnement de la plateforme informatique du réservoir européen de talents implique le traitement de données à caractère personnel de demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et d'employeurs participant au réservoir européen de talents, l'article 6 de la présente proposition prévoit des règles concernant le traitement des données à caractère personnel, y compris la définition des responsables du traitement des données et de ceux qui peuvent accéder aux données à caractère personnel dans le réservoir européen de talents, ainsi que des dispositions relatives aux droits des demandeurs d'emploi dans ce contexte. L'adoption d'actes d'exécution est prévue pour fixer des règles plus spécifiques, notamment en ce qui concerne la définition des sous-catégories de données à caractère personnel à traiter, les responsabilités des responsables du traitement des données et les conditions d'accès aux données à caractère personnel.

CHAPITRE II – GOUVERNANCE

Articles 7 à 10

Ces dispositions déterminent les autorités compétentes responsables de la gouvernance du réservoir européen de talents, ainsi que leurs rôles et responsabilités.

L'article 8 porte création d'un secrétariat chargé de la gestion globale du réservoir européen de talents, y compris de la création et la gestion de la plateforme informatique du réservoir européen de talents.

Le groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents, décrit à l'article 9, est composé de représentants des États membres participants (les représentants des États membres non participants peuvent participer aux réunions en tant qu'observateurs) et a pour tâche de fournir un appui sur un certain nombre d'aspects utiles à la mise en œuvre du réservoir européen de talents, y compris en ce qui concerne la planification et la coordination des activités du réservoir européen de talents. Ce groupe peut également servir d'espace de discussion pour faciliter les échanges entre les États membres sur la mise en œuvre de procédures d'immigration accélérées et, partant, le recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers mis en correspondance avec des employeurs par l'intermédiaire de la plateforme informatique du réservoir européen de talents.

Comme prévu à l'article 10, chaque État membre participant désigne les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents qui sont responsables de la mise en œuvre du réservoir européen de talents au niveau national. En particulier, les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents transmettent les offres d'emploi à la plateforme informatique du réservoir européen de talents et notifient au secrétariat chargé du réservoir européen de talents la liste nationale des professions en pénurie ainsi que les professions en pénurie supprimées ou ajoutées à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union conformément à l'article 15, paragraphe 1.

CHAPITRE IV – INSCRIPTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ISSUS DE PAYS TIERS ET PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AU RÉSERVOIR EUROPÉEN DE TALENTS

Article 11 – Inscription et accès des demandeurs d'emploi issus de pays tiers

L'article 11 fixe les règles relatives à l'inscription et à l'accès des demandeurs d'emploi issus de pays tiers à la plateforme informatique du réservoir européen de talents. Après avoir enregistré leur profil à l'aide de l'outil de création de profils Europass, les demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits deviennent visibles pour les employeurs et sont autorisés à rechercher des offres d'emploi sur la plateforme.

Article 12 – Enregistrement des profils et accès des demandeurs d'emploi issus de pays tiers dans le cadre des partenariats pour les talents

La plateforme informatique du réservoir européen de talents offrira un outil pour mettre en œuvre les partenariats pour les talents en facilitant les placements dans ce contexte. À cette fin, l'article 12 définit des règles spécifiques pour la participation des demandeurs d'emploi issus de pays tiers dans le cadre d'un partenariat pour les talents.

Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui ont participé à un tel partenariat devraient recevoir un passe européen «partenariat pour les talents» qui certifie les compétences développées ou validées dans le cadre de ce partenariat. Les conditions de délivrance du passe européen «partenariat pour les talents» sont approuvées par les États membres dans le cadre du partenariat concerné. Un acte d'exécution est prévu pour l'adoption de modèles pour le format de ce passe.

Une fois que les profils de ces demandeurs d'emploi sont enregistrés sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents, le passe européen «partenariat pour les talents» devient visible pour les employeurs.

Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers ayant obtenu un tel passe ont bénéficié d'un soutien au développement et à la validation de leurs compétences dans un cadre convenu entre les États membres participants et les pays partenaires. Ces activités peuvent être ciblées sur le marché du travail d'un ou de plusieurs États membres participant au partenariat pour les talents, qui peuvent contribuer, y compris financièrement, à l'élaboration et à la mise en œuvre de ce soutien. Par conséquent, les États membres participant au partenariat concerné peuvent décider de limiter la visibilité des profils de demandeurs d'emploi issus de pays tiers ayant obtenu un passe européen «partenariat pour les talents», pour une période maximale d'un an, aux employeurs établis dans un ou plusieurs États membres participant à ce même partenariat.

Article 13 – Participation des employeurs au réservoir européen de talents

L'article 13 fixe les règles relatives à la participation des employeurs au réservoir européen de talents. Les offres d'emploi des employeurs sont transférées sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents par les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents. Étant donné que le réservoir européen de talents cible certaines professions en pénurie, seules les offres d'emploi relevant de la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union (article 14), les adaptations nationales apportées à cette liste (article 15) et les offres pertinentes pour un partenariat pour les talents sont transférées sur la plateforme. Pour être transférées sur la plateforme, ces offres d'emploi doivent également être ouvertes au recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers, conformément au principe de préférence pour les citoyens de l'Union.

Les employeurs participant au réservoir européen de talents doivent se conformer à la législation et aux pratiques nationales et de l'Union en vigueur. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers sont ainsi protégés contre la discrimination, le risque de pratiques de recrutement inéquitables et les conditions de travail inadéquates.

Articles 14 et 15 – Liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union et adaptations nationales apportées à la liste

Afin de mieux soutenir les efforts déployés par les États membres participants pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures, le réservoir européen de talents devrait cibler spécifiquement les professions les plus pertinentes. À cette fin, une liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union au niveau de la CITP-08 à quatre chiffres figure à l'annexe du présent règlement. La Commission peut modifier cette liste au moyen d'actes délégués, en tenant compte des professions en pénurie communes à un grand nombre d'États membres participants et des professions qui contribuent directement aux transitions écologique et numérique de l'Union. Les États membres participants peuvent décider d'ajouter des professions en pénurie à la liste ou d'en supprimer afin de répondre aux besoins spécifiques de leur marché du travail. Les adaptations nationales n'ont une incidence que sur la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi dans l'État membre concerné.

Article 16 – Recherche et mise en correspondance

Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et les employeurs participant au réservoir européen de talents peuvent se rechercher mutuellement sur la plateforme informatique au moyen d'une fonction de recherche assortie de filtres. Des filtres spécifiques sont disponibles pour rechercher les profils de demandeurs d'emploi disposant d'un passe européen «partenariat pour les talents».

En outre, un outil de mise en correspondance automatisé intégré à la plateforme informatique génère une liste de suggestions de profils de demandeurs d'emploi et d'offres d'emploi. La liste est basée sur la pertinence des compétences, des qualifications et des expériences professionnelles déclarées dans le profil par rapport à celles requises pour un emploi vacant en particulier.

CHAPITRE V – FOURNITURE D'INFORMATIONS, SERVICES D'APPUI ET PROCÉDURES D'IMMIGRATION ACCÉLÉRÉES

Article 17 – Fourniture d'informations et services d'appui

Afin de faciliter le recrutement en rendant les règles pertinentes applicables dans les différents États membres plus compréhensibles et plus transparentes pour les employeurs et les demandeurs d'emploi issus de pays tiers, des informations en ligne sont fournies sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents, notamment en ce qui concerne les procédures de recrutement, d'immigration et de reconnaissance.

En outre, afin de garantir une protection adéquate des demandeurs d'emploi issus de pays tiers recrutés par l'intermédiaire du réservoir européen de talents, des informations sur les mécanismes de recours disponibles dans les États membres participants sont incluses.

En ce qui concerne l'accompagnement offert après la sélection, l'article 17, paragraphe 3, exige que les points de contact pour le réservoir européen de talents fournissent des conseils et des informations, à la demande des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et des employeurs participant au réservoir européen de talents, sur les procédures de regroupement familial et les droits des membres de la famille, les mesures nationales d'intégration et les organisations qui offrent un accompagnement après embauche aux ressortissants de pays tiers. Ces informations doivent également inclure les mécanismes de recours disponibles en cas d'exploitation par le travail et de pratiques de recrutement inéquitables dans les États membres participants.

Article 18 – Facilitation du dépôt de plaintes

Afin de garantir une protection efficace des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits, l'article 18 impose aux États membres de veiller à ce que des mécanismes efficaces soient mis en place pour permettre à ces demandeurs d'emploi de déposer une plainte en cas de violation par les employeurs participant au réservoir européen de talents des obligations énoncées à l'article 13. Conformément à l'article 10, l'accès des employeurs participant au réservoir européen de talents est suspendu et leurs offres d'emploi sont supprimées par les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents si une violation de la législation et des pratiques nationales et de l'Union visant à garantir l'égalité de traitement et la protection des ressortissants de pays tiers contre les pratiques de recrutement inéquitables et les conditions de travail inadéquates, conformément à l'article 13, est notifiée par les autorités nationales compétentes responsables de la législation et des pratiques en question.

Article 19 – Procédures d'immigration accélérées

Afin de faciliter et d'accélérer pour les employeurs le recrutement des demandeurs d'emploi de pays tiers inscrits résidant à l'étranger, l'article 19 prévoit la possibilité pour les États membres participants de mettre en place des procédures d'immigration accélérées, notamment en ce qui concerne l'obtention de visas et de titres de séjour à des fins de travail et l'exemption du principe de préférence pour les ressortissants de l'Union.

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

Articles 20 à 24

Ces articles fixent les règles relatives au suivi, à l'établissement de rapports, à l'exercice de la délégation et à l'adoption d'actes d'exécution ainsi qu'à l'entrée en vigueur du présent règlement.

Proposition de

RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL
PORTANT CRÉATION D'UN RÉSERVOIR EUROPÉEN DE TALENTS

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,
vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 79, paragraphe 2, point a),
vu la proposition de la Commission européenne,
après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,
vu l'avis du Comité économique et social européen²⁵,
vu l'avis du Comité des régions²⁶,
vu l'avis du Contrôleur européen de la protection des données²⁷,
statuant conformément à la procédure législative ordinaire,
considérant ce qui suit:

- (1) L'Union et les États membres sont confrontés à des pénuries dans un large éventail de secteurs et de professions, y compris dans ceux qui sont concernés par les transitions écologique et numérique. Les pénuries aiguës dans les secteurs de la construction, des soins de santé, de l'hôtellerie et de la restauration, des transports, des technologies de l'information et de la communication, ainsi que des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques existent depuis longtemps et ont été exacerbées par la pandémie de COVID-19 et l'accélération des transitions écologique et numérique. Les pénuries de main-d'œuvre devraient persister et potentiellement s'aggraver compte tenu des défis démographiques.
- (2) Afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre, il est nécessaire d'adopter une approche globale, tant au niveau de l'Union qu'au niveau national, ce qui implique, en priorité, de mieux exploiter tout le potentiel des groupes dont la participation au marché du travail est faible, de promouvoir la reconversion et le perfectionnement professionnels de la main-d'œuvre existante, de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union, ainsi que d'améliorer les conditions de travail et l'attrait de certaines professions. Compte tenu de l'ampleur actuelle des pénuries sur le marché du travail et des évolutions démographiques, les mesures ciblant uniquement la main-d'œuvre nationale et de l'Union risquent d'être insuffisantes pour remédier aux pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre et de compétences. Par conséquent, la migration légale est essentielle pour compléter ces mesures et doit faire partie de la solution pour soutenir pleinement la double transition.

²⁵ JO C du , p. .

²⁶ JO C du , p. .

²⁷ JO C du , p. .

- (3) Afin de faciliter le recrutement international et d'offrir aux ressortissants de pays tiers la possibilité de travailler dans des professions en pénurie à l'échelle de l'Union, il convient de créer un réservoir européen de talents sous la forme d'une plateforme à l'échelle de l'Union qui rassemble les profils de demandeurs d'emploi de pays tiers inscrits résidant en dehors de l'Union et facilite la mise en correspondance de ces profils et des offres d'emploi émanant d'employeurs établis dans les États membres participants.
- (4) Dans sa recommandation sur les voies légales d'accès à la protection dans l'Union européenne²⁸, la Commission encourage les États membres à mettre en place et à promouvoir des voies d'accès complémentaires grâce au travail pour les personnes ayant besoin d'une protection internationale²⁹. Le réservoir européen de talents pourrait également faciliter l'opérationnalisation des voies d'accès complémentaires.
- (5) Le réservoir européen de talents devrait aider les États membres participants à remédier aux pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre et de compétences en permettant de recruter des ressortissants de pays tiers, dans la mesure où l'activation de la main-d'œuvre nationale et la mobilité au sein de l'Union ne suffisent pas à atteindre cet objectif. En tant qu'outil facultatif destiné à faciliter le recrutement international, le réservoir européen de talents devrait offrir aux États membres intéressés un soutien supplémentaire à l'échelle de l'Union. À cette fin, il convient de veiller à la complémentarité et à l'interopérabilité avec les initiatives et plateformes nationales existantes. Afin d'assurer la participation la plus large possible, les besoins spécifiques des États membres devraient être pris en considération lors de la création du réservoir européen de talents. Par conséquent, le terme «talent» est un terme générique qui fait référence à l'ensemble des compétences dont les marchés du travail des États membres pourraient avoir besoin.
- (6) Le réservoir européen de talents vise à fournir des services aux employeurs établis dans les États membres participants, y compris aux agences d'emploi privées, aux agences de travail temporaire et aux intermédiaires du marché du travail tels que définis par la convention 181 de l'Organisation internationale du travail de 1997.
- (7) Le réservoir européen de talents devrait également faciliter la mise en œuvre de partenariats destinés à attirer les talents (ci-après les «partenariats pour les talents»), qui constituent l'un des aspects fondamentaux de la dimension extérieure du pacte sur la migration et l'asile³⁰ et sont mis en œuvre conformément à la communication de la Commission intitulée «Attirer des compétences et des talents dans l'UE»³¹. La participation d'un État membre au partenariat pour les talents ne devrait pas préjuger de sa décision de participer au réservoir européen de talents.

²⁸ Recommandation (UE) 2020/1364 de la Commission du 23 septembre 2020 sur les voies légales d'accès à une protection dans l'Union européenne: promouvoir la réinstallation, l'admission humanitaire et d'autres voies d'accès complémentaires.

²⁹ Les «voies d'accès complémentaires» sont des voies d'admission sûres et légales pour les personnes ayant besoin d'une protection internationale, qui complètent la réinstallation en leur permettant de séjourner légalement dans un pays tiers et d'y bénéficier de la protection internationale dont elles ont besoin. Les voies d'accès complémentaires grâce au travail permettent aux personnes ayant besoin d'une protection internationale d'accéder aux voies de migration de main-d'œuvre existantes, d'utiliser leurs compétences et de contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans les pays d'accueil. Voir également: <https://www.unhcr.org/fr/nos-activites/construire-de-meilleurs-avenirs/solutions-durables/les-voies-d-admission>.

³⁰ [COM\(2020\) 609 final](#).

³¹ [COM\(2022\) 657 final](#).

- (8) Afin de garantir une représentation adéquate des autorités des États membres au sein du groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents, chaque État membre participant devrait nommer deux représentants, à savoir un représentant des autorités chargées de l'emploi et un représentant des autorités chargées de l'immigration.
- (9) Il convient de développer une plateforme informatique du réservoir européen de talents en utilisant, dans la mesure du possible, l'infrastructure informatique existante appartenant à la Commission. L'infrastructure informatique développée dans le cadre d'EURES pourrait être partiellement réutilisée pour la plateforme informatique du réservoir européen de talents, y compris le canal coordonné unique et l'outil de mise en correspondance automatisé, moyennant les adaptations nécessaires, notamment afin de tenir dûment compte du passe européen «partenariat pour les talents».
- (10) Des synergies devraient être établies, le cas échéant, entre la plateforme informatique du réservoir européen de talents et d'autres instruments et services pertinents à l'échelle de l'Union, notamment en ce qui concerne l'accès aux ressources pédagogiques tels que l'«EU Academy» et l'«Interoperable Europe Academy». La plateforme informatique du réservoir européen de talents devrait être rapidement et régulièrement adaptée aux nouvelles pratiques technologiques et fournir des services informatiques de pointe en introduisant des fonctionnalités et des outils innovants.
- (11) Le format des profils de demandeurs d'emploi et des offres d'emploi devrait être établi en utilisant la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO) existante, comme prévu dans le règlement (UE) 2016/589³², qui prévoit une terminologie normalisée pour les professions, les aptitudes et les compétences et facilite la transparence des aptitudes et des certifications. La classification ESCO devrait aider les demandeurs d'emploi issus de pays tiers, les employeurs et les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents à fournir des informations comparables sur les expériences professionnelles, les professions couvertes par un emploi vacant, et les compétences offertes par les demandeurs d'emploi et requises par les employeurs, permettant ainsi un processus de mise en correspondance de qualité. Le cas échéant, les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents devraient utiliser le format ESCO pour le transfert des offres d'emploi vers la plateforme informatique du réservoir européen de talents. Afin de permettre l'interopérabilité, les États membres qui n'adoptent pas la classification ESCO pour les offres d'emploi nationales devraient produire des tableaux de références croisées comparant la classification utilisée dans les systèmes nationaux et la classification ESCO. Les tableaux de références croisées devraient être mis à la disposition de la Commission et être utilisés pour le transcodage automatique des informations sur les offres d'emploi ou les profils de demandeurs d'emploi aux fins de la mise en correspondance automatique via la plateforme informatique commune.
- (12) Des tâches devraient être assignées au secrétariat chargé du réservoir européen de talents et aux points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents afin de garantir les fonctions de recherche et de mise en correspondance de la plateforme informatique du réservoir européen de talents. Ces tâches devraient être considérées comme des missions d'intérêt public pour l'exécution desquelles il est nécessaire de

³² Règlement (UE) 2016/589 du Parlement européen et du Conseil du 13 avril 2016 relatif à un réseau européen des services de l'emploi (EURES), à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail, et modifiant les règlements (UE) n° 492/2011 et (UE) n° 1296/2013 (JO L 107 du 22.4.2016, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj?locale=fr>).

traiter des données à caractère personnel, telles que visées à l'article 5, paragraphe 1, point a), du règlement (UE) 2018/1725³³, et à l'article 6, paragraphe 1, point e), du règlement (UE) 2016/679³⁴, respectivement. Les données à caractère personnel devraient être traitées en conformité avec l'article 8 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et les règlements (UE) 2018/1725 et (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil.

- (13) Il convient de limiter le traitement aux fins des fonctions de recherche et de mise en correspondance de la plateforme informatique du réservoir européen de talents aux données à caractère personnel nécessaires pour identifier les demandeurs d'emploi de pays tiers inscrits et les employeurs participant au réservoir européen de talents, afin de permettre la recherche et la mise en correspondance sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents ainsi que la collecte de données en vue d'améliorer le fonctionnement du réservoir européen de talents. Cela ne devrait pas nécessiter le traitement de données à caractère personnel visées à l'article 9 du règlement (UE) 2016/679 et à l'article 10 du règlement (UE) 2018/1725.
- (14) Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits devraient avoir le droit de choisir parmi un certain nombre d'options techniques pour restreindre l'accès à leurs données à caractère personnel, par exemple en limitant l'accès à leurs coordonnées. Les profils de demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et d'employeurs participant à la plateforme informatique du réservoir européen de talents qui n'ont pas été utilisés pendant une période de deux ans devraient être automatiquement supprimés. Lorsque des profils sont supprimés, un ensemble limité de données anonymisées pourrait continuer à être conservé à des fins de recherche et de statistiques, notamment pour la production et la qualité des statistiques européennes.
- (15) Sans préjudice de leur obligation d'informer les personnes concernées du traitement de leurs données à caractère personnel et de leurs droits en tant que personnes concernées conformément aux articles 12 et 13 du règlement (UE) 2016/679 et aux articles 14 et 15 du règlement (UE) 2018/1725, le secrétariat chargé du réservoir européen de talents et les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents devraient également informer les demandeurs d'emploi inscrits et les employeurs participant au réservoir européen de talents de leurs droits de restreindre techniquement l'accès à leurs données à caractère personnel et d'exiger, à tout moment, la suppression ou la modification de leurs données à caractère personnel incluses dans leurs profils.
- (16) Le réservoir européen de talents devrait contribuer à l'objectif de décourager la migration irrégulière, notamment en permettant d'accéder plus facilement aux voies légales d'accès existantes. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui font l'objet d'une décision judiciaire ou administrative de refus d'entrée ou de séjour dans un État membre ou d'une interdiction d'entrée conformément à la directive 2008/115/CE du

³³ Règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes et organismes de l'Union et à la libre circulation de ces données, et abrogeant le règlement (CE) n° 45/2001 et la décision n° 1247/2002/CE (JO L 295 du 21.11.2018, p. 39, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

³⁴ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

Parlement européen et du Conseil³⁵ ne devraient pas être autorisés à enregistrer leur profil sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents, étant donné qu'ils ne seront pas autorisés à entrer et à séjourner dans l'Union. À cette fin, les demandeurs d'emploi issus de pays tiers devraient être tenus, avant d'enregistrer leur profil dans le réservoir européen de talents, de déclarer qu'ils ne font pas actuellement l'objet d'un refus d'entrée ou de séjour dans un État membre ou d'une interdiction d'entrée sur le territoire de l'Union. Des informations devraient également être fournies sur les conséquences d'une fausse déclaration à cet égard.

- (17) Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui souhaitent s'inscrire dans le réservoir européen de talents devraient créer un profil à l'aide de l'outil de création de profils Europass³⁶, qui permet de créer gratuitement un profil et d'indiquer les compétences, qualifications et autres expériences pertinentes en un seul endroit en ligne sécurisé.
- (18) Le cas échéant, la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits devraient être effectuées dans les États membres participants, à la demande du demandeur d'emploi ou de l'employeur, conformément à la législation et aux pratiques nationales, ainsi qu'à tout accord international pertinent, y compris les accords de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles. Une assistance personnalisée et des informations en ligne sur les procédures de reconnaissance et de validation existantes au niveau national devraient être disponibles sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents et devraient être fournies par les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents.
- (19) Dans le cadre des partenariats pour les talents, les ressortissants de certains pays tiers bénéficient d'un soutien au développement et à la validation des compétences dans un cadre approuvé par les États membres prenant part à un partenariat pour les talents et les pays partenaires. Par conséquent, les compétences développées ou validées dans le cadre d'un partenariat pour les talents devraient être certifiées par le passe européen «partenariat pour les talents» qui est visible dans le contexte du réservoir européen de talents. Les employeurs participant au réservoir européen de talents devraient pouvoir filtrer les profils de demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits afin de visualiser ceux qui ont obtenu un tel passe. Cette fonctionnalité pourrait encourager les employeurs à proposer un emploi dans l'Union. Les États membres, dans le cadre d'un partenariat pour les talents, devraient déterminer les conditions de délivrance du passe européen «partenariat pour les talents» aux fins du réservoir européen de talents, y compris si l'autorité nationale d'un pays partenaire, une organisation internationale ou une autre partie intéressée doit apporter son soutien à la délivrance de ce passe. La délivrance d'un passe européen «partenariat pour les talents» est sans préjudice des règles européennes et nationales relatives à l'accès aux professions réglementées.
- (20) La liste des pays tiers et des États membres participant aux partenariats pour les talents devrait être publiée sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents, ainsi que les professions ciblées par chaque partenariat.

³⁵ Directive 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relative aux normes et procédures communes applicables dans les États membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (JO L 348 du 24.12.2008, p. 98, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

³⁶ Décision (UE) 2018/646 du Parlement européen et du Conseil du 18 avril 2018 concernant un cadre commun pour l'offre de meilleurs services dans le domaine des aptitudes et des certifications (Europass) et abrogeant la décision n° 2241/2004/CE (JO L 112 du 2.5.2018, p. 42, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (21) Dans le cadre d'un partenariat pour les talents, le développement et la validation des compétences peuvent être ciblés sur le marché du travail d'un ou de plusieurs États membres participants. Les États membres peuvent contribuer, y compris financièrement, à l'élaboration et à la mise en œuvre du soutien au développement et à la validation des compétences offert dans le cadre d'un partenariat pour les talents. Par conséquent, si les États membres participant au partenariat pour les talents en décident ainsi, seuls les employeurs établis dans un ou plusieurs États membres participant à un partenariat pour les talents devraient être en mesure, pendant une période maximale d'un an, de rechercher des demandeurs d'emploi inscrits titulaires d'un passe européen «partenariat pour les talents». Cette possibilité pourrait notamment s'appliquer dans les cas où le développement des compétences a été spécifiquement ciblé pour répondre aux besoins d'un État membre. La plateforme informatique du réservoir européen de talents devrait contenir des informations précisant aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et aux employeurs participant au réservoir européen de talents si cette possibilité est appliquée, et dans quels cas. Tous les employeurs participant au réservoir européen de talents peuvent consulter les profils de demandeurs d'emploi inscrits titulaires d'un passe européen «partenariat pour les talents» à l'issue de cette période. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui ont bénéficié d'un soutien dans le cadre d'un partenariat pour les talents devraient toujours avoir la possibilité de s'inscrire dans le réservoir européen de talents, à l'instar de n'importe quel autre ressortissant de pays tiers, sans avoir à déclarer l'existence d'un passe européen «partenariat pour les talents», et pouvoir ainsi postuler à des emplois dans d'autres États membres.
- (22) Les principes du socle européen des droits sociaux devraient s'appliquer à toutes les activités menées dans le cadre du réservoir européen de talents, en particulier en ce qui concerne le droit à un traitement juste et équitable en matière de conditions de travail, de salaire minimal, d'accès à la protection sociale, de formation et de protection des jeunes au travail. Conformément à ces principes, le réservoir européen de talents devrait garantir des emplois de qualité.
- (23) Dans ses «Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable», l'Organisation internationale du travail (OIT) définit un certain nombre de normes relatives à la protection adéquate des demandeurs d'emploi issus de pays tiers contre les pratiques de recrutement inéquitables. Les employeurs devraient se conformer à la législation et aux pratiques de l'Union en vigueur. Les employeurs devraient également assurer l'égalité de traitement entre les demandeurs d'emploi issus de pays tiers et les ressortissants des États membres participants, conformément à la directive 2011/98/UE³⁷, à la directive 2014/36/UE³⁸, à la directive (UE) 2021/1883³⁹, et à la directive 2016/801/UE⁴⁰. Conformément à la directive

³⁷ Directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre (JO L 343 du 23.12.2011, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

³⁸ Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier (JO L 94 du 28.3.2014, p. 375, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

³⁹ Directive (UE) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2021 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, et abrogeant la directive 2009/50/CE du Conseil (JO L 382 du 28.10.2021, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

(UE)2019/1152⁴¹, les employeurs participant au réservoir européen de talents devraient fournir aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits des informations par écrit et dans une langue qu'ils comprennent sur leurs droits et obligations résultant de la relation de travail à leur entrée en fonction. Ces informations devraient au moins inclure le lieu et le type de travail, la durée d'emploi, la rémunération, le nombre d'heures de travail, le montant de congés payés éventuels et, le cas échéant, les autres conditions de travail pertinentes. Un employeur ne devrait imposer aucuns frais de recrutement, ni interdire à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, ni le désavantager pour l'avoir fait. Les employeurs participant au réservoir européen de talents devraient se conformer à la directive 96/71/CE⁴², telle que modifiée par la directive (UE) 2018/957, lorsqu'ils détachent des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, en particulier en ce qui concerne les conditions d'emploi ainsi établies, telles que l'obligation selon laquelle les travailleurs de pays tiers ne peuvent être détachés dans un État membre que s'ils sont légalement et habituellement employés dans un autre État membre.

- (24) Afin de garantir une mise en correspondance de qualité, les demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et les employeurs participant au réservoir européen de talents devraient avoir accès à une liste de suggestions de profils de demandeurs d'emploi inscrits et d'offres d'emploi, établie sur la base de la pertinence des compétences, qualifications et expériences professionnelles par rapport à l'offre d'emploi. La liste est générée par l'outil de mise en correspondance automatisé de la plateforme informatique du réservoir européen de talents.
- (25) La plateforme du réservoir européen de talents devrait répondre aux besoins constatés sur le marché du travail et ne devrait pas servir à déplacer la main-d'œuvre existante ou avoir un effet négatif sur celle-ci, ni compromettre d'une autre manière le travail décent ou la concurrence loyale. Afin de mieux soutenir les efforts déployés par les États membres pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures, le réservoir européen de talents devrait cibler des professions spécifiques à tous les niveaux de compétences, sur la base des professions les plus couramment touchées par des pénuries dans l'Union et des professions contribuant directement aux transitions écologique et numérique, telles qu'elles sont définies à l'annexe du présent règlement. Afin d'adapter les offres d'emploi aux besoins spécifiques des marchés du travail nationaux et en prenant comme point de départ la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union figurant en annexe, les États membres participants sont autorisés à notifier au secrétariat chargé du réservoir européen de talents l'ajout ou la suppression de professions en pénurie spécifiques. Ces notifications ne devraient avoir d'incidence que sur les correspondances pour les offres d'emploi soumises par l'État membre concerné. Ni la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union ni les

⁴⁰ Directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair (refonte) (JO L 132 du 21.5.2016, p. 21, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

⁴¹ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p.105, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁴² Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

notifications des États membres ne devraient porter préjudice au principe de préférence pour les citoyens de l'Union.

- (26) Les États membres participants devraient rendre les informations concernant le réservoir européen de talents et son fonctionnement facilement accessibles aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers et aux employeurs, notamment celles sur les autorités compétentes dans les États membres participants. Ces informations devraient comprendre les conditions et les procédures de participation au réservoir européen de talents.
- (27) Le secrétariat chargé du réservoir européen de talents devrait s'assurer que des informations facilement accessibles concernant les procédures d'immigration, la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences, les droits des ressortissants de pays tiers, les conditions de vie et de travail ainsi que les mécanismes de recours disponibles en cas d'exploitation par le travail et de pratiques de recrutement inéquitables dans les États membres participants sont disponibles sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents. Les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents devraient fournir les informations pertinentes au secrétariat chargé du réservoir européen de talents afin de permettre leur publication sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents. Des informations en ligne sur les services de soutien dont disposent les demandeurs d'emploi ayant besoin d'une protection internationale et se trouvant dans des pays tiers devraient également être disponibles sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents. Les mesures d'appui mises en place par les États membres pourraient inclure des campagnes d'information spécifiques, un soutien à l'obtention d'un document de voyage et un soutien à l'intégration à l'arrivée.
- (28) Les informations fournies sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents devraient être disponibles au moins dans les langues officielles des États membres participants.
- (29) Les délégations de l'Union européenne devraient favoriser la fourniture aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers d'informations sur le réservoir européen de talents et son fonctionnement ainsi que sur les États membres participants.
- (30) À la demande des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et des employeurs participant au réservoir européen de talents, les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents pourraient fournir un appui supplémentaire. L'appui supplémentaire devrait comprendre des informations personnalisées sur les visas et les titres de séjour nécessaires à des fins de travail dans l'État membre participant, notamment en ce qui concerne les droits et obligations des ressortissants de pays tiers, tels que l'accès aux prestations sociales, à l'aide sanitaire, à l'éducation et au logement. Des conseils et des informations spécifiques peuvent également être fournis sur les procédures de regroupement familial et les droits des membres de la famille, ainsi que sur les mesures existantes visant à faciliter l'intégration dans l'État membre d'accueil, comme les cours de langue et la formation professionnelle. Ces informations doivent également inclure les mécanismes de recours disponibles en cas d'exploitation par le travail et de pratiques de recrutement inéquitables dans les États membres participants. Les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents devraient fournir aux employeurs participant au réservoir européen de talents des informations sur leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale, de mesures actives sur le marché de l'emploi, de fiscalité, de questions relatives aux contrats de travail, de droits à pension et d'assurance maladie.

- (31) Pour atteindre l'objectif du présent règlement, il convient de veiller à la mise en œuvre effective de l'acquis de l'Union en matière de migration légale. En outre, afin de faciliter et d'accélérer le recrutement de demandeurs d'emploi de pays tiers résidant en dehors de l'Union pour les employeurs, les États membres participants peuvent mettre en place des procédures d'immigration accélérées, notamment en ce qui concerne l'obtention de visas et de titre de séjour à des fins de travail et l'exemption du principe de préférence pour les citoyens de l'Union. La mise en œuvre de procédures d'immigration accélérées pourrait être discutée dans le cadre du groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents, notamment en vue de favoriser l'échange de bonnes pratiques entre les États membres.
- (32) Étant donné que les objectifs du présent règlement, à savoir la création d'une plateforme à l'échelle de l'Union visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre au niveau de l'Union en facilitant le recrutement de ressortissants de pays tiers pour exercer des professions en pénurie à l'échelle de l'Union, ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres en raison de l'absence de canaux efficaces et de la visibilité limitée au niveau mondial, mais peuvent, en raison de l'ampleur de l'action, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, le présent règlement n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.
- (33) Afin d'atteindre les objectifs du présent règlement, à savoir faciliter le recrutement international, il y a lieu de déléguer à la Commission le pouvoir d'adopter des actes conformément à l'article 290 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne en vue de modifier le présent règlement en ce qui concerne l'annexe fournissant la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union. Il importe particulièrement que la Commission procède aux consultations appropriées durant son travail préparatoire, y compris au niveau des experts, et que ces consultations soient menées conformément aux principes définis dans l'accord interinstitutionnel «Mieux légiférer» du 13 avril 2016⁴³. En particulier, pour assurer leur égale participation à l'élaboration des actes délégués, le Parlement européen et le Conseil reçoivent tous les documents au même moment que les experts des États membres, et leurs experts ont systématiquement accès aux réunions des groupes d'experts de la Commission traitant de l'élaboration des actes délégués.
- (34) Afin d'assurer des conditions uniformes d'exécution du présent règlement, il convient de conférer des compétences d'exécution à la Commission. Ces compétences devraient être exercées conformément au règlement (UE) n° 182/2011 du Parlement européen et du Conseil⁴⁴.
- (35) Il convient d'avoir recours à la procédure consultative pour l'adoption des modèles de format du passe européen «partenariat pour les talents». Il y a lieu d'avoir recours à la procédure d'examen pour l'adoption et la mise à jour des normes techniques relatives à l'échange de données, aux formats de données, aux formats d'offres d'emploi et aux formats de profils pour les demandeurs d'emploi issus de pays tiers. Il convient

⁴³ Accord interinstitutionnel entre le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne «Mieux légiférer» (JO L 123 du 12.5.2016, p. 1, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/agree_interinst/2016/512/oj).

⁴⁴ Règlement (UE) n° 182/2011 du Parlement européen et du Conseil du 16 février 2011 établissant les règles et principes généraux relatifs aux modalités de contrôle par les États membres de l'exercice des compétences d'exécution par la Commission (JO L 55 du 28.2.2011, p. 13, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

également d'avoir recours à la procédure d'examen pour l'adoption de normes techniques concernant les sous-catégories de données à caractère personnel à traiter, les responsabilités des responsables du traitement, y compris les règles régissant le recours éventuel à un ou plusieurs sous-traitants, ainsi que les conditions d'accès aux données à caractère personnel et la possibilité offerte aux demandeurs d'emploi inscrits de restreindre l'accès à leurs données à caractère personnel sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.

- (36) Le présent règlement respecte les droits fondamentaux et observe les principes reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne.
- (37) Les États membres participants devraient mettre en œuvre le présent règlement en respectant pleinement toutes les obligations de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et, en particulier, sans faire de discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Le respect de conditions de travail justes et équitables et la protection des jeunes au travail devraient être assurés.
- (38) Conformément aux articles 1^{er} et 2 du protocole n° 22 sur la position du Danemark, annexé au traité sur l'Union européenne et au traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, le Danemark ne participe pas à l'adoption du présent règlement et n'est pas lié par celui-ci ni soumis à son application.
- (39) [Conformément aux articles 1^{er} et 2 du protocole n° 21 sur la position du Royaume-Uni et de l'Irlande à l'égard de l'espace de liberté, de sécurité et de justice, annexé au traité sur l'Union européenne et au traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et sans préjudice de l'article 4 dudit protocole, l'Irlande ne participe pas à l'adoption du présent règlement et n'est pas liée par celui-ci ni soumise à son application,] OU [Conformément à l'article 3 du protocole n° 21 sur la position du Royaume-Uni et de l'Irlande à l'égard de l'espace de liberté, de sécurité et de justice, annexé au traité sur l'Union européenne et au traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, l'Irlande a notifié [, par lettre du ...,] son souhait de participer à l'adoption et à l'application du présent règlement,]

ONT ADOPTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

1. Le présent règlement porte création d'un réservoir européen de talents mis à la disposition de l'ensemble des États membres afin de faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi de pays tiers résidant en dehors de l'Union.
2. Le présent règlement fixe des règles concernant:
 - a) les autorités responsables de la gestion et du fonctionnement du réservoir européen de talents et la coopération entre elles;

- b) le fonctionnement de la plateforme informatique du réservoir européen de talents et des services d'appui connexes;
- c) les conditions et procédures de participation des demandeurs d'emploi issus de pays tiers et des employeurs au réservoir européen de talents;
- d) la facilitation du recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers bénéficiant d'un partenariat pour les talents.

Article 2

Champ d'application

- 1. Le présent règlement s'applique aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers résidant en dehors de l'Union et aux employeurs établis dans les États membres participants.

Article 3

Participation

- 1. Tout État membre peut décider, à tout moment, de participer au réservoir européen de talents. Il notifie sa décision à la Commission au plus tard neuf mois avant la date à partir de laquelle il a l'intention de participer. Dès le premier jour de participation, les offres d'emploi d'employeurs établis dans cet État membre peuvent être transférées sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.
- 2. Les informations sur les États membres participants sont rendues publiques sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.

Article 4

Définitions

- 1. Aux fins du présent règlement, les définitions suivantes s'appliquent:
 - 1) «États membres participants»: les États membres participant au réservoir européen de talents;
 - 2) «demandeur d'emploi issu d'un pays tiers»: une personne résidant en dehors de l'Union qui n'est pas citoyen de l'Union au sens de l'article 20, paragraphe 1, du TFUE et qui cherche un emploi dans l'Union;
 - 3) «employeur»: toute personne physique, ou toute entité juridique, établie dans un État membre participant sous la direction ou le contrôle de laquelle l'emploi est exercé, ainsi que les agences d'emploi privées, les agences de travail temporaire et les intermédiaires du marché du travail;
 - 4) «profil»: les informations qu'un demandeur d'emploi issu d'un pays tiers fournit en utilisant un format de données standard dans le but de rechercher un emploi par l'intermédiaire de la plateforme informatique du réservoir européen de talents;
 - 5) «canal coordonné unique»: le service informatique créé pour permettre aux États membres participants de transmettre les offres d'emploi à la plateforme informatique du réservoir européen de talents, selon un système uniforme et moyennant l'utilisation de l'infrastructure technique nécessaire.

CHAPITRE II

ARCHITECTURE DU SYSTÈME INFORMATIQUE

Article 5

Plateforme informatique du réservoir européen de talents

1. Il est créé une plateforme informatique du réservoir européen de talents destinée à faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers.
2. La plateforme informatique du réservoir européen de talents est composée des éléments suivants:
 - a) le canal coordonné unique permettant aux États membres participants de transférer les offres d'emploi dans la base de données du réservoir européen de talents;
 - b) l'infrastructure technique permettant à la base de données du réservoir européen de talents de recevoir les offres d'emploi transférées par les États membres participants;
 - c) l'infrastructure technique nécessaire à la collecte et à la mise à jour des profils de demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits;
 - d) l'infrastructure technique qui permet aux points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents et aux employeurs participant au réservoir européen de talents de rechercher des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et aux demandeurs d'emploi inscrits de rechercher des offres d'emploi;
 - e) l'outil de mise en correspondance automatisé;
 - f) le canal de communication sécurisé permettant aux demandeurs d'emploi inscrits et aux employeurs participant au réservoir européen de talents de communiquer au sein de la plateforme informatique du réservoir européen de talents.
3. La Commission adopte, par voie d'actes d'exécution, les normes techniques nécessaires à l'échange de données, aux formats de données, y compris l'ESCO, aux formats d'offres d'emploi et aux formats de profils des demandeurs d'emploi. Ces actes d'exécution sont adoptés en conformité avec la procédure d'examen visée à l'article 22, paragraphe 3.
4. Les États membres participants et le secrétariat chargé du réservoir européen de talents prévu à l'article 8 assurent l'interopérabilité technique entre les systèmes nationaux et la plateforme informatique du réservoir européen de talents. Le secrétariat chargé du réservoir européen de talents assure l'interface avec d'autres instruments et services pertinents proposés à l'échelle de l'Union, s'il y a lieu.

Article 6

Traitement des données à caractère personnel

1. Le secrétariat chargé du réservoir européen de talents peut traiter les données à caractère personnel des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et celles des employeurs participant au réservoir européen de talents dans la seule mesure nécessaire à l'exécution de ses tâches définies à l'article 8. Lorsqu'il traite des

données à caractère personnel à cette fin, le secrétariat chargé du réservoir européen de talents agit en qualité de responsable du traitement, au sens de l'article 3, point 8), du règlement (UE) 2018/1725.

2. Les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents peuvent traiter les données à caractère personnel des employeurs participant au réservoir européen de talents et celles des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits dans la seule mesure nécessaire à l'exécution de leurs tâches définies à l'article 10. Lorsqu'ils traitent des données à caractère personnel à cette fin, les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents agissent en qualité de responsables du traitement, au sens de l'article 4, point 7), du règlement (UE) 2016/679.
3. Figurent dans les profils des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits le nom, le prénom, les coordonnées, la date de naissance et la nationalité, des informations sur les diplômes d'enseignement supérieur et les titres professionnels, l'expérience professionnelle, les autres compétences et les connaissances linguistiques. Figurent dans les offres d'emploi des employeurs participant au réservoir européen de talents le nom, le prénom et les coordonnées.
4. Le secrétariat chargé du réservoir européen de talents et les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents informent les demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et les employeurs participant au réservoir européen de talents du traitement de leurs données à caractère personnel et de leurs droits en tant que personnes concernées, ainsi que de leurs droits prévus aux paragraphes 6 et 7.
5. Les données à caractère personnel enregistrées sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents, ou transmises à celle-ci, conformément au présent règlement y sont indexées, conservées et mises à disposition uniquement à des fins de recherche et de mise en correspondance. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits ont le droit de choisir parmi plusieurs options techniques pour restreindre l'accès aux données à caractère personnel les concernant.
6. Les profils des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits qui n'ont pas été consultés pendant une période de deux ans à compter de l'enregistrement de ces profils sont supprimés ou anonymisés et aucune donnée à caractère personnel n'est conservée. Lorsque des profils sont supprimés, un ensemble limité de données anonymisées pourrait continuer à être conservé à des fins de recherche et de statistiques, ainsi que pour l'extraction de données afin d'améliorer le fonctionnement du réservoir européen de talents.
7. Le secrétariat chargé du réservoir européen de talents met à disposition, sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents, les données des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et les offres d'emploi des employeurs participant au réservoir européen de talents pour la réalisation de recherches et de mises en correspondance.
8. Les données des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits ne sont accessibles qu'aux employeurs participant au réservoir européen de talents et aux points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents. Les données des employeurs participant au réservoir européen de talents sont accessibles aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et aux points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents.
9. La Commission adopte, par voie d'actes d'exécution, des dispositions supplémentaires sur les données à caractère personnel qu'il convient de traiter et de

faire figurer dans les formats d'offres d'emploi et de profils de demandeurs d'emploi, sur les responsabilités des responsables du traitement des données, y compris des règles régissant le recours éventuel à un ou plusieurs sous-traitants de données, ainsi que des dispositions sur les conditions d'accès aux données à caractère personnel et sur la possibilité offerte aux demandeurs d'emploi inscrits de restreindre l'accès à leurs données à caractère personnel sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents. Ces actes d'exécution sont adoptés en conformité avec la procédure d'examen visée à l'article 22, paragraphe 3.

CHAPITRE III GOUVERNANCE

Article 7 **Structure**

1. Le réservoir européen de talents se compose:
 - a) du secrétariat chargé du réservoir européen de talents;
 - b) du groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents;
 - c) des points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents.

Article 8 **Secrétariat chargé du réservoir européen de talents**

1. La Commission assure le secrétariat chargé du réservoir européen de talents.
2. Le secrétariat a pour tâches:
 - a) d'assurer la gestion globale du réservoir européen de talents, y compris la planification et la coordination des activités du réservoir européen de talents;
 - b) de créer et de gérer la plateforme informatique du réservoir européen de talents et les services informatiques connexes nécessaires à son fonctionnement, notamment en utilisant, s'il y a lieu, l'infrastructure technique déjà disponible à l'échelle de l'Union;
 - c) de publier les informations pertinentes sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents en application de l'article 3, paragraphe 3, de l'article 10, paragraphe 2, point f), de l'article 12, paragraphes 5, 6 et 7, de l'article 14, paragraphe 2, et de l'article 15, paragraphe 2;
 - d) de préparer les réunions du groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents;
 - e) de collecter les données utiles au suivi du fonctionnement du réservoir européen de talents visé à l'article 20;
 - f) de convoquer régulièrement des réunions du réseau des points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents prévus à l'article 10 aux fins de l'échange d'informations et de bonnes pratiques sur la mise en œuvre technique du présent règlement à l'échelle nationale.

Article 9 **Groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents**

1. Il est créé un groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents. Ce groupe de pilotage a pour tâches:
 - a) d'appuyer le secrétariat chargé du réservoir européen de talents dans l'élaboration de la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union prévue à l'article 14;
 - b) d'appuyer le secrétariat chargé du réservoir européen de talents dans la planification et la coordination des activités du réservoir européen de talents;
 - c) de faciliter la collecte des données pertinentes pour les activités de suivi du réservoir européen de talents prévues à l'article 20;
 - d) de discuter de la mise en œuvre de procédures d'immigration accélérées, prévues à l'article 19, afin de faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits.
2. Seuls les États membres participants sont membres du groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents. Les États membres qui ne participent pas au réservoir européen de talents peuvent assister, en qualité d'observateurs, aux réunions du groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents.
3. Le groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents se réunit deux fois par an, ou de manière ponctuelle si nécessaire. Les réunions sont convoquées et présidées par la Commission.
4. Les représentants des organisations interprofessionnelles de partenaires sociaux au niveau de l'Union sont habilités à participer, en qualité d'observateurs, aux réunions du groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents. Le groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents veille à la participation de deux représentants des organisations syndicales et de deux représentants des organisations patronales. Ces représentants signent une déclaration écrite attestant qu'ils ne se trouvent pas dans une situation de conflit d'intérêts.

Article 10

Points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents

1. Chaque État membre participant désigne un point de contact national pour le réservoir européen de talents. Les États membres participants veillent à ce que les autorités compétentes en matière d'emploi et d'immigration soient désignées points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents.
2. Le point de contact national pour le réservoir européen de talents est chargé des tâches suivantes:
 - a) faciliter, au niveau national, le fonctionnement de la plateforme informatique du réservoir européen de talents, prévue à l'article 5;
 - b) transférer les offres d'emploi sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents par l'intermédiaire du canal coordonné unique et faciliter la mise en correspondance des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et des employeurs participant au réservoir européen de talents;
 - c) notifier au secrétariat chargé du réservoir européen de talents la liste nationale des professions en pénurie une fois par an et toute adaptation nationale apportée à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union conformément à l'article 15;

- d) tenir un registre des employeurs participant au réservoir européen de talents;
 - e) suspendre l'accès des employeurs participant au réservoir européen de talents et supprimer leurs offres d'emploi de la plateforme informatique du réservoir européen de talents lorsqu'une violation de la législation et des pratiques applicables visées à l'article 13, paragraphe 3, est notifiée aux points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents par les autorités nationales compétentes chargées de faire respecter la législation et les pratiques applicables;
 - f) communiquer des informations au secrétariat chargé du réservoir européen de talents sur les procédures d'immigration et de reconnaissance au niveau national, y compris en ce qui concerne la mise en œuvre du principe de préférence pour les citoyens de l'Union, et des données pertinentes pour le suivi du réservoir européen de talents visé à l'article 20;
 - g) fournir des informations et des services d'appui aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et aux employeurs participant au réservoir européen de talents, conformément à l'article 17.
3. Les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents de chaque État membre participant sont régulièrement convoqués par le secrétariat chargé du réservoir européen de talents au sein du réseau des points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents afin d'échanger des informations et de bonnes pratiques sur la mise en œuvre du présent règlement.

CHAPITRE IV

INSCRIPTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ISSUS DE PAYS TIERS ET PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AU RÉSERVOIR EUROPÉEN DE TALENTS

Article 11

Inscription et accès des demandeurs d'emploi issus de pays tiers

1. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers peuvent créer leur profil à l'aide de l'outil de création de profils Europass afin de s'inscrire sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.
2. L'accès pour l'enregistrement d'un profil sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents est limité aux personnes qui déclarent expressément ne pas faire l'objet d'une décision judiciaire ou administrative de refus d'entrée ou de séjour dans un État membre conformément à son droit national ou d'une interdiction d'entrée sur le territoire de l'Union conformément à la directive 2008/115/CE.
3. Les profils de demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits dans le réservoir européen de talents sont visibles par les employeurs participant au réservoir européen de talents.
4. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents peuvent rechercher des offres d'emploi.

Article 12

Enregistrement des profils et accès des demandeurs d'emploi issus de pays tiers dans le cadre des partenariats pour les talents

1. Les États membres participants qui prennent part à un partenariat pour les talents peuvent décider de s'appuyer sur le réservoir européen de talents pour faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi issus de ce pays tiers dont les compétences ont été développées ou validées dans le cadre de ce partenariat et certifiées par un passe européen «partenariat pour les talents».
2. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui ont reçu un passe européen «partenariat pour les talents» certifiant les compétences développées ou validées dans le cadre d'un partenariat pour les talents peuvent enregistrer leur profil sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents, le liant ainsi au passe européen «partenariat pour les talents».
3. Le passe européen «partenariat pour les talents» est visible sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents et contient des informations sur un ou plusieurs des éléments suivants:
 - a) les détails du titre d'études ou de formation obtenu par le ressortissant d'un pays tiers participant au partenariat pour les talents, y compris le sujet des études ou de la formation, sa durée et le type de compétences obtenues et leur niveau;
 - b) la qualification obtenue et les aptitudes du ressortissant de pays tiers qui ont été validées dans le cadre du partenariat pour les talents, y compris les aptitudes et compétences liées à une profession particulière, les compétences linguistiques ou les compétences facilitant son intégration dans un ou plusieurs États membres;
 - c) toute autre information jugée pertinente aux fins du recrutement.
4. La Commission adopte, par voie d'actes d'exécution, des modèles de format du passe européen «partenariat pour les talents». Ces actes d'exécution sont adoptés en conformité avec la procédure consultative visée à l'article 22, paragraphe 2.
5. Les conditions de délivrance du passe européen «partenariat pour les talents» sont déterminées par les États membres dans le cadre du partenariat pour les talents auquel ils participent. La Commission publie des informations relatives à ces conditions sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.
6. Les États membres participants peuvent décider, dans le cadre du partenariat pour les talents concerné, de limiter la visibilité des profils de demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits ayant obtenu un passe européen «partenariat pour les talents», pour une durée maximale d'un an, aux employeurs établis dans un ou plusieurs États membres qui prennent part à ce même partenariat. Le secrétariat chargé du réservoir européen de talents publie les informations relatives à l'application du présent paragraphe sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.
7. La liste des pays tiers et des États membres participants qui prennent part à un partenariat pour les talents et les professions concernées par ce partenariat sont publiées sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.

Article 13

Participation des employeurs au réservoir européen de talents

1. Les employeurs qui souhaitent participer au réservoir européen de talents peuvent demander au point de contact national pour le réservoir européen de talents dans l'État membre où ils sont établis de transférer leurs offres d'emploi sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.

2. Les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents transfèrent sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents:
 - a) les offres d'emploi qui relèvent de la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union, prévue à l'article 14, et les adaptations nationales apportées à cette liste conformément à l'article 15, paragraphe 1, ou les offres d'emploi qui présentent un intérêt pour un partenariat pour les talents;
 - b) les offres d'emploi qui sont ouvertes au recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers conformément au principe de préférence pour les citoyens de l'Union, si le droit national le prévoit.
3. Les employeurs participant au réservoir européen de talents se conforment à la législation et aux pratiques nationales et de l'Union applicables afin de garantir la protection des ressortissants de pays tiers contre les pratiques de recrutement inéquitables et les conditions de travail inadéquates ainsi que la non-discrimination. Les États membres participants peuvent soumettre la participation des employeurs au réservoir européen de talents à des conditions supplémentaires afin de garantir le respect d'autres pratiques nationales applicables, des conventions collectives ainsi que des principes et lignes directrices édictés par l'Organisation internationale du travail, dans le respect du droit de l'Union.

Les employeurs participant au réservoir européen de talents ne facturent pas de frais de recrutement aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits.
4. Les offres d'emploi des employeurs participant au réservoir européen de talents sont visibles, sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents, par les demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits.
5. Les employeurs participant au réservoir européen de talents indiquent, dans les meilleurs délais, sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents qu'ils ont mené à bien le recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits pour l'offre d'emploi en question. Les profils respectifs de ces demandeurs d'emploi inscrits et les offres d'emploi pourvues cessent automatiquement d'être visibles sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.
6. Les autorités nationales responsables de la législation et des pratiques applicables dans les États membres participants informent immédiatement les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents de toute violation des dispositions de la législation et des pratiques applicables mentionnées au paragraphe 3 aux fins de l'application de l'article 10, paragraphe 2, point e).

Article 14

Liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union

1. Aux fins du présent règlement, une liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union au niveau de la CIP-08 à quatre chiffres figure en annexe.

La Commission est habilitée à adopter des actes délégués en conformité avec la procédure visée à l'article 21 pour modifier l'annexe, conformément aux critères suivants:

 - a) les professions en pénurie communes à un nombre important d'États membres participants, telles que notifiées au secrétariat chargé du réservoir européen de talents par les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents en application de l'article 10, paragraphe 2, point c);

- b) les professions qui contribuent directement aux transitions écologique et numérique de l'Union et qui sont susceptibles de gagner en importance.
2. Le secrétariat chargé du réservoir européen de talents publie la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.

Article 15

Adaptations nationales apportées à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union

1. Les États membres participants peuvent décider d'ajouter des professions en pénurie au niveau de la CITP-08 à quatre chiffres, afin de répondre aux besoins propres à leur marché du travail. Ils peuvent également décider de supprimer de la liste les professions en pénurie lorsque celles-ci ne correspondent pas aux besoins propres à leur marché du travail. Les adaptations par pays n'ont une incidence sur la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi que dans l'État membre concerné.

Les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents des États membres qui ont notifié leur participation au réservoir européen de talents en vertu de l'article 3 notifient tout ajout à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union, ou toute suppression de cette liste, au plus tard trois mois avant de se joindre au réservoir européen de talents.

Les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents des États membres participants notifient tout ajout à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union, ou toute suppression de cette liste, dans les trois mois suivant les modifications apportées à l'annexe.

Les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents peuvent notifier au secrétariat chargé du réservoir européen de talents des ajouts à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union, ou des suppressions de cette liste, une fois par an tout au plus.

2. Le secrétariat chargé du réservoir européen de talents publie sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents les adaptations apportées à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union notifiées par les points de contact pour le réservoir européen de talents.
3. Les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents transfèrent sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents les seules offres d'emploi qui correspondent à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union, en tenant compte des adaptations visées au paragraphe 1.

Article 16

Recherche et mise en correspondance

1. Les employeurs participant à la plateforme informatique du réservoir européen de talents peuvent y rechercher des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits.
2. Les employeurs participant au réservoir européen de talents peuvent utiliser un filtre spécial disponible sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents pour rechercher les profils de demandeurs d'emploi inscrits ayant obtenu un passe européen «partenariat pour les talents».

3. Les employeurs participant au réservoir européen de talents peuvent avoir accès à une liste de suggestions de profils de demandeurs d'emploi inscrits, générée par l'outil de mise en correspondance automatisé et basée sur la pertinence de leurs compétences, qualifications et expériences professionnelles par rapport à l'offre d'emploi.
4. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits peuvent rechercher des offres d'emploi dans le réservoir européen de talents et avoir accès à une liste de suggestions d'offres d'emploi pertinentes, générée par l'outil de mise en correspondance automatisé.

CHAPITRE V

FOURNITURE D'INFORMATIONS, SERVICES D'APPUI ET PROCÉDURES D'IMMIGRATION ACCÉLÉRÉES

Article 17

Fourniture d'informations et services d'appui

1. Les États membres participants rendent aisément accessibles les informations relatives au réservoir européen de talents et à son fonctionnement.

Le secrétariat chargé du réservoir européen de talents, avec l'appui des points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents, met à disposition, sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents, les informations suivantes:

- (a) des informations concernant les procédures de recrutement et d'immigration, la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences, les droits des ressortissants de pays tiers, y compris quant aux mécanismes de recours disponibles, ainsi que des informations sur les conditions de vie et de travail dans les États membres participants;
 - (b) une explication indiquant clairement aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers que, s'ils font l'objet d'une décision judiciaire ou administrative de refus d'entrée ou de séjour dans un État membre ou d'une interdiction d'entrée conformément à la directive 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil, leur entrée et leur séjour sur le territoire de tous les États membres leur sont interdits.
2. À la demande des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et des employeurs participant au réservoir européen de talents, les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents fournissent un appui supplémentaire ainsi qu'un accompagnement après la sélection aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits et aux employeurs participant au réservoir européen de talents, notamment en ce qui concerne:
 - a) les informations propres aux procédures nationales en matière d'immigration pour l'obtention de visas et de titres de séjour à des fins de travail à l'issue du processus de sélection;
 - b) les conseils et informations propres aux procédures de regroupement familial et aux droits des membres de la famille;
 - c) les informations propres aux droits et obligations des ressortissants de pays tiers, y compris l'accès aux prestations sociales, à l'aide sanitaire, à

l'éducation, au logement, à la reconnaissance des qualifications et au mécanisme de dépôt de plaintes visé à l'article 18;

- d) les informations disponibles au niveau national en ce qui concerne la facilitation de l'intégration des ressortissants de pays tiers dans l'État membre d'accueil, telles que les cours de langue, l'enseignement et la formation professionnels, ainsi que d'autres mesures d'intégration;
 - e) le cas échéant, les coordonnées des organisations qui offrent un accompagnement post-recrutement aux ressortissants de pays tiers.
3. S'il y a lieu, les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents transmettent les demandes d'information, de conseils et d'appui aux autres autorités nationales compétentes et, le cas échéant, aux autres organismes appropriés au niveau national qui accompagnent l'intégration des ressortissants de pays tiers au marché du travail.

Article 18

Facilitation du dépôt de plaintes

- 1. Les États membres participants veillent à ce qu'il existe des mécanismes efficaces permettant aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits de déposer plainte en cas de non-respect, par des employeurs participant au réservoir européen de talents, des obligations et conditions énoncées à l'article 13, paragraphe 3.
- 2. Les États membres participants rendent aisément accessibles les informations concernant les mécanismes de recours disponibles.

Article 19

Procédures d'immigration accélérées

- 1. Les États membres participants peuvent décider de mettre en place des procédures d'immigration accélérées afin de permettre un recrutement plus rapide des demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits qui ont été sélectionnés pour un emploi vacant dans le réservoir européen de talents.
- 2. Les procédures visées au paragraphe 1 peuvent régir:
 - a) l'obtention de visas et de titres de séjour à des fins de travail;
 - b) la dérogation au principe de préférence pour les citoyens de l'Union pour les offres d'emploi transférées sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.

CHAPITRE VI DISPOSITIONS FINALES

Article 20

Activités de suivi

- 1. Le fonctionnement du réservoir européen de talents fait l'objet d'un suivi régulier par le secrétariat chargé du réservoir européen de talents, conformément à l'article 8, paragraphe 2, point e). En particulier, il est collecté des données concernant:
 - a) le nombre et le type de profils de demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents;

- b) le nombre et le type d'offres d'emploi transférées sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents;
 - c) le nombre de consultations de la plateforme informatique du réservoir européen de talents;
 - d) le nombre et le type de placements facilités par le réservoir européen de talents;
 - e) le nombre de passes européens «partenariat pour les talents» délivrés;
 - f) le nombre de placements facilités par le réservoir européen de talents dans le cadre des partenariats pour les talents.
2. Le secrétariat chargé du réservoir européen de talents met en place la collecte de données conformément aux concepts et définitions statistiques et il échange des informations et des données avec la Commission aux fins de la qualité des données collectées en application du présent règlement et aux fins de la production et de la qualité des statistiques européennes.
3. Le secrétariat chargé du réservoir européen de talents rassemble les données énumérées au paragraphe 1 avec l'appui des points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents et du groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents.

Article 21

Exercice de la délégation

1. Le pouvoir d'adopter des actes délégués conféré à la Commission est soumis aux conditions fixées au présent article.
2. Le pouvoir d'adopter des actes délégués visé à l'article 14 est conféré à la Commission pour une période de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent règlement. La Commission élabore un rapport relatif à la délégation de pouvoir au plus tard neuf mois avant la fin de la période de cinq ans. La délégation de pouvoir est tacitement prorogée pour des périodes d'une durée identique, sauf si le Parlement européen ou le Conseil s'oppose à cette prorogation trois mois au plus tard avant la fin de chaque période.
3. La délégation de pouvoir visée à l'article 14 peut être révoquée à tout moment par le Parlement européen ou le Conseil. La décision de révocation met fin à la délégation de pouvoir qui y est précisée. La révocation prend effet le jour suivant celui de la publication de ladite décision au *Journal officiel de l'Union européenne* ou à une date ultérieure qui est précisée dans ladite décision. Elle ne porte pas atteinte à la validité des actes délégués déjà en vigueur.
4. Avant l'adoption d'un acte délégué, la Commission consulte les experts désignés par chaque État membre, conformément aux principes définis dans l'accord interinstitutionnel du 13 avril 2016 «Mieux légiférer».
5. Aussitôt qu'elle adopte un acte délégué, la Commission le notifie au Parlement européen et au Conseil simultanément.
6. Un acte délégué adopté en vertu de l'article 14 n'entre en vigueur que si le Parlement européen ou le Conseil n'a pas exprimé d'objections dans un délai de deux mois à compter de la notification de cet acte au Parlement européen et au Conseil ou si, avant l'expiration de ce délai, le Parlement européen et le Conseil ont tous deux informé la Commission de leur intention de ne pas exprimer d'objections. Ce délai est prolongé de deux mois à l'initiative du Parlement européen ou du Conseil.

Article 22

Procédure de comité

1. La Commission est assistée par un comité institué par le présent règlement. Ledit comité est un comité au sens du règlement (UE) n° 182/2011.
2. Lorsqu'il est fait référence au présent paragraphe, l'article 4 du règlement (UE) n° 182/2011 s'applique.
3. Lorsqu'il est fait référence au présent paragraphe, l'article 5 du règlement (UE) n° 182/2011 s'applique.

Article 23

Rapport

1. Au plus tard le 31 décembre 2031 puis tous les cinq ans, la Commission soumet au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions un rapport sur l'application du présent règlement.

Article 24

Entrée en vigueur

1. Le présent règlement entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.
2. Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans les États membres participants conformément aux traités.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen
La présidente

Par le Conseil
Le président

FICHE FINANCIÈRE LÉGISLATIVE

1. CADRE DE LA PROPOSITION/DE L'INITIATIVE

1.1. Dénomination de la proposition/de l'initiative

1.2. Domaine(s) d'action concerné(s)

1.3. La proposition/l'initiative porte sur:

1.4. Objectif(s)

1.4.1. Objectif général/objectifs généraux

1.4.2. Objectif(s) spécifique(s)

1.4.3. Résultat(s) et incidence(s) attendus

1.4.4. Indicateurs de performance

1.5. Justification(s) de la proposition/de l'initiative

1.5.1. Besoin(s) à satisfaire à court ou à long terme, assorti(s) d'un calendrier détaillé pour la mise en œuvre de l'initiative

1.5.2. Valeur ajoutée de l'intervention de l'Union (celle-ci peut résulter de différents facteurs, par exemple gains de coordination, sécurité juridique, efficacité accrue, complémentarités, etc.). Aux fins du présent point, on entend par «valeur ajoutée de l'intervention de l'Union» la valeur découlant de l'intervention de l'Union, qui vient s'ajouter à la valeur qui, sans cela, aurait été générée par la seule action des États membres.

1.5.3. Leçons tirées d'expériences similaires

1.5.4. Compatibilité avec le cadre financier pluriannuel et synergies éventuelles avec d'autres instruments appropriés

1.5.5. Évaluation des différentes possibilités de financement disponibles, y compris des possibilités de redéploiement

1.6. Durée et incidence financière de la proposition/de l'initiative

1.7. Mode(s) d'exécution budgétaire prévu(s)

2. MESURES DE GESTION

2.1. Dispositions en matière de suivi et de compte rendu

2.2. Système(s) de gestion et de contrôle

2.2.1. Justification du (des) mode(s) de gestion, du (des) mécanisme(s) de mise en œuvre des financements, des modalités de paiement et de la stratégie de contrôle proposée

2.2.2. Informations sur les risques recensés et sur le(s) système(s) de contrôle interne mis en place pour les atténuer

2.2.3. Estimation et justification du rapport coût/efficacité des contrôles (rapport «coûts du contrôle ÷ valeur des fonds gérés concernés»), et évaluation du niveau attendu de risque d'erreur (lors du paiement et lors de la clôture)

2.3. Mesures de prévention des fraudes et irrégularités

- 3. INCIDENCE FINANCIÈRE ESTIMÉE DE LA PROPOSITION/DE L'INITIATIVE**
- 3.1. Rubrique(s) du cadre financier pluriannuel et ligne(s) budgétaire(s) de dépenses concernée(s)**
- 3.2. Incidence financière estimée de la proposition sur les crédits**
 - 3.2.1. Synthèse de l'incidence estimée sur les crédits opérationnels*
 - 3.2.2. Estimation des réalisations financées avec des crédits opérationnels*
 - 3.2.3. Synthèse de l'incidence estimée sur les crédits administratifs*
 - 3.2.3.1. Besoins estimés en ressources humaines*
 - 3.2.4. Compatibilité avec le cadre financier pluriannuel actuel*
 - 3.2.5. Participation de tiers au financement*
- 3.3. Incidence estimée sur les recettes**

1. CADRE DE LA PROPOSITION/DE L'INITIATIVE

1.1. Dénomination de la proposition/de l'initiative

Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un réservoir européen de talents

1.2. Domaine(s) d'action concerné(s)

Migration et emploi

1.3. La proposition/l'initiative porte sur:

une action nouvelle

une action nouvelle suite à un projet pilote/une action préparatoire⁴⁵

la prolongation d'une action existante

une fusion ou une réorientation d'une ou de plusieurs actions vers une autre action/une action nouvelle

1.4. Objectif(s)

1.4.1. Objectif général/objectifs généraux

L'objectif général de l'initiative est de faciliter le recrutement international de demandeurs d'emploi issus de pays tiers par des voies légales d'accès afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'Union.

1.4.2. Objectif(s) spécifique(s)

Les objectifs spécifiques sont les suivants:

1) assurer une mise en correspondance plus efficace des offres et des demandes d'emploi au niveau international;

2) améliorer la comparabilité des compétences et qualifications obtenues dans les pays tiers avec celles requises au niveau national;

3) améliorer la compréhension des procédures de migration et l'accès à celles-ci;

4) encourager la coopération en matière de migration avec les pays tiers, y compris dans le cadre d'un partenariat pour les talents.

1.4.3. Résultat(s) et incidence(s) attendus

Préciser les effets que la proposition/l'initiative devrait avoir sur les bénéficiaires/groupes visés.

Le réservoir européen de talents sera la première plateforme à l'échelle de l'Union visant à faciliter le recrutement international et à offrir des perspectives aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui sont intéressés et possèdent les compétences requises pour travailler dans des professions en pénurie à l'échelle de l'Union. L'initiative étant facultative, les États membres ont le choix de s'y joindre ou non. Afin d'évaluer la possible incidence budgétaire de la proposition, tout en

⁴⁵ Tel(le) que visé(e) à l'article 58, paragraphe 2, point a) ou b), du règlement financier.

tenant compte de son caractère facultatif et du fait que certains États membres pourraient décider d'y participer une fois que le système sera pleinement opérationnel, il est supposé qu'entre 11 et 20 États membres y participeront d'ici à 2030, et que d'autres États membres s'y joindront par la suite. Cette hypothèse ne préjuge pas des choix des États membres et le budget sera ajusté en fonction du nombre d'États membres participant au réservoir européen de talents. L'offre d'une plateforme de mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi ainsi que d'une large gamme de conseils et de services personnalisés profiterait aux entreprises, et en particulier aux PME, car elle garantirait l'accès à un plus grand nombre de demandeurs d'emploi issus de pays tiers présentant un profil pertinent. Elle rendrait également le recrutement plus rapide, plus aisé et plus efficace et permettrait d'assurer une meilleure qualité des correspondances grâce à des outils particuliers et à un soutien personnalisé. Les avantages pour les employeurs sont principalement liés au gain de temps lors des différentes étapes du processus de recrutement. En outre, la gratuité d'utilisation de la nouvelle plateforme pour les entreprises permettrait aux employeurs européens de réaliser des économies supplémentaires comprises entre 74 500 000 EUR et 77 700 000 EUR. Le fait de pourvoir les emplois vacants permettrait aux employeurs d'accroître leur productivité et leur capacité d'innovation et de croissance. D'autres économies pourraient être réalisées si les États membres décidaient d'introduire des mesures de facilitation liées aux procédures de migration.

L'initiative aurait une incidence positive sur le PIB et générerait, grâce aux salaires supplémentaires, un PIB supplémentaire compris entre 3,855 et 4,255 milliards d'EUR environ avec 11 à 20 États membres participants jusqu'en 2030. Elle aurait également une incidence positive sur les contributions fiscales (918-957 millions d'EUR) et sur les transferts de fonds vers les pays tiers (712-748 millions d'EUR).

En comblant les pénuries de main-d'œuvre à l'échelle de l'Union, le réservoir européen de talents aura une incidence positive sur la prospérité future de l'Union et permettra aux États membres participants de mieux relever les défis liés à la diminution de la population en âge de travailler et à la double transition.

Faire du réservoir européen de talents l'outil de placement dans le cadre des partenariats pour les talents faciliterait la mise en œuvre de la présente initiative. Dès lors, celle-ci contribuera indirectement à la gestion globale des migrations en encourageant la coopération en matière de migration avec les pays tiers, tout en stimulant la mobilité internationale et le développement des compétences. Elle profiterait à l'Union, à ses États membres et à ses citoyens, ainsi qu'aux pays tiers et à leurs citoyens.

1.4.4. *Indicateurs de performance*

Préciser les indicateurs permettant de suivre l'avancement et les réalisations.

Un cadre de suivi prévu à cet effet, comprenant une série d'indicateurs fondés sur les objectifs spécifiques, est décrit dans le rapport d'analyse d'impact accompagnant la proposition.

Ces indicateurs comprendront:

- le nombre et le type de profils de demandeurs d'emploi issus de pays tiers inscrits sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents;

- les offres d’emploi enregistrées sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents;
- le nombre de consultations de la plateforme informatique du réservoir européen de talents et le nombre de placements facilités par le réservoir européen de talents;
- le nombre de passes européens «partenariat pour les talents» délivrés et le nombre de placements facilités par le réservoir européen de talents dans le cadre des partenariats pour les talents.

Ces indicateurs permettront de suivre l’efficacité et le succès de l’initiative dans la réalisation des objectifs spécifiques.

Le fonctionnement du réservoir européen de talents fera l’objet d’un suivi régulier par le secrétariat chargé du réservoir européen de talents (tous les deux ans), qui comprendra des indicateurs de performance détaillés accompagnés de valeurs cibles et de valeurs de référence.

1.5. Justification(s) de la proposition/de l’initiative

1.5.1. Besoin(s) à satisfaire à court ou à long terme, assorti(s) d’un calendrier détaillé pour la mise en œuvre de l’initiative

Après l’adoption de la proposition relative au réservoir européen de talents par les colégislateurs (qui devrait avoir lieu à la fin de l’année 2025), le développement de la plateforme informatique du réservoir européen de talents débuterait pour durer environ deux ans (2026-2027). Au cours de la même période, la Commission devra veiller, en coopération avec les États membres participants, à l’interopérabilité de leurs bases de données nationales avec le réservoir européen de talents.

Parallèlement, le secrétariat chargé du réservoir européen de talents devrait être établi, ainsi que d’autres structures de gouvernance (le groupe de pilotage pour le réservoir européen de talents, les points de contact nationaux pour le réservoir européen de talents) et les comités concernés pour l’adoption des actes d’exécution. En outre, la Commission devra jouer un rôle plus important en ce qui concerne le suivi de la mise en œuvre du nouveau règlement, afin de veiller à la réalisation de ses objectifs.

La mise en œuvre du règlement nécessitera l’adoption d’une série de dispositions détaillées par voie d’actes d’exécution ou d’actes délégués dans un délai de deux ans à compter de la date d’application du règlement.

D’ici à la mise en service de la plateforme informatique du réservoir européen de talents, la Commission sera habilitée à adopter l’acte délégué suivant:

- portant établissement d’une liste des professions en pénurie à l’échelle de l’Union.

La Commission sera habilitée à prendre les actes d’exécution suivants:

- portant adoption des normes techniques nécessaires à l’échange de données, aux formats de données, aux formats d’offres d’emploi et aux formats de profils des demandeurs d’emploi;
- portant adoption des modèles de format du passe européen «partenariat pour les talents»;

– portant adoption de dispositions supplémentaires sur les sous-catégories de données à caractère personnel à traiter, les responsabilités des responsables du traitement, y compris de règles régissant le recours éventuel à un ou plusieurs sous-traitants, ainsi que des dispositions sur les conditions d'accès aux données à caractère personnel et sur la possibilité offerte aux demandeurs d'emploi de restreindre l'accès à leurs données à caractère personnel sur la plateforme informatique du réservoir européen de talents.

1.5.2. *Valeur ajoutée de l'intervention de l'Union (celle-ci peut résulter de différents facteurs, par exemple gains de coordination, sécurité juridique, efficacité accrue, complémentarités, etc.). Aux fins du présent point, on entend par «valeur ajoutée de l'intervention de l'Union» la valeur découlant de l'intervention de l'Union, qui vient s'ajouter à la valeur qui, sans cela, aurait été générée par la seule action des États membres.*

Justification de l'action au niveau européen (ex ante): tous les États membres sont confrontés à une aggravation des pénuries de compétences et de main-d'œuvre, compte tenu des défis démographiques et des exigences de la double transition. Si certains d'entre eux s'attaquent déjà à ces pénuries en réactivant la main-d'œuvre nationale et en améliorant la mobilité au sein de l'Union, ces efforts pourraient s'avérer insuffisants pour remédier pleinement aux pénuries actuelles et futures. C'est pourquoi certains États membres ont déjà reconnu le rôle fondamental de la migration légale et élaboré des politiques visant à attirer les talents; toutefois, ces dernières sont très fragmentées et varient d'un État membre à l'autre en ce qui concerne l'ampleur et la portée de l'intervention. Elles devraient être insuffisantes par rapport à la demande de main-d'œuvre attendue dans l'Union. Bien que des plateformes numériques et des outils destinés à attirer les talents aient été créés au niveau national, ils n'existent que dans quelques États membres et ont une portée limitée, alors que les pénuries dans l'Union concernent tous les niveaux de compétences, ce qui ne permet pas de traiter la dimension européenne de la question.

L'absence d'approche harmonisée et la visibilité potentiellement limitée des plateformes nationales existantes au niveau mondial réduisent la capacité des États membres à réaliser des économies d'échelle lorsqu'ils élaborent séparément des politiques visant à attirer les talents. En conséquence, les États membres pris isolément ne peuvent pas agir suffisamment sur le recrutement insuffisant de ressortissants de pays tiers par l'intermédiaire des canaux de migration de main-d'œuvre existants pour combler les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'Union. Les États membres agissant seuls, en particulier les petits États membres dont la visibilité dans le monde est moindre, peuvent ne pas être en mesure de rivaliser pour attirer les demandeurs d'emploi issus de pays tiers.

Une plateforme unifiée à l'échelle de l'Union pourrait contribuer à établir des liens et à combler le fossé entre l'offre de main-d'œuvre des ressortissants de pays tiers et la demande de l'Union, attirant ainsi les talents étrangers dans une plus large mesure que ne le feraient les États membres agissant seuls.

Valeur ajoutée de l'Union escomptée (ex post): le réservoir européen de talents permettrait de faciliter le recrutement international de ressortissants de pays tiers par des voies légales d'accès afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'Union. En tant que plateforme à l'échelle de l'Union visant à mettre en correspondance les offres et les demandes d'emploi et à offrir des informations transparentes sur les processus d'immigration et de recrutement ainsi

que des services d'appui, le réservoir européen de talents permettrait d'améliorer l'efficacité globale de la gestion de la migration de main-d'œuvre au niveau de l'Union et ferait la promotion de l'Union en tant que destination pour les travailleurs étrangers. Il permettrait également d'améliorer la compétitivité et la croissance économique de l'Union en renforçant la visibilité des politiques de l'Union et des États membres en matière de migration légale au niveau mondial et en attirant davantage de ressortissants de pays tiers non établis dans l'Union. Grâce aux économies d'échelle, l'Union serait mieux équipée pour rivaliser sur la scène mondiale en ce qui concerne l'attrait des talents étrangers et pour réaliser les transitions écologique et numérique. Cela permettra d'englober un plus grand nombre de candidats potentiels possédant les compétences requises et de mieux répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs dans chaque État membre. Un message clair serait ainsi adressé aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers, selon lequel l'Union est prête à les accueillir sur son marché du travail. Le réservoir européen de talents complétera et renforcera les initiatives nationales existantes visant à attirer les talents.

1.5.3. *Leçons tirées d'expériences similaires*

En octobre 2022, l'initiative pilote du réservoir européen de talents a été lancée afin de faciliter l'intégration au marché du travail des personnes fuyant la guerre en Ukraine. Dans le cadre de cette initiative pilote, les bénéficiaires d'une protection temporaire résidant dans un État membre peuvent désormais enregistrer leur CV sur la plateforme EURES et rechercher des offres d'emploi dans un autre État membre, mais leur CV n'est pas mis en correspondance avec les emplois vacants. Alors que l'initiative pilote du réservoir européen de talents est expressément conçue pour faciliter l'intégration au marché du travail des bénéficiaires d'une protection temporaire se trouvant déjà dans l'Union, le réservoir européen de talents proprement dit viserait à attirer les demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui ne résident pas déjà dans l'Union. Les deux initiatives ont, par conséquent, une logique, une base juridique et un champ d'application différents et les leçons tirées de l'initiative pilote ne peuvent être utilisées pour la présente initiative que dans une mesure limitée. L'expérience tirée de l'initiative pilote montre toutefois qu'il importe de mettre en place un système de mise en correspondance des profils professionnels et des emplois vacants et de mener une vaste campagne de sensibilisation afin d'atteindre les ressortissants de pays tiers potentiellement intéressés par l'utilisation de l'outil. En outre, le rôle important des services publics de l'emploi (SPE) a également été confirmé.

1.5.4. *Compatibilité avec le cadre financier pluriannuel et synergies éventuelles avec d'autres instruments appropriés*

La proposition fait suite au nouveau pacte sur la migration et l'asile, par lequel la Commission reconnaît la migration légale comme une composante essentielle de l'approche globale des migrations et s'engage à «[poursuivre] l'examen d'un réservoir de talents européen pour les travailleurs qualifiés de pays tiers [qui] pourrait servir de plateforme à l'échelle de l'Union en vue de recrutements internationaux».

L'intention de créer un réservoir européen de talents a été annoncée dans le train de mesures relatives aux compétences et aux talents. L'initiative relative au réservoir

européen de talents permettrait d'améliorer le recours aux directives de l'Union sur la migration légale car la réception d'une offre d'emploi, qui sera facilitée par le réservoir européen de talents, constitue dans l'Union une condition préalable essentielle à l'obtention d'un visa ou d'un titre de séjour lié au travail. En rendant le cadre législatif en matière de migration légale plus clair, grâce à la fourniture d'informations en ligne et de services d'appui, le réservoir européen de talents faciliterait l'accès aux procédures et, partant, favoriserait le recrutement international de ressortissants de pays tiers par des voies légales d'accès. En outre, des voies légales d'accès efficaces peuvent contribuer à la diminution de la migration irrégulière et profiter à notre marché du travail.

Le réservoir européen de talents facilitera également la mise en œuvre des partenariats pour les talents en fournissant un outil pour un placement efficace des demandeurs d'emploi des pays partenaires qui participent à ces partenariats, augmentant ainsi l'efficacité de la coopération de l'Union avec les pays tiers en matière de migration légale et, partant, de la gestion globale des migrations.

Comme le réservoir européen de talents sera également ouvert aux demandeurs d'emploi ayant besoin d'une protection internationale dans des pays tiers, il contribuera à l'objectif consistant à proposer aux personnes ayant besoin d'une protection internationale dans le monde des voies d'entrée légales et sûres dans l'UE, et de les améliorer, comme indiqué dans la recommandation de la Commission de 2020 sur les voies légales d'accès à une protection dans l'Union européenne.

Le réservoir européen de talents constitue l'une des composantes essentielles du train de mesures sur la mobilité des talents adopté par la Commission dans le cadre de l'Année européenne des compétences.

Il complétera également les initiatives de l'Union qui visent à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'Union, telles que la stratégie européenne en matière de compétences, tout en facilitant la réalisation des transitions écologique et numérique dans l'Union, conformément au règlement pour une industrie «zéro net» et au plan industriel du pacte vert.

S'appuyant sur l'expérience d'EURES et de l'Autorité européenne du travail, le réservoir européen de talents contribuera à créer des synergies avec d'autres mesures de l'Union visant à pallier les pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans l'Union (en particulier EURES).

Les investissements nécessaires au niveau de l'Union et des États membres sont compatibles avec le cadre financier pluriannuel 2021-2027 et avec l'utilisation du FAMI pour financer ces investissements.

1.5.5. *Évaluation des différentes possibilités de financement disponibles, y compris des possibilités de redéploiement*

À l'intérieur du CFP actuel, les besoins peuvent être satisfaits par un redéploiement au sein du FAMI existant.

Aucun coût supplémentaire n'est prévu dans le CFP actuel. Dans le CFP postérieur à 2027, il est proposé de financer le coût du réservoir européen de talents au titre du CFP suivant, sans préjuger de l'accord sur le CFP et les programmes. Les coûts qui couvriront la période postérieure à 2027 sont donnés à titre indicatif et ne préjugent pas du budget disponible pour l'initiative au titre du futur CFP.

1.6. Durée et incidence financière de la proposition/de l'initiative

Durée limitée

- en vigueur à partir de/du [JJ/MM]AAAA jusqu'en/au [JJ/MM]AAAA;
- incidence financière de AAAA jusqu'en AAAA pour les crédits d'engagement et de AAAA jusqu'en AAAA pour les crédits de paiement.

Durée illimitée

- mise en œuvre avec une période de montée en puissance de 2026 jusqu'en 2028;
- puis un fonctionnement en rythme de croisière au-delà.

1.7. Mode(s) d'exécution budgétaire prévu(s)⁴⁶

Gestion directe par la Commission

- dans ses services, y compris par l'intermédiaire de son personnel dans les délégations de l'Union;
- par les agences exécutives.

Gestion partagée avec les États membres

Gestion indirecte en confiant des tâches d'exécution budgétaire:

- à des pays tiers ou des organismes qu'ils ont désignés;
 - à des organisations internationales et à leurs agences (à préciser);
 - à la BEI et au Fonds européen d'investissement;
 - aux organismes visés aux articles 70 et 71 du règlement financier;
 - à des établissements de droit public;
 - à des entités de droit privé investies d'une mission de service public, pour autant qu'elles soient dotées de garanties financières suffisantes;
 - à des entités de droit privé d'un État membre qui sont chargées de la mise en œuvre d'un partenariat public-privé et dotées de garanties financières suffisantes;
 - à des organismes ou des personnes chargés de l'exécution d'actions spécifiques relevant de la PESC, en vertu du titre V du traité sur l'Union européenne, identifiés dans l'acte de base concerné.
- *Si plusieurs modes de gestion sont indiqués, veuillez donner des précisions dans la partie «Remarques».*

Remarques

La phase de développement du réservoir européen de talents devrait durer deux ans, au cours desquels la plateforme informatique du réservoir européen de talents sera créée, à côté du secrétariat chargé du réservoir européen de talents et d'autres entités de gouvernance. Le réservoir européen de talents devrait être opérationnel à partir du début de l'année 2028.

La gestion indirecte sera applicable à partir de 2028 car il est prévu, à partir de cette date, de soutenir financièrement les acteurs internationaux ou basés dans l'Union présents dans les pays tiers qui pourraient aider les personnes déplacées ayant besoin d'une protection

⁴⁶ Les explications sur les modes d'exécution budgétaire ainsi que les références au règlement financier sont disponibles sur le site BUDGpedia: <https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx>

internationale à faire usage des possibilités offertes par le réservoir européen de talents, favorisant ainsi le développement de voies d'accès complémentaires grâce au travail.

2. MESURES DE GESTION

2.1. Dispositions en matière de suivi et de compte rendu

Préciser la fréquence et les conditions de ces dispositions.

L'exécution des financements en **gestion directe et indirecte** relèvera du mécanisme thématique du FAMI, qui relève à son tour du mécanisme général de suivi et d'évaluation dudit Fonds. Des modèles et règles rationalisés seront définis afin de recueillir des indicateurs auprès des bénéficiaires des conventions de subvention et des conventions de contribution au même rythme que pour la gestion partagée, dans le but de garantir la publication de données comparables.

Lorsque la contribution de l'Union est fournie au titre d'une **gestion partagée**, les règles suivantes s'appliquent: les financements exécutés par les États membres dans le cadre de la gestion partagée suivront les règles énoncées dans le règlement (UE) 2021/1060 du 24 juin 2021, ci-après le «RPDC», dans le règlement (UE) 2018/2016 (le «règlement financier») et dans le règlement (UE) 2021/1147 du 7 juillet 2021 portant création du «Fonds asile, migration et intégration», ci-après le «règlement FAMI». Conformément au RPDC, chaque État membre a déjà mis en place un système de gestion et de contrôle pour son programme national pour veiller à la qualité et à la fiabilité du système de suivi. Par conséquent, en ce qui concerne la gestion partagée, un cadre cohérent et efficace existe déjà pour les procédures de compte rendu, de suivi et d'évaluation. Les États membres sont tenus de créer un comité de suivi auquel la Commission pourra participer avec voix consultative. Les comités de suivi examineront toutes les problématiques qui ont une influence sur la progression du programme dans la réalisation de ses objectifs. En ce qui concerne les fonds de la direction générale de la migration et des affaires intérieures (DG HOME), les États membres soumettent à la Commission leurs rapports annuels de performance sur la mise en œuvre du programme et les progrès accomplis dans l'atteinte des valeurs intermédiaires et des valeurs cibles. Ces rapports devraient également signaler les problèmes ayant une incidence sur la performance du programme et décrire les mesures prises pour y remédier.

2.2. Système(s) de gestion et de contrôle

2.2.1. *Justification du (des) mode(s) de gestion, du (des) mécanisme(s) de mise en œuvre des financements, des modalités de paiement et de la stratégie de contrôle proposée*

La stratégie de contrôle sera fondée sur le règlement financier et sur le RPDC. En ce qui concerne la partie mise en œuvre par **gestion directe et indirecte** au titre du mécanisme thématique, le système de gestion et de contrôle s'appuiera sur l'expérience acquise au cours de la mise en œuvre du CFP actuel.

Lorsque la contribution de l'Union est fournie au titre d'une **gestion partagée**, les règles suivantes s'appliquent: les États membres recevront une contribution supplémentaire pour l'interopérabilité de leurs systèmes nationaux avec la plateforme informatique du réservoir européen de talents, pour leurs points de contact nationaux ainsi que pour l'appui administratif à la délivrance des passes européens «partenariat pour les talents» dans le cadre des partenariats pour les talents (le cas échéant). Les montants correspondants seront alloués aux États membres après modification de leur programme. Ces programmes sont gérés en gestion partagée, conformément à l'article 63 du règlement financier, au RPDC et au règlement FAMI. Les modalités de paiement applicables en mode de gestion partagée sont définies dans le RPDC.

Toute irrégularité détectée par la Commission ou la Cour des comptes européenne après la transmission du dossier «assurance» annuel peut entraîner une correction financière nette.

2.2.2. *Informations sur les risques recensés et sur le(s) système(s) de contrôle interne mis en place pour les atténuer*

Étant donné que le réservoir européen de talents impliquera la création d'une plateforme informatique du réservoir européen de talents qui devra, en outre, être interopérable avec les systèmes nationaux des États membres concernés, et obligera ceux-ci à désigner les points de contact nationaux, il existe un risque potentiel que le développement du réservoir européen de talents ne soit pas terminé à temps, si la coopération des États membres est insuffisante.

Les travaux préparatoires revêtiront donc une importance cruciale. La Commission devra commencer le plus rapidement possible à préparer le terrain pour les dispositifs pertinents en matière de gouvernance et de technologies de l'information.

Des réunions fréquentes et des contacts réguliers seront nécessaires entre la Commission et les États membres afin que toutes les décisions pertinentes soient prises rapidement et n'aient pas d'incidence négative sur le calendrier de mise en œuvre.

La DG HOME procède chaque année à un exercice de gestion des risques afin de détecter et d'évaluer les éventuels risques majeurs. Les risques jugés critiques sont signalés chaque année dans le plan de gestion de la DG HOME et sont accompagnés d'un plan d'action indiquant la mesure d'atténuation.

2.2.3. *Estimation et justification du rapport coût/efficacité des contrôles (rapport «coûts du contrôle ÷ valeur des fonds gérés concernés»), et évaluation du niveau attendu de risque d'erreur (lors du paiement et lors de la clôture)*

Le rapport «coûts du contrôle/valeur des fonds concernés gérés» est régulièrement présenté par la Commission. Le rapport annuel d'activités 2022 de la DG HOME fait état d'un rapport de 0,45 % pour la gestion partagée, de 0,83 % pour les subventions en gestion directe et de 0,12 % pour la gestion indirecte.

2.3. Mesures de prévention des fraudes et irrégularités

Préciser les mesures de prévention et de protection existantes ou envisagées, au titre de la stratégie antifraude par exemple.

La DG HOME continuera à appliquer sa stratégie de lutte contre la fraude conformément à la stratégie antifraude de la Commission (SAFC) afin de faire en sorte, entre autres, que ses contrôles internes de détection de la fraude soient pleinement conformes à la SAFC et que son approche en matière de gestion des risques de fraude soit conçue de manière à permettre la détection des domaines les plus exposés à ces risques et la définition des moyens appropriés d'y faire face.

3. INCIDENCE FINANCIÈRE ESTIMÉE DE LA PROPOSITION/DE L'INITIATIVE

3.1. Rubrique(s) du cadre financier pluriannuel et ligne(s) budgétaire(s) de dépenses concernée(s)

- Lignes budgétaires existantes

Dans l'ordre des rubriques du cadre financier pluriannuel et des lignes budgétaires.

Rubrique du cadre financier pluriannuel	Ligne budgétaire	Type de dépense	Contribution			
	Numéro	CD/CND ⁴⁷ .	de pays AELE ⁴⁸	de pays candidats et pays candidats potentiels ⁴⁹	d'autres pays tiers	autres recettes affectées
4	10 02 01	CD/CND	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON

- Nouvelles lignes budgétaires, dont la création est demandée

Dans l'ordre des rubriques du cadre financier pluriannuel et des lignes budgétaires.

Rubrique du cadre financier pluriannuel	Ligne budgétaire	Type de dépense	Contribution			
	Numéro	CD/CND	de pays AELE	de pays candidats et pays candidats potentiels	d'autres pays tiers	autres recettes affectées
	[XX.YY.YY.YY]		OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON

⁴⁷ CD = crédits dissociés/CND = crédits non dissociés.

⁴⁸ AELE: Association européenne de libre-échange.

⁴⁹ Pays candidats et, le cas échéant, pays candidats potentiels des Balkans occidentaux.

3.2. Incidence financière estimée de la proposition sur les crédits

3.2.1. Synthèse de l'incidence estimée sur les crédits opérationnels⁵⁰

- La proposition/l'initiative n'engendre pas l'utilisation de crédits opérationnels
- La proposition/l'initiative engendre l'utilisation de crédits opérationnels, comme expliqué ci-après:

En millions d'EUR (à la 3^e décimale)

Rubrique du cadre financier pluriannuel	4									
DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Total 24-27	2028 ⁵¹	2029 ⁵²	2030 ⁵³	Total 24-30
Crédits opérationnels										
10 02 01 – Fonds «Asile, migration et intégration» (FAMI)	Engagements	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
10 02 01 – Fonds «Asile, migration et intégration» (FAMI)	Paiements	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Crédits de nature administrative financés par l'enveloppe de certains programmes spécifiques										
10 01 01 – Dépenses d'appui pour le Fonds «Asile, migration et intégration» (FAMI)	CE = CP									
TOTAL des crédits pour la DG HOME	Engagements	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Paiements	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
TOTAL des crédits opérationnels	Engagements	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Paiements	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
TOTAL des crédits de nature administrative financés par l'enveloppe de certains programmes spécifiques		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

⁵⁰ Les tableaux de la présente section illustrent un scénario dans lequel 20 États membres participent. Cela ne préjuge pas des choix des États membres et le budget sera ajusté en fonction du nombre d'États membres participant au réservoir européen de talents.

⁵¹ Les coûts qui couvriront la période postérieure à 2027 sont donnés à titre indicatif et ne préjugent pas du budget disponible pour l'initiative dans le futur CFP.

⁵² Idem.

⁵³ Idem.

TOTAL des crédits pour la RUBRIQUE 4 du cadre financier pluriannuel	Engagements	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Paiements	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

Rubrique du cadre financier pluriannuel	7	«Dépenses administratives»
--	----------	----------------------------

En millions d'EUR (à la 3^e décimale)

DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Total 24-27	2028⁵⁴	2029⁵⁵	2030⁵⁶	Total 24-30
Ressources humaines	CE = CP	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Autres dépenses administratives	CE = CP	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
TOTAL DG HOME	CE = CP	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAL des crédits pour la RUBRIQUE 7 du CFP	(Total engagements = Total paiements)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAL des crédits pour les RUBRIQUE 1 à 7 du CFP	Engagements	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Paiements	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

À partir de 2028, le coût annuel de la proposition est estimé à 25 millions d'EUR, qu'il est proposé de financer dans le CFP suivant, sans préjuger de l'accord sur le CFP et les programmes. En outre, il est prévu, à partir de 2028, de soutenir financièrement les acteurs internationaux ou basés dans l'Union présents dans les pays tiers qui pourraient aider les personnes déplacées ayant besoin d'une protection internationale à faire usage des possibilités offertes par le réservoir européen de talents, favorisant ainsi le développement de voies d'accès complémentaires grâce au travail. Il n'est pas possible à ce stade de quantifier ce montant de manière détaillée.

⁵⁴ Idem.
⁵⁵ Idem.
⁵⁶ Idem.

3.2.2. Estimation des réalisations financées avec des crédits opérationnels

Crédits d'engagement en Mio EUR (à la 3^e décimale)⁵⁷

Indiquer les objectifs et les réalisations	Type	2026		2027		2028 ⁵⁸		2029 ⁵⁹				TOTAL	
		Numéro	Coût	Numéro	Coût	Numéro	Coût	Numéro	Coût	Numéro	Coût	Numéro	Coût
TOUS LES OBJECTIFS: Gouvernance – Ressources humaines													
Points de contact nationaux (États membres, à couvrir par le FAMI)			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
Sous-total			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
OBJECTIF SPÉCIFIQUE N° 2: Coûts informatiques liés à la réutilisation de certains composants d'EURES													
Adaptation et intégration de l'Europass			0,087		0,087								0,175
Création d'un outil de présélection			0,112		0,112								0,225
Base de données des CV des ressortissants de pays tiers			0,112		0,112								0,225
Adaptation et intégration de la base de données des offres d'emploi d'EURES			0,300		0,300								0,600
Adaptation et intégration du moteur de recherche/mise			0,225		0,225								0,450

⁵⁷ Ce tableau illustre un scénario dans lequel 20 États membres participent. Cela ne préjuge pas des choix des États membres et le budget sera ajusté en fonction du nombre d'États membres participant au réservoir européen de talents.

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Idem.

en correspondance d'EURES												
Système central			2,175		2,175							4,350
Interopérabilité entre la plateforme informatique du réservoir européen de talents et d'autres systèmes			0,075		0,075							0,150
Interopérabilité entre la plateforme informatique du réservoir européen de talents et les systèmes nationaux des États membres concernés			2,088		2,088							4,176
Exploitation (maintenance)						0,926		0,926		0,772		2,624
Infrastructure			0,315		0,315	0,315		0,315		0,315		1,574
Mise en œuvre de fonctionnalités supplémentaires						1,645		1,645		0,548		3,837
Sous-total objectif spécifique n° 2			5,490		5,490	2,886		2,886		1,635		18,386
OBJECTIF SPÉCIFIQUE N° 3: Autres activités												
Communication			0,487		0,487	0,487		0,487		0,487		2,435
Traduction			1,300		1,300	1,300		1,300		1,300		6,500
Formation						1,600		1,600		1,600		4,800
Coordination horizontale			0,176		0,176	0,176		0,176		0,176		0,880
Informations en ligne						1,057		1,057		1,057		3,171
Sous-total objectif spécifique n° 3			1,963		1,963	4,620		4,620		4,620		17,786
OBJECTIF SPÉCIFIQUE N° 4:												
Soutien administratif à la délivrance des passes européens «partenariat pour les talents» (coûts pour les États membres, devant être couverts par le FAMI)						1,440		1,440		1,440		4,320
Sous-total objectif spécifique n° 4										1,440		1,440
TOTAL			12,309		12,309	23,513		23,513		22,262		93,906

3.2.3. Synthèse de l'incidence estimée sur les crédits administratifs⁶⁰

- La proposition/l'initiative n'engendre pas l'utilisation de crédits de nature administrative.
- La proposition/l'initiative engendre l'utilisation de crédits de nature administrative, comme expliqué ci-après:

En millions d'EUR (à la 3^e décimale)

	2024	2025	2026	2027	TOTAL 24-27	2028 ⁶¹	2029 ⁶²	2030 ⁶³	TOTAL 24-30
RUBRIQUE 7 du CFP									
Ressources humaines	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Autres dépenses administratives	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
Sous-total pour la RUBRIQUE 7 du CFP	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Hors RUBRIQUE 7 du CFP									
Ressources humaines	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Autres dépenses administratives	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sous-total hors RUBRIQUE 7 du CFP	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TOTAL	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

Les besoins en crédits pour les ressources humaines et les autres dépenses de nature administrative seront couverts par les crédits des services de la Commission déjà affectés à la gestion de l'action et/ou redéployés en interne au sein de ces services, complétés si nécessaire par toute dotation additionnelle qui pourrait être allouée aux services de la Commission gestionnaires dans le cadre de la procédure d'allocation annuelle et compte tenu des contraintes budgétaires existantes.

3.2.3.1. Besoins estimés en ressources humaines

- La proposition/l'initiative n'engendre pas l'utilisation de ressources humaines.
- La proposition/l'initiative engendre l'utilisation de ressources humaines, comme expliqué ci-après:

Estimation à exprimer en équivalents temps plein

	2024	2025	2026	2027	2028 ⁶⁴	2029 ⁶⁵	2030 ⁶⁶
Emplois du tableau des effectifs (fonctionnaires et agents temporaires)							
20 01 02 01 (au siège et dans les bureaux de représentation de la Commission)	1	2	5	7	9	9	9
20 01 02 03 (délégations)							
01 01 01 01 (recherche indirecte)							
01 01 01 11 (recherche directe)							
Autres lignes budgétaires (à préciser)							

⁶⁰ Ce tableau illustre un scénario dans lequel 20 États membres participent. Cela ne préjuge pas des choix des États membres et le budget sera ajusté en fonction du nombre d'États membres participant au réservoir européen de talents.

⁶¹ Idem.

⁶² Idem.

⁶³ Idem.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Idem.

⁶⁶ Idem.

Personnel externe (en équivalents temps plein: ETP)							
20 02 01 (AC, END, INT de l'enveloppe globale)	0	1	2	3	4	4	4
20 02 03 (AC, AL, END, INT et JPD dans les délégations)							
01 01 01 02 (AC, END, INT – recherche indirecte)							
01 01 01 12 (AC, END, INT – recherche directe)							
Autres lignes budgétaires (à préciser)							
TOTAL	1	3	7	10	13	13	13

Les besoins en ressources humaines seront couverts par les effectifs des services de la Commission déjà affectés à la gestion de l'action et/ou redéployés en interne au sein de ces services, complétés le cas échéant par toute dotation additionnelle qui pourrait être allouée aux services de la Commission gestionnaires dans le cadre de la procédure d'allocation annuelle et compte tenu des contraintes budgétaires existantes.

Description des tâches à effectuer:

Fonctionnaires et agents temporaires	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien aux négociations de la proposition législative au Parlement européen et au Conseil - Rédaction d'actes délégués et d'actes d'exécution + négociations au cours des années 2026 et 2027 - Création de la structure de gouvernance et organisation de la comitologie - Exécution des tâches du secrétariat chargé du réservoir européen de talents, y compris la planification et la coordination des activités du réservoir européen de talents - Protection des données (y compris la rédaction et la finalisation des accords de responsabilité) - Gestion des contrats des prestataires de services et coordination informatique (groupe de pilotage informatique interne et présentation au comité chargé des technologies de l'information) - Coopération et soutien des activités relatives à l'établissement des points de contact nationaux - Appui administratif à la délivrance des passes européens «partenariat pour les talents» - Soutien aux États membres participant aux partenariats pour les talents <p>Régime propre au partenariat pour les talents (conditions d'obtention du passe, campagne d'information)</p>
Personnel externe	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien aux négociations et préparation de l'entrée en vigueur - Détermination des besoins en formation et élaboration de modules de renforcement des capacités - Soutien à la mise en place d'un cadre d'indicateurs, au suivi et à l'évaluation <p>- Stratégie de communication et organisation d'événements, travail en réseau</p>

3.2.4. *Compatibilité avec le cadre financier pluriannuel actuel*

La proposition/l'initiative:

- peut être intégralement financée par voie de redéploiement au sein de la rubrique concernée du CFP.

Les coûts de la proposition relative au réservoir européen de talents seront couverts par le FAMI sans mettre en péril l'enveloppe existante

- nécessite l'utilisation de la marge non allouée sous la rubrique correspondante du CFP et/ou le recours aux instruments spéciaux comme le prévoit le règlement CFP.

Expliquez le besoin, en précisant les rubriques et lignes budgétaires concernées, les montants correspondants et les instruments dont le recours est proposé.

- nécessite une révision du CFP.

Expliquez le besoin, en précisant les rubriques et lignes budgétaires concernées et les montants correspondants.

3.2.5. Participation de tiers au financement

La proposition/l'initiative:

- ne prévoit pas de cofinancement par des tierces parties;
- prévoit le cofinancement par des tierces parties estimé ci-après:

Crédits en Mio EUR (à la 3^e décimale)

	Année N ⁶⁷	Année N + 1	Année N + 2	Année N + 3	Insérer autant d'années que nécessaire, pour refléter la durée de l'incidence (voir point 1.6)			Total
Préciser l'organisme de cofinancement								
TOTAL crédits cofinancés								

3.3. Incidence estimée sur les recettes

- La proposition/l'initiative est sans incidence financière sur les recettes.
- La proposition/l'initiative a une incidence financière décrite ci-après:
 - sur les ressources propres;
 - sur les autres recettes
 - veuillez indiquer si les recettes sont affectées à des lignes de dépenses

En millions d'EUR (à la 3^e décimale)

Ligne budgétaire de recettes:	Montants inscrits pour l'exercice en cours	Incidence de la proposition/de l'initiative ⁶⁸						
		Année N	Année N + 1	Année N + 2	Année N + 3	Insérer autant d'années que nécessaire, pour refléter la durée de l'incidence (voir point 1.6)		
Article								

⁶⁷ L'année N est l'année du début de la mise en œuvre de la proposition/de l'initiative. Veuillez remplacer «N» par la première année de mise en œuvre prévue (par exemple: 2021). Procédez de la même façon pour les années suivantes.

⁶⁸ En ce qui concerne les ressources propres traditionnelles (droits de douane, cotisations sur le sucre), les montants indiqués doivent être des montants nets, c'est-à-dire des montants bruts après déduction de 20 % de frais de perception.

Pour les recettes affectées, préciser la(les) ligne(s) budgétaire(s) de dépenses concernée(s).

Autres remarques (relatives par exemple à la méthode/formule utilisée pour le calcul de l'incidence sur les recettes ou toute autre information).