



UNION EUROPÉENNE

LE PARLEMENT EUROPÉEN

LE CONSEIL

**Bruxelles, le 18 mars 2026
(OR. en)**

2023/0404(COD)

PE-CONS 62/25

**MIGR 456
JAI 1831
ASIM 89
SOC 825
EMPL 542
EDUC 485
CODEC 1998**

ACTES LÉGISLATIFS ET AUTRES INSTRUMENTS

**Objet: RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL portant
création d'un réservoir de talents de l'UE**

REGLEMENT (UE) 2026/...
DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL

du ...

portant création d'un réservoir de talents de l'UE

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 européen¹,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire²,

¹ JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>.

² Position du Parlement européen du 10 mars 2026 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du

considérant ce qui suit:

- (1) L'Union et les États membres sont confrontés à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans un large éventail de secteurs et de professions, y compris dans ceux qui sont concernés par les transitions écologique et numérique. Des travailleurs qualifiés à tous les niveaux pourraient être nécessaires pour remédier à ces pénuries. Il existe depuis longtemps des pénuries aiguës dans les secteurs de la construction, des soins de santé, de l'hôtellerie, des transports, des technologies de l'information et de la communication, des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques. Ces pénuries ont été exacerbées par la pandémie de COVID-19 et l'accélération des transitions écologique et numérique. Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences devraient persister et pourraient s'aggraver compte tenu des défis démographiques.

(2) Afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, il est nécessaire d'adopter une approche ambitieuse et globale au niveau de l'Union et au niveau national, ce qui implique, en priorité, de permettre aux personnes sous-représentées sur le marché du travail de mieux exploiter tout leur potentiel. Cette approche pourrait comprendre la reconversion et le perfectionnement professionnels de la main-d'œuvre existante conformément aux objectifs de l'année européenne des compétences, instituée par la décision (UE) 2023/936 du Parlement européen et du Conseil³, en facilitant la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE, y compris en faisant un meilleur usage de la directive 2003/109/CE du Conseil⁴ et de la directive (UE) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil⁵ et en promouvant le réseau EURES, ainsi qu'en améliorant les conditions de travail et l'attrait de certaines professions. Cependant, 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. Selon les estimations de la Commission, la population de l'Union devrait diminuer fortement. En outre, le nombre de personnes en âge de travailler devrait diminuer encore davantage. Par conséquent, la migration légale et ordonnée est essentielle pour compléter ces mesures et doit faire partie de la solution pour garantir la qualité des systèmes de protection sociale, la compétitivité et une croissance économique soutenue dans l'Union et soutenir pleinement les transitions écologique et numérique.

³ Décision (UE) 2023/936 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 relative à l'Année européenne des compétences (JO L 125 du 11.5.2023, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

⁴ Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (JO L 16 du 23.1.2004, p. 44, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>).

⁵ 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>).

- (3) Afin de renforcer l'attractivité de l'Union pour les talents issus de pays tiers, de faciliter un recrutement international équitable, de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences 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 de talents de l'UE. Ce réservoir de talents de l'UE devrait prendre la forme d'une plateforme à l'échelle de l'Union qui rassemble les profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers résidant en dehors de l'Union et facilite la mise en correspondance de ces profils avec des offres d'emploi émanant d'employeurs participants et d'autres entités participantes, établis dans les États membres participants. Le Parlement européen a demandé la création d'un réservoir de talents de l'UE dans sa résolution du 25 novembre 2021 contenant des recommandations à la Commission sur la politique et le droit en matière de migration légale⁶.
- (4) La recommandation (UE) 2020/1364 de la Commission⁷ 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 internationale. Le réservoir de talents de l'UE pourrait également contribuer à rendre ces voies complémentaires opérationnelles.

⁶ JO C 224 du 8.6.2022, p. 69.

⁷ 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 complémentaires (JO L 317 du 1.10.2020, p. 13, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj>).

- (5) Le réservoir de talents de l'UE devrait viser à 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 volontaire destiné à faciliter le recrutement international, le réservoir de talents de l'UE devrait offrir aux États membres intéressés un soutien supplémentaire au niveau de l'Union. À cette fin, il convient de veiller à la complémentarité et à l'interopérabilité de la plateforme informatique du réservoir de talents de l'UE (ci-après dénommée "plateforme informatique") avec les initiatives et plateformes de l'Union et 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 de talents de l'UE. Par conséquent, le terme "talent" est un terme générique qui fait référence à l'ensemble des aptitudes et compétences dont les marchés du travail des différents États membres pourraient avoir besoin.
- (6) Compte tenu du caractère volontaire du réservoir de talents de l'UE, les États membres participants devraient également être en mesure de se retirer du réservoir de talents de l'UE. À cette fin, les États membres devraient notifier le secrétariat du réservoir de talents de l'UE (ci-après dénommé "secrétariat") de leur intention de se retirer du réservoir de talents de l'UE. Afin de permettre au secrétariat et aux États membres de prendre toutes les dispositions techniques et pratiques nécessaires pour un tel retrait et d'assurer une stabilité et une prévisibilité suffisantes aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers, aux employeurs participants et aux autres entités participantes, le retrait devrait prendre effet neuf mois après la notification de l'intention de se retirer. Aucune nouvelle offre d'emploi émanant d'employeurs participants et d'autres entités participantes de l'État membre concerné ne devrait être mise à disposition sur la plateforme informatique à compter de la date de cette notification.

- (7) Le réservoir de talents de l'UE vise à fournir des informations aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers et aux employeurs participants et aux autres entités participantes légalement établis dans les États membres participants. Aux fins du présent règlement, un employeur ou une autre entité doivent être considérés comme légalement établis dans un État membre où ils exercent une activité économique réelle et substantielle dans le respect des dispositions législatives et administratives nationales dudit État membre. La notion d'"autre entité participante" devrait faire référence à une entreprise de travail intérimaire, à une agence d'emploi privée ou à un intermédiaire du marché du travail. Le terme "entreprise de travail intérimaire" s'entend au sens du terme défini à l'article 3, paragraphe 1, point b), de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil⁸. Le terme "agence d'emploi privée" s'entend au sens du terme défini dans la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 1997.
- (8) Les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers sont considérés comme ayant été sélectionnés pour une offre d'emploi du réservoir de talents de l'UE lorsqu'ils se sont vu proposer un emploi qui leur permet de nouer une relation de travail dans l'État membre participant où l'employeur participant ou l'autre entité participante est établi légalement et où le demandeur d'emploi travaillera habituellement.

⁸ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj?locale=fr>).

- (9) Des partenariats solides et une coopération bilatérale avec les pays tiers contribuent à une gestion efficace des migrations. La coopération peut viser à maximiser les effets positifs de la migration et à en réduire les conséquences négatives pour les pays d'origine des ressortissants de pays tiers, telles que le risque de "fuite des cerveaux", par exemple en facilitant la migration circulaire. Le réservoir de talents de l'UE devrait faciliter la mise en œuvre de partenariats pour les talents, de accords bilatéraux et de cadres nationaux en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers. Les partenariats pour les talents font partie des principaux aspects de la dimension extérieure de la communication de la Commission du 23 septembre 2020 sur un nouveau pacte sur la migration et l'asile et sont mis en œuvre conformément à la communication de la Commission du 27 avril 2022 intitulée "Attirer des compétences et des talents dans l'UE". La participation d'un État membre à un partenariat pour les talents, à un accord bilatéral ou à un cadre national en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers est sans préjudice de sa décision de participer ou non au réservoir de talents de l'UE.

- (10) Afin de garantir une représentation adéquate des autorités des États membres au sein du groupe de pilotage pour le réservoir de talents de l'UE (ci-après dénommé "groupe de pilotage"), chaque État membre participant devrait nommer deux représentants, dont un expert dans le domaine de l'emploi et un expert dans celui de l'immigration. Les États membres sont encouragés à veiller à ce que ces représentants soient soutenus par deux suppléants qui pourraient les représenter en leur absence. Le groupe de pilotage devrait également comprendre deux représentants de la Commission et six représentants des organisations de partenaires sociaux interprofessionnelles au niveau de l'Union, avec une représentation égale des syndicats et des organisations d'employeurs. Il devrait également être possible d'inviter un expert du Parlement européen. Des représentants supplémentaires de la Commission devraient également pouvoir participer aux réunions du groupe de pilotage si nécessaire. Il devrait également être possible d'inviter des représentants des organes et organismes de l'Union, des représentants d'organisations internationales, des représentants de pays tiers participant à des partenariats pour les talents, à des accords bilatéraux ou à des cadres nationaux sur le développement et la validation des compétences dans un pays tiers et d'autres parties prenantes concernées à assister aux réunions du groupe de pilotage pour présenter leurs points de vue. Parmi ces organisations et parties prenantes pourraient, par exemple, figurer l'Autorité européenne du travail, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, la Fondation européenne pour la formation, l'OIT, l'Organisation internationale pour les migrations, des collectivités locales et régionales et des organisations de la société civile.

- (11) Il convient de développer la plateforme informatique 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, y compris le canal coordonné unique et l'outil de mise en correspondance automatisé, moyennant les adaptations nécessaires. Il importe que la plateforme informatique permette une navigation intuitive et soit conviviale, et qu'elle soit également facilement accessible aux personnes handicapées, conformément aux directives (UE) 2016/2102⁹ et (UE) 2019/882¹⁰ du Parlement européen et du Conseil.

⁹ Directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public (JO L 327 du 2.12.2016, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

¹⁰ Directive (UE) 2019/882 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services (JO L 151 du 7.6.2019, p. 70, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

- (12) Des synergies devraient être créées, lorsqu'il y a lieu, entre la plateforme informatique et d'autres instruments et services pertinents au niveau de l'Union, y compris en ce qui concerne l'accès aux ressources pédagogiques telles que celles fournies par l'EU Academy et l'Interoperable Europe Academy. La plateforme informatique devrait être rapidement et régulièrement adaptée aux nouvelles pratiques technologiques et fournir des services informatiques de pointe avec l'introduction de fonctionnalités et d'outils innovants. À cette fin, la Commission devrait réaliser une étude de faisabilité évaluant la possibilité d'intégrer plusieurs algorithmes de mise en correspondance dans la plateforme informatique. Dans cette étude de faisabilité, la Commission devrait dûment examiner les incidences budgétaires, les risques en matière de protection des données et les risques en ce qui concerne le respect du règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil¹¹. Les résultats de l'étude de faisabilité devraient être présentés au groupe de pilotage et éclairer la discussion sur les évolutions futures du réservoir de talents de l'UE.

¹¹ Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) n° 300/2008, (UE) n° 167/2013, (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l'intelligence artificielle) (JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

- (13) Le format des profils de demandeurs d'emploi issus de pays tiers et des offres d'emploi devrait être établi en utilisant la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO) mise au point par la Commission, conformément au règlement (UE) 2016/589 du Parlement européen et du Conseil¹², qui prévoit une terminologie normalisée pour les aptitudes, les compétences, les qualifications et les professions et facilite leur transparence. La classification ESCO devrait aider les demandeurs d'emploi issus de pays tiers, les employeurs participants et autres entités participantes, et les points de contact nationaux pour le réservoir de talents de l'UE (ci-après dénommés "points de contact nationaux") à fournir des informations comparables sur l'expérience professionnelle, les professions couvertes par un emploi vacant, et les compétences offertes par les demandeurs d'emploi issus de pays tiers et requises par les employeurs participants et les autres entités participantes, permettant ainsi un processus de mise en correspondance de qualité. La recommandation (UE) 2023/2611¹³ de la Commission énonce que les procédures nationales de reconnaissance des compétences et des qualifications devraient mettre l'accent sur tout le talent et le potentiel d'une personne. Tous les types de qualifications et d'aptitudes, tels que l'enseignement et la formation professionnels, les diplômes, les certificats spécifiques ("microcertifications") ainsi que les aptitudes et compétences acquises dans des contextes non formels et informels, pourraient être pris en compte. Le cas échéant, les points de contact nationaux devraient utiliser le format de la classification ESCO pour la transmission des offres d'emploi vers la plateforme informatique. Les États membres qui n'adoptent pas la classification ESCO pour les offres d'emploi nationales devraient produire des tableaux de correspondance établissant l'interopérabilité entre la classification utilisée dans les systèmes nationaux et la classification ESCO. Ces tableaux 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 des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers aux fins de la mise en correspondance automatique via la plateforme informatique.

¹² 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>).

¹³ Recommandation (UE) 2023/2611 de la Commission du 15 novembre 2023 sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers (JO L, 2023/2611 du 24.11.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj>).

- (14) Des tâches devraient être assignées au secrétariat et aux points de contact nationaux afin de garantir les fonctions de recherche et de mise en correspondance de la plateforme informatique. Ces tâches devraient être considérées comme des missions d'intérêt public pour l'exécution desquelles il est nécessaire de traiter des données à caractère personnel, telles qu'elles sont visées à l'article 6, paragraphe 1, point e), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil¹⁴, et à l'article 5, paragraphe 1, point a), du règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil¹⁵, 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 (ci-après dénommée "Charte") et les règlements (UE) 2016/679 et (UE) 2018/1725.
- (15) Il convient de limiter le traitement des données à caractère personnel aux fins des fonctions de recherche et de mise en correspondance de la plateforme informatique aux données à caractère personnel nécessaires pour identifier les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers, les employeurs participants et les autres entités participantes, afin de permettre la recherche et la mise en correspondance sur la plateforme informatique ainsi que la collecte de données en vue d'améliorer le fonctionnement du réservoir de talents de l'UE, ce qui ne devrait pas nécessiter le traitement portant sur une des catégories particulières de données à caractère personnel visé à l'article 9 du règlement (UE) 2016/679 et à l'article 10 du règlement (UE) 2018/1725.

¹⁴ 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) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

¹⁵ 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>).

- (16) Les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers devraient avoir le droit de modifier ou de supprimer les données à caractère personnel les concernant ou de restreindre l'accès à celles-ci, par exemple en limitant l'accès à leurs coordonnées. Lorsque des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers n'ont pas accédé à leur profil sur la plateforme informatique pendant une période d'un an, il convient de supprimer lesdits profils. Une notification devrait être envoyée un mois avant la suppression de ces profils, de manière à laisser aux demandeurs d'emploi un délai raisonnable pour réagir. Lorsque ces profils sont supprimés, il devrait être possible de continuer à conserver sur la plateforme informatique un ensemble limité de données anonymisées à des fins de recherche et de statistiques, y compris en vue de produire des statistiques européennes et d'assurer leur qualité.
- (17) 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 et les points de contact nationaux devraient également informer les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers, les employeurs participants et les autres entités participantes de leur droit 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.

- (18) Le réservoir de talents de l'UE devrait contribuer à l'objectif de décourager la migration irrégulière, y compris en permettant d'accéder plus facilement aux voies légales 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 telle qu'elle est visée dans la directive 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil¹⁶ ne devraient pas être autorisés à s'inscrire sur la plateforme informatique, étant donné qu'ils ne seraient pas autorisés à entrer ou à séjourner dans l'Union. À cette fin, avant de s'inscrire sur la plateforme informatique, les demandeurs d'emploi issus de pays tiers devraient être tenus de déclarer qu'ils ne font pas actuellement l'objet d'une décision judiciaire ou administrative nationale de refus d'entrée ou de séjour dans un État membre ou d'une interdiction d'entrée telle qu'elle est visée dans la directive 2008/115/CE. Il convient de fournir des informations sur la plateforme informatique indiquant aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers que, s'ils font l'objet d'une telle décision ou d'une telle interdiction d'entrée, l'admission sur le territoire des États membres est interdite et que, par conséquent, ils ne devraient pas créer de profil sur la plateforme informatique. Il convient également d'informer des conséquences d'une fausse déclaration à cet égard, en particulier que leur profil serait supprimé de la plateforme informatique. Le fait que certains ressortissants de pays tiers ne sont pas autorisés à entrer ou à séjourner dans l'espace Schengen pourrait être révélé lors de la réalisation des vérifications de sécurité nécessaires dans les bases de données nationales et de l'Union pertinentes, telles que le système d'information Schengen, dans le cadre des procédures d'immigration des États membres. Dans les cas où une autorité nationale compétente en matière d'immigration rend une décision rejetant une demande d'entrée d'un demandeur d'emploi issu d'un pays tiers sur la base d'une décision administrative de refus d'entrée ou de séjour dans un État membre ou sur la base d'une interdiction d'entrée telle qu'elle est visée dans la directive 2008/115/CE, et lorsque l'autorité nationale compétente en matière d'immigration constate que le demandeur d'emploi en question a été sélectionné pour une offre d'emploi par l'intermédiaire du réservoir de talents de l'UE, il convient que l'autorité nationale compétente en matière d'immigration transmette ces informations aux points de contact nationaux aux fins de la suppression du profil dudit demandeur d'emploi sur la plateforme informatique. La plateforme informatique devrait communiquer à l'intention des demandeurs d'emploi issus de pays tiers des informations selon lesquelles l'inscription dans le réservoir de talents de l'UE ne constitue pas une garantie que les vérifications de sécurité requises dans le cadre des procédures d'immigration nationales ont été effectuées.

¹⁶ 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: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

(19) Afin de veiller à ce que tous les employeurs participants et autres entités participantes respectent les dispositions de droit de l'Union et de droit national pertinentes en matière de protection contre le recrutement inéquitable, les conditions de travail inadéquates, la discrimination, les traitements défavorables et la traite des êtres humains, ainsi que les pratiques de l'Union et nationales pertinentes en la matière, les États membres peuvent s'appuyer sur les informations existantes concernant les employeurs et autres entités qui ne respectent pas ces règles. En outre, il convient que les points de contact nationaux tiennent un registre des employeurs et autres entités qui ont été exclus de manière permanente du réservoir de talents de l'UE ou dont l'accès au réservoir européen des talents a été refusé ou suspendu. Les États membres participants devraient également pouvoir introduire, dans le respect du droit de l'Union, des conditions supplémentaires pour la participation des employeurs et d'autres entités au réservoir de talents de l'UE, conformément aux pratiques nationales pertinentes, aux conventions collectives et aux principes et lignes directrices établis par l'OIT. Les points de contact nationaux devraient pouvoir refuser l'accès au réservoir de talents de l'UE. À des fins de transparence, les points de contact nationaux devraient partager le registre des employeurs participants et autres entités participantes avec le groupe de pilotage. Il importe également que les autorités nationales compétentes soient en mesure d'identifier les employeurs participants et les autres entités participantes dans les différents États membres. Afin de faciliter cette identification et d'assurer la transparence, il devrait être possible de partager le registre des employeurs participants et autres entités participantes avec les autorités nationales pertinentes. Afin de renforcer encore la transparence, il devrait également être possible de mettre le registre des employeurs participants et autres entités participantes publiquement à la disposition d'autres parties prenantes intéressées en dehors du groupe de pilotage. Les syndicats, les organisations non gouvernementales et d'autres parties prenantes pourraient également bénéficier de cette transparence.

- (20) Lorsqu'une infraction aux dispositions de droit et pratiques pertinentes commise par un employeur participant ou une autre entité participante est notifiée au point de contact national par les autorités nationales compétentes, l'accès de l'employeur participant ou de l'autre entité participante au réservoir de talents de l'UE devrait être suspendu et leurs offres d'emploi devraient être retirées de la plateforme informatique. Cette suspension devrait être levée une fois que les autorités nationales compétentes ont notifié au point de contact national qu'il a été remédié à l'infraction aux dispositions de droit ou pratiques pertinentes.
- (21) Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui souhaitent s'inscrire sur la plateforme informatique devraient pouvoir créer un profil à l'aide de l'outil de création de profils d'Europass, établi par la décision (UE) 2018/646 du Parlement européen et du Conseil¹⁷, qui permet aux utilisateurs de créer gratuitement un profil et d'indiquer des compétences, qualifications, aptitudes et autres expériences pertinentes en un seul endroit en ligne sécurisé. D'autres outils pertinents existants au niveau de l'Union et au niveau national pourraient inclure un lien direct vers le module CV de la plateforme informatique.

¹⁷ 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: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (22) Le cas échéant, la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers – qu'elles aient été acquises dans le cadre d'un apprentissage formel, non formel ou informel, ou dans le cadre d'expériences professionnelles – sont effectuées dans les États membres participants, à la demande du demandeur d'emploi issu d'un pays tiers, de l'employeur participant ou d'une autre entité participante, conformément aux dispositions de droit et aux pratiques nationales, ainsi qu'à tout accord international pertinent, y compris les accords de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles. Des informations en ligne sur les procédures de reconnaissance et de validation existantes au niveau national devraient être disponibles sur la plateforme informatique et des informations spécifiques devraient être fournies aux demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers qui ont été sélectionnés pour une offre d'emploi du réservoir de talents de l'UE, ainsi qu'aux employeurs participants et aux autres entités participantes.
- (23) Dans le cadre des partenariats pour les talents, les ressortissants de certains pays tiers pourraient bénéficier d'un appui au développement et à la validation des compétences. Les compétences développées ou validées dans le cadre d'un partenariat pour les talents pourraient être certifiées conformément aux conditions déterminées par les États membres dans le cadre du partenariat pour les talents auquel ils participent.
- (24) Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers peuvent également bénéficier d'un appui dans le cadre d'accords bilatéraux et de cadres nationaux en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers. En ce qui concerne la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences acquises dans un pays tiers dans le contexte d'un tel accord ou cadre, la législation nationale de l'État membre concerné s'applique.

- (25) Les États membres participants qui prennent part à un partenariat pour les talents, ou ayant mis en place des accords bilatéraux ou des cadres nationaux en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers, devraient pouvoir s'appuyer sur le réservoir de talents de l'UE pour faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi dont les aptitudes et compétences ont été développées dans le cadre de ce partenariat pour les talents, d'un tel accord ou d'un tel cadre. À cette fin, ces aptitudes et compétences devraient être visibles sur la plateforme informatique réservoir de talents de l'UE en permettant aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers ayant participé à un tel partenariat pour les talents, accord ou cadre dans un pays tiers d'indiquer les aptitudes et compétences qui y ont été développées dans un "indicateur visuel" (ci-après dénommé "indicateur visuel") sur leur profil. Cet indicateur visuel fera clairement apparaître à l'employeur que le demandeur d'emploi a participé à un tel partenariat pour les talents, accord ou cadre. L'inclusion d'un indicateur visuel dans le profil des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers est sans préjudice des règles de l'Union et des règles nationales relatives à la reconnaissance des diplômes et des qualifications professionnelles ou à l'accès aux professions réglementées. L'indicateur visuel est également sans préjudice des droits d'entrée et de séjour.
- (26) Le secrétariat devrait publier la liste des pays tiers et des États membres qui participent aux partenariats pour les talents sur la plateforme informatique. Le secrétariat devrait également publier, sur la base des informations fournies par les États membres, une liste des accords bilatéraux et des cadres nationaux en matière de développement et de validation des compétences dans des pays tiers, y compris les pays tiers participant à ces accords et cadres, ainsi que des informations sur l'appui spécifique fourni dans ce contexte.

- (27) Les employeurs participants et les autres entités participantes devraient être en mesure de filtrer les profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers qui ont fourni dans l'indicateur visuel des informations précisant qu'ils ont bénéficié d'un appui spécifique dans le cadre d'un partenariat pour les talents, d'un accord bilatéral ou d'un cadre national en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers. Cela pourrait encourager les employeurs participants et les autres entités participantes à proposer un emploi dans l'Union.
- (28) Toutes les activités menées dans le cadre du réservoir de talents de l'UE devraient respecter 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. De même, conformément aux principes du socle européen des droits sociaux, le réservoir de talents de l'UE devrait garantir des emplois de qualité et une concurrence loyale. En outre, il importe de veiller à ce que les demandeurs d'emploi issus de pays tiers aient accès aux organismes pour l'égalité de traitement conformément à la directive (UE) 2024/1500 du Parlement européen et du Conseil¹⁸ et à la directive (UE) 2024/1499 du Conseil¹⁹, le cas échéant.

¹⁸ Directive (UE) 2024/1500 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, et modifiant les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE (JO L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

¹⁹ Directive (UE) 2024/1499 du Conseil du 7 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de l'égalité de traitement entre les personnes en matière d'emploi et de travail sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de sécurité sociale ainsi que dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, et modifiant les directives 2000/43/CE et 2004/113/CE (JO L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

- (29) Dans ses principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, l'OIT énonce un certain nombre de normes relatives à la protection adéquate des demandeurs d'emploi issus de pays tiers contre le recrutement inéquitable. Les employeurs et les autres entités qui participent ou ont participé au réservoir de talents de l'UE devraient se conformer aux dispositions de droit et pratiques de l'Union applicables. L'égalité de traitement entre les demandeurs d'emploi issus de pays tiers et les ressortissants de l'État membre participant doit également être assurée par les employeurs participants et les autres entités participantes, conformément aux directives 2011/98/UE²⁰, 2014/36/UE²¹, (UE) 2016/801²², (UE) 2021/1883²³ et (UE) 2024/1233²⁴ du Parlement européen et du Conseil. Conformément à la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil²⁵, les employeurs sont tenus de fournir aux travailleurs des informations par écrit sur leurs droits et obligations résultant de la relation de travail à leur entrée en fonction.

²⁰ 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: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

²¹ 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: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

²² 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 (JO L 132 du 21.5.2016, p. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

²³ 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: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

²⁴ Directive (UE) 2024/1233 du Parlement européen et du Conseil du 24 avril 2024 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, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>).

²⁵ 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: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

Ces informations doivent comprendre les éléments essentiels de la relation de travail, tels que le lieu et le type de travail, la durée d'emploi, la rémunération, le nombre d'heures de travail, la durée des éventuels congés payés et, le cas échéant, d'autres conditions de travail pertinentes. En outre, conformément à la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil²⁶, les employeurs sont tenus de fournir aux demandeurs d'emploi les informations nécessaires pour leur permettre de négocier leur rémunération de manière transparente et en connaissance de cause. Un employeur participant ou une autre entité participante ne devrait pas imposer de frais de recrutement ou de frais non divulgués, ni interdire à un demandeur d'emploi issu d'un pays tiers d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, ni lui infliger un traitement défavorable pour l'avoir fait. Les employeurs participants et les autres entités participantes sont tenus de se conformer, en toutes circonstances, aux directives 96/71/CE²⁷ et (UE) 2020/1057²⁸ du Parlement européen et du Conseil lorsqu'ils détachent des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi établies dans ces directives. Les employeurs participants et les autres entités participantes doivent également se conformer aux exigences découlant de la jurisprudence pertinente de la Cour de justice, en particulier son arrêt dans l'affaire C-43/93²⁹, telles que l'exigence selon laquelle les ressortissants de pays tiers ne peuvent être détachés dans un État membre que s'ils sont légalement et habituellement employés dans l'État membre où l'entreprise effectuant le détachement est établie. Les employeurs participants et les autres entités participantes sont aussi tenus de se conformer au droit pertinent de l'État membre d'accueil.

²⁶ Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit (JO L 132 du 17.5.2023, p. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

²⁷ 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: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

²⁸ Directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012 (JO L 249 du 31.7.2020, p. 49, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj>).

²⁹ Arrêt de la Cour de justice du 9 août 1994, *Raymond Vander Elst/Office des migrations internationales*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

- (30) Les employeurs ou les autres entités qui ont été exclus de manière permanente de la plateforme informatique, ou dont l'accès à la plateforme informatique a été refusé ou suspendu, ne devraient pas pouvoir utiliser la plateforme informatique, y compris par l'intermédiaire d'autres entités participantes. Les points de contact nationaux devraient veiller à ce que les offres d'emploi de tels employeurs ou autres entités ne soient pas mise à disposition sur la plateforme informatique. Avant de mettre une offre d'emploi à disposition, les points de contact nationaux devraient vérifier que l'employeur ou autre entité qui souhaite participer au réservoir de talents de l'UE n'est pas inscrit dans le registre des employeurs ou autres entités qui ont été exclus de manière permanente de la plateforme informatique, ou dont l'accès à la plateforme informatique a été refusé ou suspendu, afin de veiller à ce que ceux-ci n'utilisent pas la plateforme informatique. Lorsqu'ils procèdent à ces vérifications, les points de contact nationaux devraient pouvoir s'appuyer sur les informations existantes concernant les employeurs et autres entités qui ne respectent pas les règles, conformément aux pratiques nationales. Ces informations pourraient également comprendre des listes établies conformément aux directives 2009/52/CE³⁰ et 2011/36/UE³¹ du Parlement européen et du Conseil. Ces contrôles, effectués sur la base des informations existantes concernant les employeurs et autres entités qui ne respectent pas les règles dans les États membres, devraient contribuer à l'efficacité des moyens permettant de refuser l'accès au réservoir de talents de l'UE, dès le premier jour de participation d'un État membre, aux employeurs et autres entités qui ont enfreint les dispositions de droit ou les pratiques de l'Union ou nationales. Les États membres devraient veiller à ce que les autres entités participantes qui, conformément au droit national, ont rempli leurs obligations liées au devoir de diligence en ce qui concerne le respect, par les employeurs participants, des dispositions de droit et pratiques de l'Union et nationales pertinentes en matière de protection contre le recrutement inéquitable, les conditions de travail inadéquates, la discrimination, les traitements défavorables et la traite des êtres humains ne soient pas exclues de la plateforme informatique ou ne voient pas leur accès à la plateforme informatique refusé ou suspendu dans le cas où un employeur participant enfreint l les dispositions de droit ou les pratiques de l'Union ou nationales pertinentes.

³⁰ Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (JO L 168 du 30.6.2009, p. 24, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

³¹ Directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et remplaçant la décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil (JO L 101 du 15.4.2011, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>).

- (31) Il convient que le secrétariat convoque régulièrement des réunions du réseau des points de contact nationaux, qui se compose des points de contact nationaux de chaque État membre participant. Le réseau des points de contact nationaux devrait être un moyen pour les points de contact nationaux d'échanger des informations et des bonnes pratiques concernant la mise en œuvre du présent règlement, telles que les bonnes pratiques sur la manière dont ils abordent le non-respect, par des employeurs participants ou d'autres entités participantes, des obligations ou conditions énoncées dans le présent règlement.
- (32) Afin de garantir une mise en correspondance de qualité, les employeurs participants et les autres entités participantes devraient pouvoir consulter une liste de suggestions de profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers et les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers devraient pouvoir accéder à une liste de suggestions d'offres d'emploi. Ces listes, générées par l'outil de mise en correspondance automatisé de la plateforme informatique, devraient être basées sur la pertinence, pour l'offre d'emploi, des compétences, qualifications et expériences professionnelles des demandeurs d'emploi issus de pays tiers. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers devraient également avoir la possibilité d'indiquer dans quels États membres ils préféreraient travailler, ainsi que leur disponibilité pour commencer à travailler. Les informations sur les États membres de préférence d'un demandeur d'emploi ne devraient pas être utilisées aux fins de la mise en correspondance.
- (33) Il importe que les employeurs participants et les autres entités participantes s'efforcent de procéder à une sélection rigoureuse des candidats, à une évaluation initiale de leurs profils, y compris leurs qualifications, ainsi qu'à une évaluation de leur adéquation, conformément aux principes d'un recrutement équitable.

- (34) Le réservoir de talents de l'UE 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 et de compétences existantes et futures et pour améliorer la compétitivité, le réservoir de talents de l'UE devrait cibler des professions spécifiques aux niveaux de compétences pertinents, 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, énumérées à l'annexe du présent règlement. Afin d'adapter les offres d'emploi aux besoins spécifiques des marchés du travail nationaux ainsi qu'aux politiques nationales en matière de migration et en prenant comme point de départ la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union, les États membres participants devraient être en mesure de notifier au secrétariat des professions en pénurie spécifiques à ajouter ou à supprimer de la liste. Les États membres devraient pouvoir décider des adaptations nécessaires de la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union de sorte que la liste corresponde aux besoins spécifiques du marché du travail au niveau national ou régional. Dans le cas des besoins spécifiques du marché du travail au niveau régional, les États membres devraient pouvoir décider que le point de contact national est chargé de filtrer les offres d'emploi de manière à ce qu'elles correspondent à la dimension territoriale pertinente lorsqu'elles sont mises à disposition sur la plateforme informatique. De telles notifications ne devraient avoir d'incidence que sur les correspondances pour les offres d'emploi soumises par l'État membre concerné. Il importe que ni la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union ni les notifications des États membres n'affectent le principe de préférence pour les citoyens de l'Union ou, si le droit national le prévoit, à l'examen de la situation sur le marché du travail.

- (35) Afin de promouvoir un recrutement équitable et de renforcer la transparence à l'égard des demandeurs d'emploi issus de pays tiers et des employeurs qui souhaitent recruter dans des pays tiers, le secrétariat, avec le soutien des points de contact nationaux et du groupe de pilotage, devrait rendre les informations concernant le réservoir de talents de l'UE et son fonctionnement facilement accessibles aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers et aux employeurs et autres entités souhaitant participer au réservoir de talents de l'UE, y compris les petites et moyennes entreprises, notamment celles sur les autorités compétentes dans les États membres participants. De telles informations devraient comprendre les conditions, les obligations et les procédures concernant l'inscription et la participation au réservoir de talents de l'UE et insister sur le fait que son utilisation est gratuite. Les États membres participants devraient communiquer au secrétariat des informations sur les types d'entités autorisées à mettre à disposition des offres d'emploi sur la plateforme informatique dans l'État membre concerné. Le secrétariat devrait publier lesdites informations sur la plateforme informatique.

- (36) Afin de promouvoir un recrutement équitable et de renforcer la transparence à l'égard des demandeurs d'emploi issus de pays tiers, le secrétariat, avec l'aide des points de contact nationaux, devrait s'assurer que des informations facilement accessibles sont disponibles sur la plateforme informatique. Ces informations devraient couvrir l'emploi et les procédures d'immigration, la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences, les droits et obligations des ressortissants de pays tiers, les conditions de vie et de travail, les mécanismes de plainte et de recours existants en cas d'exploitation par le travail et de pratiques de recrutement inéquitables, ainsi que les mesures d'appui disponibles dans le contexte de voies d'accès complémentaires grâce au travail pour les demandeurs d'emploi ayant besoin d'une protection internationale et résidant en dehors de l'Union. Les points de contact nationaux devraient fournir les informations pertinentes au secrétariat en vue de leur publication sur la plateforme informatique. Les points de contact nationaux devraient également pouvoir se référer aux sources d'information existantes au niveau de l'Union ou au niveau national. Il importe que le secrétariat, en coopération avec les délégations de l'Union, sensibilise le public à l'existence, aux objectifs et au fonctionnement du réservoir de talents de l'UE au travers d'activités de communication et de campagnes d'information, lorsque cela est possible et dans la mesure des ressources disponibles. Afin d'assurer la réussite de ces campagnes de communication, il importe que les points de contact nationaux aident le secrétariat à diffuser les informations pertinentes dans les États membres participants.
- (37) Il importe que les informations fournies sur la plateforme informatique soient mises à disposition au moins dans les langues officielles des États membres participants. La possibilité d'intégrer à la plateforme informatique des mécanismes de traduction automatique de contenus dans d'autres langues peut être examinée par le secrétariat.

- (38) Il importe que les délégations de l'Union favorisent la fourniture, aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers, d'informations sur le réservoir de talents de l'UE et son fonctionnement ainsi que sur les États membres participants.
- (39) Les États membres devraient avoir la possibilité de décider que leurs services publics de l'emploi font partie de leur point de contact national et sont chargés de mettre à disposition les offres d'emploi sur la plateforme informatique par l'intermédiaire du canal coordonné unique. Lorsqu'une offre d'emploi est publiée sur le portail EURES, les points de contact nationaux devraient avoir la possibilité, conformément au droit national, de rendre ces offres d'emploi disponibles aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers sur la plateforme informatique à la demande d'un employeur ou d'une autre entité qui souhaite participer au réservoir de talents de l'UE.
- (40) Le réservoir de talents de l'UE ne devrait pas être utilisé pour recruter des stagiaires ou des apprentis. Par conséquent, lorsqu'ils mettent à disposition des offres d'emploi sur la plateforme informatique, les points de contact nationaux ne devraient pas transmettre d'offres d'emploi liées aux stages et à l'apprentissage.

- (41) Les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers qui ont été sélectionnés pour une offre d'emploi, les employeurs participants et les autres entités participantes devraient recevoir des informations spécifiques de la part des points de contact nationaux. Ces informations spécifiques devraient comprendre des informations sur les visas et les titres de séjour nécessaires à des fins de travail dans l'État membre participant, y compris 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 informations spécifiques devraient aussi être fournies sur les procédures de regroupement familial, les droits des membres de la famille et 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 spécifiques devraient également porter sur les mécanismes de plainte et de recours existants en cas d'exploitation par le travail ou de pratiques de recrutement inéquitables dans les États membres participants. Ces informations devraient être mises à disposition dans un langage clair et simple et comprendre, en particulier, les coordonnées des autorités compétentes conformément aux pratiques nationales et, lorsqu'elles sont disponibles, celles des organisations qui offrent un soutien et un accompagnement post-recrutement aux ressortissants de pays tiers. Les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers qui ont été sélectionnés pour une offre d'emploi par l'intermédiaire du réservoir de talents de l'UE et qui peuvent participer à un parcours professionnel complémentaire pour les personnes ayant besoin d'une protection internationale dans un État membre devraient recevoir des informations spécifiques de la part du point de contact national concerné, y compris en ce qui concerne l'obtention d'un document de voyage et le soutien à l'intégration à l'arrivée. Les points de contact nationaux devraient fournir des informations aux employeurs participants et aux autres entités participantes sur leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale, de mesures actives du marché de l'emploi, de fiscalité, de questions relatives aux contrats de travail, de droits à pension et d'assurance maladie.

- (42) Les plaintes visant des employeurs participants et des autres entités participantes qui enfreignent les dispositions de droit et les pratiques de l'Union et nationales pertinentes devraient être traitées par les autorités nationales compétentes par l'intermédiaire de mécanismes de plainte existants, conformément à aux dispositions de droit et aux pratiques nationales. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers devraient aussi pouvoir signaler des infractions aux points de contact nationaux. Les points de contact nationaux devraient transmettre ces signalements aux autorités compétentes.
- (43) Afin d'assurer la transparence et la prévisibilité du réservoir de talents de l'UE, le secrétariat, avec le soutien des points de contact nationaux, devrait mettre à disposition, sur la plateforme informatique, les informations concernant les États membres qui ont notifié leur intention de se retirer du réservoir de talents de l'UE. Ces informations devraient être rendues publiques sur la plateforme informatique sans tarder après la notification de retrait, et dans un délai raisonnable avant la suppression des offres d'emploi concernées de la plateforme informatique. Conformément aux pratiques nationales, les points de contact nationaux devraient également informer les employeurs participants et les autres entités participantes établis dans leur État membre que leurs offres d'emploi seront retirées de la plateforme informatique.

- (44) Les points de contact nationaux devraient fournir des informations spécifiques aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui ont été sélectionnés pour une offre d'emploi par l'intermédiaire du réservoir de talents de l'UE, y compris en se référant aux sources d'information existantes. En outre, les points de contact nationaux devraient pouvoir fournir des informations dans un format automatisé et normalisé, y compris en se référant à des sources d'information appropriées ou aux autorités compétentes. Le cas échéant, les points de contact nationaux pourraient aussi s'appuyer sur d'autres autorités nationales compétentes pour remplir les tâches énoncées dans le présent règlement.
- (45) Les informations spécifiques fournies aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui ont été sélectionnés pour une offre d'emploi et aux employeurs participants et autres entités participantes devraient comporter des informations claires, détaillées et complètes sur les étapes des procédures à suivre pour obtenir un titre de séjour et un permis de travail dans l'État membre concerné. À cette fin, ces informations devraient aussi comporter des informations sur les exigences applicables et les documents à présenter aux autorités nationales compétentes, y compris les coordonnées de ces autorités, conformément aux pratiques nationales et en utilisant les moyens existants de contacter les autorités compétentes concernées. Les informations fournies devraient être mises à jour régulièrement par les points de contact nationaux, en tenant compte des retours d'information fournis par les utilisateurs de la plateforme informatique. Les différentes options permettant de communiquer les informations normalisées et automatisées pourraient être discutées au sein du réseau des points de contact nationaux.

- (46) L'objectif principal du réservoir de talents de l'UE est d'assister les employeurs participants et les autres entités participantes pour mettre en avant leurs offres d'emploi et y pourvoir. Par conséquent, sur la plateforme informatique, le secrétariat devrait fournir des informations indiquant clairement que l'inscription dans le réservoir de talents de l'UE par des demandeurs d'emploi issus de pays tiers et la sélection pour une offre d'emploi par l'intermédiaire de la plateforme informatique ne garantissent pas la délivrance d'un permis de travail, d'un visa ou d'un titre de séjour par l'État membre participant dans lequel est établi l'employeur participant ou l'autre entité participante.
- (47) Le présent règlement n'affecte pas le droit des États membres de fixer les volumes d'admission des ressortissants de pays tiers, conformément à l'article 79, paragraphe 5, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

- (48) Afin de rendre le recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui résident en dehors de l'Union plus facile et plus rapide pour les employeurs participants et les autres entités participantes, les États membres participants devraient avoir la possibilité de mettre en place des procédures d'immigration et de reconnaissance simplifiées ou accélérées. Ces procédures nationales devraient pouvoir couvrir, en particulier, la délivrance de visas et de titres de séjour à des fins de travail, l'exemption du principe de préférence pour les citoyens de l'Union, les exigences relatives à la vérification de la situation sur le marché du travail, la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences, ainsi que la procédure prévue à l'article 13, paragraphe 2, de la directive (UE) 2021/1883 et la possibilité de ne pas prolonger la période prévue pour l'examen de la demande concernant un permis unique visée à l'article 8, paragraphe 3, de la directive (UE) 2024/1233. Les pratiques relatives à la mise en œuvre de ces procédures d'immigration accélérées entre les États membres pourraient être échangées dans le cadre du groupe de pilotage.
- (49) Afin de garantir des règles de mobilité équitables, en tenant compte de toute question spécifique liée à l'activité économique d'autres entités participantes, les États membres devraient être en mesure d'organiser des modalités spécifiques de suivi de l'activité d'autres entités participantes, à la demande d'un ou de plusieurs États membres, si cela est requis, et des services d'inspection, si nécessaire, en lien avec le suivi des travailleurs issus de pays tiers présents sur leur territoire.

- (50) Afin d'atteindre l'objectif du présent règlement, à savoir faciliter le recrutement international équitable, il convient 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 du 13 avril 2016 "Mieux légiférer"³². En particulier, pour assurer leur égale participation à la préparation 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 la préparation des actes délégués.
- (51) 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 Conseil³³.

³² JO L 123 du 12.5.2016, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2016/512/oj.

³³ 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: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

- (52) Étant donné que l'objectif 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 peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres en raison de l'absence de canaux efficaces et de la visibilité limitée au niveau mondial, mais peut, 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 énoncé audit article, le présent règlement n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.
- (53) Le présent règlement respecte les droits fondamentaux et observe les principes consacrés dans la Charte, y compris le droit de négociation et d'actions collectives, le principe de non-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, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, le droit à des conditions de travail justes et équitables, la protection des jeunes au travail et le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne.
- (54) 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.

- (55) 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 5 mars 2024, son souhait de participer à l'adoption et à l'application du présent règlement.
- (56) Le Contrôleur européen de la protection des données a été consulté conformément à l'article 42, paragraphe 1, du règlement (UE) 2018/1725 et a rendu un avis le 9 janvier 2024,

ONT ADOPTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Chapitre I

Dispositions générales

Article premier

Objet

1. Le présent règlement porte création d'un réservoir de talents de l'UE, à la disposition de l'ensemble des États membres, afin de:
 - a) faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers résidant en dehors de l'Union et disposant des compétences et du niveau de qualification nécessaires pour occuper des professions en pénurie dans l'Union;
 - b) promouvoir des normes de recrutement équitables;
 - c) renforcer la capacité de l'Union à attirer des talents provenant de l'extérieur de l'Union.
2. Le présent règlement fixe des règles concernant:
 - a) les autorités responsables de la gestion et du fonctionnement du réservoir de talents de l'UE et la coopération entre ces autorités;

- b) le fonctionnement de la plateforme informatique et la fourniture d'informations;
- c) les conditions et procédures de participation au réservoir de talents de l'UE pour les demandeurs d'emploi issus de pays tiers et les employeurs et autres entités;
- d) la facilitation du recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers ayant bénéficié d'un appui spécifique dans le cadre d'un partenariat pour les talents, d'un accord bilatéral ou d'un cadre national en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers;
- e) la protection des droits des demandeurs d'emploi, des employeurs participants et des autres entités participantes aux fins du présent règlement.

Article 2

Champ d'application

Le présent règlement s'applique aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui résident en dehors de l'Union et aux employeurs participants et aux autres entités participantes qui sont établis dans les États membres participants.

Article 3

Participation et retrait des États membres

1. Tout État membre peut, à tout moment, décider de participer au réservoir de talents de l'UE. Il notifie son intention au secrétariat au plus tard neuf mois avant la date à partir de laquelle il a l'intention de participer et indique les types d'entités autorisées à mettre des offres d'emploi à disposition sur la plateforme informatique.

Dès le premier jour de participation, les offres d'emploi des employeurs et des autres entités établis dans cet État membre peuvent être mises à disposition sur la plateforme informatique.

Le secrétariat met des informations concernant les États membres participants à disposition sur la plateforme informatique.

2. Un État membre participant peut se retirer du réservoir de talents de l'UE. Les États membres participants qui ont l'intention de se retirer du réservoir de talents de l'UE notifient leur intention au secrétariat. Les notifications de retrait sont présentées en juin ou en décembre.

Le retrait prend effet neuf mois après la notification.

Dès la date de notification, aucune nouvelle offre d'emploi des employeurs participants ou des autres entités participantes établis dans l'État membre qui a notifié son intention de se retirer du réservoir de talents de l'UE n'est mise à disposition sur la plateforme informatique. Les offres d'emploi qui sont déjà disponibles sur la plateforme informatique sont supprimées dès la date à laquelle le retrait prend effet.

Le retrait d'un État membre au cours des deux premières années de sa participation au réservoir de talents de l'UE entraîne l'annulation nette ou le recouvrement de tous les financements de l'Union pertinents accordés à l'État membre jusqu'à la date à laquelle le retrait prend effet. Le retrait d'un État membre après la deuxième année de participation entraîne l'annulation nette ou le recouvrement de tout financement de l'Union accordé à l'État membre pour la période postérieure à la date à laquelle le retrait prend effet.

Le secrétariat, avec le soutien des points de contact nationaux, met sans tarder à disposition sur la plateforme informatique des informations sur les États membres qui ont notifié leur intention de se retirer du réservoir de talents de l'UE.

Article 4

Définitions

Aux fins du présent règlement, on entend par:

- 1) "État membre participant": un État membre participant au réservoir de talents de l'UE;
- 2) "demandeur d'emploi issu d'un pays tiers": une personne physique résidant en dehors de l'Union qui, selon le droit national ou la pratique nationale de l'État membre participant concerné, a atteint l'âge de la majorité, qui n'est pas citoyen de l'Union au sens de l'article 20, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et qui cherche un emploi dans l'Union;
- 3) "demandeur d'emploi inscrit issu d'un pays tiers": un demandeur d'emploi issu d'un pays tiers qui s'est inscrit sur la plateforme informatique conformément à l'article 11;

- 4) "employeur participant": un employeur qui est légalement établi dans un État membre participant et dont les offres d'emploi sont disponibles sur la plateforme informatique telles qu'elles ont été transmises par le point de contact national de l'État membre dans lequel l'employeur est établi;
- 5) "autre entité participante": une entreprise de travail intérimaire, une agence d'emploi privée ou un intermédiaire du marché du travail, dont les offres d'emploi sont disponibles sur la plateforme informatique telles qu'elles ont été transmises par le point de contact national de l'État membre dans lequel l'autre entité participante est légalement établie;
- 6) "profil": les informations qu'un demandeur d'emploi issu d'un pays tiers fournit dans un format de données standard dans le but de rechercher un emploi par l'intermédiaire de la plateforme informatique;
- 7) "canal coordonné unique": le service informatique permettant aux États membres participants de transmettre les offres d'emploi à la plateforme informatique, conformément à un système uniforme et moyennant l'utilisation de l'infrastructure technique nécessaire;
- 8) "offre d'emploi": un poste rémunéré qui permettrait au demandeur d'emploi issu d'un pays tiers sélectionné de nouer une relation de travail dans l'État membre participant où est établi l'employeur participant ou l'autre entité participante et où le demandeur d'emploi issu d'un pays tiers travaillera habituellement.

Chapitre II

Architecture du système informatique

Article 5

Plateforme informatique du réservoir de talents de l'UE

1. Il est créé une plateforme informatique destinée à faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers.
2. La plateforme informatique est composée:
 - a) du canal coordonné unique permettant aux États membres participants de transmettre les offres d'emploi à la plateforme informatique;
 - b) de l'infrastructure technique permettant à la plateforme informatique de recevoir les offres d'emploi transmises par les États membres participants;
 - c) de l'infrastructure technique nécessaire à la collecte et au stockage des profils des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers;
 - d) de l'infrastructure technique qui permet aux points de contact nationaux, aux employeurs participants et aux autres entités participantes de rechercher des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers et qui permet à de tels demandeurs d'emploi de rechercher des offres d'emploi;

- e) de l'outil de mise en correspondance automatisé;
 - f) du canal de communication sécurisé permettant aux demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers ainsi qu'aux employeurs participants et aux autres entités participantes de communiquer au moyen de la plateforme informatique et de charger des documents sur celle-ci.
3. Le fonctionnement de l'outil de mise en correspondance automatisé est régi par les principes de non-discrimination, de légalité et d'équité, et n'entraîne pas de biais ou de pratiques injustes interdits par le droit de l'Union ou le droit national.
 4. Dans les deux ans suivant le lancement de la plateforme informatique, le secrétariat réalise une étude de faisabilité évaluant la possibilité d'intégrer plusieurs algorithmes de mise en correspondance dans la plateforme informatique.
 5. La Commission adopte, par voie d'actes d'exécution, les normes techniques nécessaires à l'échange de données, aux formats de données qui incluent la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO), aux formats pour les offres d'emploi compte tenu de l'article 13, paragraphes 4, 5 et 6, et aux formats pour les profils des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers compte tenu des articles 6, 12 et 13. Ces actes d'exécution sont adoptés en conformité avec la procédure d'examen visée à l'article 22, paragraphe 2.
 6. Les États membres participants et le secrétariat assurent l'interopérabilité technique entre les systèmes nationaux et la plateforme informatique. Le secrétariat 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 peut traiter les données à caractère personnel des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers et celles des employeurs participants et des autres entités participantes dans la seule mesure nécessaire à l'exécution des tâches qui lui incombent en application de l'article 8, paragraphe 2. Lorsqu'il traite des données à caractère personnel à cette fin, le secrétariat agit en qualité de responsable du traitement comme défini à l'article 3, point 8), du règlement (UE) 2018/1725.
2. Les points de contact nationaux peuvent traiter les données à caractère personnel des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers et celles des employeurs participants et des autres entités participantes dans la seule mesure nécessaire à l'exécution des tâches qui leur incombent en application de l'article 10, paragraphe 2. Lorsqu'ils traitent des données à caractère personnel à cette fin, les points de contact nationaux agissent en qualité de responsables du traitement comme défini à l'article 4, point 7), du règlement (UE) 2016/679.
3. Figurent dans les profils des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers le nom, le prénom, les coordonnées, la date de naissance et la ou les nationalités, des informations sur les diplômes d'enseignement supérieur et les titres professionnels, les expériences de bénévolat ou l'expérience professionnelle, les autres compétences et les connaissances linguistiques.

Les profils des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers peuvent également comprendre des informations sur la disponibilité du demandeur d'emploi issu d'un pays tiers pour commencer à travailler et sur les États membres de préférence.

4. Le secrétariat et les points de contact nationaux informent les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers et les employeurs participants et les autres entités participantes du traitement de leurs données à caractère personnel et de leurs droits en tant que personnes concernées, ainsi que de leurs droits au titre des paragraphes 5 et 6.
5. Les données à caractère personnel enregistrées sur la plateforme informatique, 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 inscrits issus de pays tiers ont le droit de modifier ou de supprimer les données à caractère personnel les concernant ou de restreindre l'accès à celles-ci.
6. Les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers qui n'ont pas accédé à leur profil pendant une période d'un an voient leur profil supprimé et aucune donnée à caractère personnel n'est conservée. En pareil cas, il est notifié automatiquement aux demandeurs d'emploi concernés, un mois au préalable, que leurs profils seront supprimés s'ils n'y accèdent pas au cours de cette période. Lorsque des profils sont supprimés, un ensemble limité de données anonymisées peut 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 de talents de l'UE.
7. Le secrétariat met à disposition les données figurant dans les profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers et les offres d'emploi des employeurs participants et des autres entités participantes à des fins de recherche et de mise en correspondance sur la plateforme informatique.

8. Les données figurant dans les profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers ne sont accessibles qu'aux employeurs participants et aux autres entités participantes, et aux points de contact nationaux. Les données figurant dans les offres d'emploi sont accessibles aux demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers et aux points de contact nationaux.
9. Le traitement des données relatives aux États membres de préférence du demandeur d'emploi visées au paragraphe 4 à des fins de mise en correspondance conformément à l'article 16 est interdit.
10. La Commission adopte, par voie d'actes d'exécution, des dispositions supplémentaires sur les données à caractère personnel devant faire l'objet d'un traitement et figurant dans les offres d'emploi et les profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers, sur les responsabilités des responsables du traitement des données, y compris des 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 inscrits issus de pays tiers de restreindre l'accès à leurs données à caractère personnel sur la plateforme informatique. Ces actes d'exécution sont adoptés en conformité avec la procédure d'examen visée à l'article 22, paragraphe 2.

Chapitre III

Gouvernance

Article 7

Structure

Le réservoir de talents de l'UE se compose:

- a) du secrétariat;
- b) du groupe de pilotage;
- c) des points de contact nationaux.

Article 8

Le secrétariat

- 1. La Commission assure le secrétariat.
- 2. Le secrétariat est chargé:
 - a) d'assurer la gestion globale du réservoir de talents de l'UE, y compris la planification et la coordination des activités du réservoir de talents de l'UE, ainsi que la sensibilisation du public à ce sujet au moyen d'activités de communication et de campagnes d'information;

- b) de créer et de gérer la plateforme informatique et les services informatiques connexes nécessaires à son fonctionnement, notamment en utilisant, s'il y a lieu, l'infrastructure technique disponible au niveau de l'Union;
- c) de publier sur la plateforme informatique les informations pertinentes visées à l'article 3, paragraphe 1, à l'article 3, paragraphe 2, cinquième alinéa, à l'article 9, paragraphe 5, à l'article 10, paragraphe 2, point i), à l'article 12, paragraphe 4, à l'article 14, paragraphe 2, à l'article 15, paragraphe 2, et à l'article 17, paragraphe 1, deuxième alinéa;
- d) de convoquer et de préparer les réunions du groupe de pilotage;
- e) de collecter les données utiles au suivi du fonctionnement du réservoir de talents de l'UE en application de l'article 20;
- f) de convoquer régulièrement des réunions du réseau des points de contact nationaux visées à l'article 10, paragraphe 3.

Le secrétariat fournit chaque année au groupe de pilotage les données visées à l'article 20, paragraphes 1 et 4. Lorsque ces données contiennent des données à caractère personnel, elles sont anonymisées.

Article 9

Le groupe de pilotage

1. Le groupe de pilotage est composé des membres suivants:
 - a) deux représentants de chaque État membre participant, dont un expert dans le domaine de l'emploi et un expert dans le domaine de l'immigration;

- b) deux représentants de la Commission;
- c) six représentants des organisations de partenaires sociaux interprofessionnelles au niveau de l'Union, avec une représentation égale des syndicats et des organisations d'employeurs.

Seuls les membres visés aux points a) et b) du premier alinéa ont le droit de vote.

2. Un expert du Parlement européen peut être invité à assister aux réunions du groupe de pilotage. D'autres représentants de la Commission peuvent également participer aux réunions du groupe de pilotage si nécessaire.
3. Des représentants des organes et organismes de l'Union, des représentants d'organisations internationales, des représentants de pays tiers participant à des partenariats pour les talents, à des accords bilatéraux ou à des cadres nationaux en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers, et d'autres parties prenantes concernées peuvent être invités à assister aux réunions du groupe de pilotage pour présenter leur point de vue.
4. Seuls les représentants des États membres participants sont membres du groupe de pilotage. Les représentants des États membres qui ne participent pas au réservoir de talents de l'UE peuvent assister aux réunions du groupe de pilotage en qualité d'observateurs.
5. Les représentants visés au paragraphe 1, point c), signent une déclaration écrite attestant qu'ils ne se trouvent pas dans une situation de conflit d'intérêts. Le secrétariat publie ces déclarations et leurs mises à jour sur la plateforme informatique.

6. Le groupe de pilotage est chargé:
- a) d'appuyer le secrétariat dans l'élaboration de la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union visée à l'article 14;
 - b) de faciliter l'échange de bonnes pratiques entre les États membres participants en ce qui concerne les adaptations nationales ou régionales apportées à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union en application de l'article 15, paragraphe 1;
 - c) d'appuyer le secrétariat dans la planification et la coordination des activités du réservoir de talents de l'UE;
 - d) de faciliter la collecte des données pertinentes pour les activités de suivi du réservoir de talents de l'UE visées à l'article 20;
 - e) d'échanger les bonnes pratiques concernant la mise en œuvre de procédures d'immigration accélérées, prévues à l'article 19, afin de faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers;
 - f) d'appuyer le secrétariat en ce qui concerne la sensibilisation au réservoir de talents de l'UE visée à l'article 8, paragraphe 2, point a).
7. Le groupe de pilotage se réunit deux fois par an, et de manière ponctuelle si nécessaire. Les réunions sont convoquées et présidées par le secrétariat.

Article 10

Points de contact nationaux

1. Chaque État membre participant désigne une entité qui agit en tant que point de contact national. Les États membres participants veillent à ce que leur point de contact national soit composé d'experts dans les domaines de l'emploi et de l'immigration qui proviennent des autorités nationales pertinentes. Le cas échéant, le point de contact national peut s'appuyer sur d'autres autorités nationales compétentes pour remplir les tâches énoncées au paragraphe 2.
2. Le point de contact national est chargé:
 - a) de faciliter le fonctionnement de la plateforme informatique au niveau national;
 - b) de mettre les offres d'emploi à disposition sur la plateforme informatique par l'intermédiaire du canal coordonné unique, conformément à l'article 13, paragraphe 2;
 - c) de supprimer de la plateforme informatique les offres d'emploi conformément à l'article 13, paragraphe 12, et les profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers conformément à l'article 11, paragraphe 2, deuxième alinéa, à la suite de la transmission des informations pertinentes par les autorités nationales compétentes;
 - d) le cas échéant, de notifier au secrétariat toute adaptation par pays de la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union en application de l'article 5, paragraphe 1, deuxième, troisième et quatrième alinéas;

- e) de tenir des registres:
 - i) des employeurs participants et autres entités participantes;
 - ii) des employeurs et autres entités qui ont été exclus de manière permanente du réservoir de talents de l'UE ou dont l'accès au réservoir de talents de l'UE a été refusé ou suspendu;
- f) de vérifier le registre visé au point e) ii) avant de mettre une offre d'emploi à disposition sur la plateforme informatique, et de refuser l'accès à la plateforme informatique aux employeurs ou autres entités souhaitant participer au réservoir de talents de l'UE s'ils figurent dans ledit registre ou sur la base d'autres informations relatives à des infractions aux dispositions de droit et aux pratiques de l'Union ou nationales pertinentes qui ont été constatées;
- g) de partager le registre visé au point e), i) avec le groupe de pilotage et, lorsque l'État membre participant le décide, de partager ce registre avec les autorités nationales compétentes;
- h) lorsque l'État membre participant le décide, de rendre public le registre visé au point e), i);
- i) d'exclure les employeurs participants ou les autres entités participantes du réservoir de talents de l'UE, ou de suspendre leur accès à celui-ci, et de supprimer les offres d'emploi correspondantes de la plateforme informatique conformément à l'article 13, paragraphes 8 et 9;

- j) de fournir au secrétariat les informations visées à l'article 17, paragraphe 1, deuxième alinéa, ainsi que les données pertinentes pour le suivi du réservoir de talents de l'UE visées à l'article 20;
 - k) de fournir des informations spécifiques aux demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers qui ont été sélectionnés pour une offre d'emploi du réservoir de talents de l'UE, aux employeurs participants et aux autres entités participantes conformément à l'article 17, paragraphe 2.
3. Lorsqu'une réunion du réseau des points de contact nationaux de chaque État membre participant est convoquée par le secrétariat en application de l'article 8, paragraphe 2, point f), les représentants des points de contact nationaux se réunissent 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 et des autres entités au réservoir de talents de l'UE

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. Des liens directs vers la plateforme informatique peuvent être publiés sur les sites internet d'autres outils pertinents.

2. Afin de s'inscrire sur la plateforme informatique, les demandeurs d'emploi issus de pays tiers sont tenus de déclarer qu'ils ne font pas 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 telle qu'elle est visée dans la directive 2008/115/CE.

Les profils des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers dont la déclaration au titre du premier alinéa est fautive sont supprimés de la plateforme informatique à la suite de la transmission des informations pertinentes par les autorités nationales compétentes. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers peuvent créer un nouveau profil une fois que la décision judiciaire ou administrative ou l'interdiction d'entrée ne s'applique plus.

3. Les profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers sont visibles par les employeurs participants et les autres entités participantes.

Article 12

Indication de la participation aux partenariats pour les talents ou aux accords bilatéraux ou cadres nationaux en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers

1. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers ayant bénéficié d'un appui spécifique dans le cadre d'un partenariat pour les talents, d'un accord bilatéral ou d'un cadre national en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers peuvent l'indiquer dans leur profil.
2. Aux fins du paragraphe 1, un "indicateur visuel" est mis au point au sein de la plateforme informatique afin d'être intégré aux profils des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers conformément à l'article 5, paragraphe 5 (ci-après dénommé "indicateur visuel").

Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui indiquent leur participation à l'un des partenariats pour les talents, des accords ou des cadres visés au paragraphe 1, fournissent les informations suivantes dans l'indicateur visuel:

- a) le nom du partenariat pour les talents, de l'accord bilatéral ou du cadre national en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers; et
- b) les détails de toute formation suivie dans le contexte du point a), y compris son objet, sa durée et le type de compétences développées, y compris les compétences linguistiques pertinentes.

S'ils sont disponibles, des documents étayant les informations fournies peuvent être joints aux profils de demandeur d'emploi inscrit issu de pays tiers. Les demandeurs d'emploi issus de pays tiers peuvent également indiquer toute autre information qu'ils jugent pertinente aux fins du recrutement.

3. L'indicateur visuel est visible dans les profils des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers sur la plateforme informatique, il précise qu'il est fourni à titre d'information uniquement dans le contexte du réservoir de talents de l'UE et qu'il ne constitue pas une reconnaissance formelle ou une validation formelle des compétences et des qualifications que le demandeur d'emploi issu d'un pays tiers peut avoir développées en participant aux partenariats pour les talents, accords ou cadres visés au paragraphe 1. L'indicateur visuel est sans préjudice des droits d'entrée et de séjour.
4. Une liste des pays tiers et des États membres participants qui prennent part à un partenariat pour les talents est publiée sur la plateforme informatique par le secrétariat. Le secrétariat publie également sur la plateforme informatique une liste des accords bilatéraux et des cadres nationaux en matière de développement et de validation des compétences dans les pays tiers, y compris les pays tiers participant à ces accords et cadres, ainsi que des informations sur l'appui spécifique fourni dans le contexte de ces accords et de ces cadres, que les États membres participants ont choisi d'associer au réservoir de talents de l'UE.

Article 13

Participation des employeurs et autres entités au réservoir de talents de l'UE

1. Les employeurs et autres entités qui souhaitent participer au réservoir de talents de l'UE demandent au point de contact national dans l'État membre où ils sont établis de mettre à disposition leurs offres d'emploi sur la plateforme informatique.
2. Les points de contact nationaux mettent à disposition sur la plateforme informatique les offres d'emploi qui:
 - a) relèvent de la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union, visée à l'article 14, et des adaptations par pays apportées à cette liste en vertu de l'article 15, paragraphe 1, ou qui présentent un intérêt pour un partenariat pour les talents, un accord bilatéral ou un cadre national en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers figurant sur la plateforme informatique;
 - b) sont ouvertes au recrutement de demandeurs d'emploi issus de pays tiers sans préjudice du principe de préférence accordée aux citoyens de l'Union, si le droit national le prévoit.
3. Lorsqu'ils mettent à disposition des offres d'emploi sur la plateforme informatique, les points de contact nationaux ne transmettent pas les offres d'emploi:
 - a) qui concernent des apprentissages et des stages;
 - b) des employeurs et des autres entités qui sont inscrits dans le registre visé à l'article 10, paragraphe 2, point e) ii).

4. Les offres d'emploi mises à disposition sur la plateforme informatique comprennent au moins les informations suivantes:
 - a) le nom et les coordonnées de l'employeur avec lequel le demandeur d'emploi issu d'un pays tiers nouerait une relation de travail directe et de toute autre entité participante;
 - b) la description du poste;
 - c) la durée du contrat de travail; et
 - d) le lieu de travail habituel.
5. Les offres d'emploi mises à disposition sur la plateforme informatique peuvent inclure des informations supplémentaires, telles que la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération proposée.
6. Outre les informations visées au paragraphe 4, les employeurs participants et les autres entités participantes peuvent fournir des informations supplémentaires afin de présenter l'entreprise aux demandeurs d'emploi issus de pays tiers, y compris le secteur dans lequel elle opère, une brève description de ses activités et, le cas échéant, le numéro d'enregistrement de l'entreprise.

7. Les employeurs participants et les autres entités participantes respectent la législation et les pratiques nationales et de l'Union applicables en ce qui concerne la protection des ressortissants de pays tiers contre le recrutement inéquitable, les conditions de travail inadéquates, la discrimination, les traitements défavorables et la traite des êtres humains, le cas échéant. Les employeurs participants et les autres entités participantes respectent également les conventions collectives applicables qui protègent le droit des ressortissants de pays tiers à la liberté d'association et leur droit à la négociation collective. Les États membres participants peuvent soumettre la participation des employeurs et des autres entités au réservoir de talents de l'UE à des conditions supplémentaires afin de garantir le respect d'autres pratiques nationales pertinentes, des conventions collectives ainsi que des principes et lignes directrices de l'OIT, tels que ses principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, conformément au droit de l'Union.
8. Lorsqu'une autorité nationale compétente établit qu'un employeur participant ou une autre entité participante ne respecte pas les obligations et les conditions visées au paragraphe 7, elle le notifie au point de contact national concerné.

Dès réception de la notification visée au premier alinéa, le point de contact national suspend l'accès de l'employeur participant ou de l'autre entité participante concernée à la plateforme informatique et supprime leurs offres d'emploi de la plateforme informatique. En pareil cas, l'employeur participant ou l'autre entité participante ne sont pas autorisés à utiliser la plateforme informatique, y compris par l'intermédiaire d'autres entités participantes.

Lorsqu'une autorité nationale compétente notifie au point de contact national qu'il a été remédié au non-respect, par l'employeur ou l'autre entité concernée, des obligations et conditions visées au premier alinéa, le point de contact national concerné lève la suspension de l'accès à la plateforme informatique.

9. Par dérogation au paragraphe 8 du présent article, les États membres peuvent décider d'exclure de manière permanente des employeurs participants et d'autres entités participantes du réservoir de talents de l'UE, ainsi que des employeurs et d'autres entités souhaitant participer au réservoir de talents de l'UE, dans le cas des infractions visées aux articles 2, 3 et 18 **bis** de la directive 2011/36/UE et dans le cas des infractions pénales ayant trait à l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier visées à l'article 9 en liaison avec l'article 3 de la directive 2009/52/CE.

Lorsqu'un État membre participant déroge au paragraphe 8, il notifie cette dérogation au point de contact national.

Dès réception de la notification visée au deuxième alinéa du présent paragraphe, le point de contact national exclut de manière permanente l'employeur ou l'autre entité concernée du réservoir de talents de l'UE et, le cas échéant, supprime leurs offres d'emploi de la plateforme informatique.

Lorsqu'un employeur ou une autre entité ont été exclus de manière permanente de la participation au réservoir de talents de l'UE, ils ne sont pas autorisés à utiliser la plateforme informatique, y compris par l'intermédiaire d'autres entités participantes.

10. L'utilisation du réservoir de talents de l'UE est gratuite pour les demandeurs d'emploi issus de pays tiers. Les employeurs participants et les autres entités participantes n'imposent pas de frais de recrutement ni de frais non divulgués aux demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers, que ce soit avant ou après l'achèvement du processus de recrutement.
11. Les offres d'emploi des employeurs participants et des autres entités participantes sont visibles, sur la plateforme informatique, par les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers.
12. Les offres d'emploi sont immédiatement supprimées de la plateforme informatique en cas:
 - a) de demande adressée au point de contact national par l'employeur participant ou l'autre entité participante en vue de supprimer tout ou partie de ses offres d'emploi;
 - b) de notification adressée au point de contact national par l'employeur participant ou l'autre entité participante, conformément au paragraphe 13;
 - c) d'absence de toute mise en correspondance avec un demandeur d'emploi inscrit issu d'un pays tiers pendant une période d'un an;
 - d) de suspension d'accès ou d'exclusion permanente de l'employeur participant ou de l'autre entité participante;
 - e) de suppression des professions concernées à la suite d'adaptations de la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union conformément à l'article 15.

13. Les employeurs participants et les autres entités participantes indiquent, dans les meilleurs délais, sur la plateforme informatique qu'ils ont recruté avec succès un demandeur d'emploi inscrit issu d'un pays tiers pour une offre d'emploi donnée. Les profils de ces demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers sont supprimés de la plateforme informatique.

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 classification internationale type des professions de 2008 du Bureau international du travail (CITP-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, en tenant compte des éléments suivants:

- a) les professions en pénurie notifiées au secrétariat par les points de contact nationaux en application de l'article 15, paragraphe 1, troisième et quatrième alinéas, communes à un nombre important d'États membres participants;
 - b) les professions qui contribuent directement à la compétitivité de l'Union et aux transitions écologique et numérique et qui sont susceptibles de gagner en importance.
2. Le secrétariat publie la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union sur la plateforme informatique.

Article 15

Adaptations 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 et à leurs objectifs stratégiques. Ils peuvent également décider de supprimer des professions en pénurie de la liste à l'échelle de l'Union lorsque celles-ci ne correspondent pas aux besoins propres à leur marché du travail au niveau national ou régional ou à leurs objectifs stratégiques. De telles adaptations par pays n'ont une incidence sur la mise en correspondance des offres d'emploi que dans l'État membre concerné.

Le point de contact national notifie toute adaptation par pays apportée à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union au plus tard trois mois avant la date à partir de laquelle l'État membre concerné a l'intention de participer au réservoir de talents de l'UE visé à l'article 3, paragraphe 1.

Les points de contact nationaux peuvent notifier au secrétariat d'autres adaptations par pays apportées à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union tous les six mois.

Lorsque l'annexe est modifiée conformément à l'article 14, paragraphe 1, deuxième alinéa, les points de contact nationaux notifient au secrétariat toute adaptation par pays apportée à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union dans un délai de trois mois.

2. Le secrétariat publie sur la plateforme informatique les adaptations par pays apportées à la liste des professions en pénurie à l'échelle de l'Union notifiées par les points de contact nationaux.

Article 16

Recherche et mise en correspondance

1. Les employeurs participants et les autres entités participantes peuvent rechercher des profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers et les mettre en correspondance avec des offres d'emploi disponibles sur la plateforme informatique.
2. Les employeurs participants et les autres entités participantes peuvent utiliser des filtres spéciaux disponibles sur la plateforme informatique pour rechercher les profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers qui ont fourni des informations dans l'indicateur visuel visé à l'article 12, paragraphe 2, précisant qu'ils ont bénéficié d'un appui spécifique dans le cadre d'un partenariat pour les talents, d'un accord bilatéral ou d'un cadre national en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers.
3. Les employeurs participants et les autres entités participantes peuvent avoir accès à une liste de suggestions de profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers générée par l'outil de mise en correspondance automatisé et basée sur la pertinence des aptitudes, des compétences, des qualifications, des expériences professionnelles et de la disponibilité pour l'offre d'emploi, des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers.
4. Les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers peuvent rechercher des offres d'emploi sur la plateforme informatique 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, facilitation du dépôt de plaintes et procédures d'immigration accélérées

Article 17

Fourniture d'informations

1. Les États membres participants rendent aisément accessibles, y compris aux personnes handicapées, les informations relatives au réservoir de talents de l'UE et à son fonctionnement.

Le secrétariat, avec le soutien des points de contact nationaux, met à disposition les informations suivantes sur la plateforme informatique:

- a) des informations concernant les procédures de recrutement et d'emploi équitables, y compris sur la reconnaissance des qualifications et la validation des compétences et sur les conditions de vie et de travail dans les États membres participants;
- b) des informations sur les procédures d'immigration, y compris les procédures d'obtention de visas et de titres de séjour à des fins de travail;
- c) des informations sur les droits et obligations des ressortissants de pays tiers, y compris en ce qui concerne l'accès aux mécanismes de plainte et de recours existants, afin d'assurer un accès effectif à la justice;

- d) 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 telle qu'elle est visée dans la directive 2008/115/CE, l'entrée et le séjour sur le territoire des États membres leur sont interdits;
- e) une explication indiquant clairement que l'inscription dans le réservoir de talents de l'UE par des demandeurs d'emploi issus de pays tiers, l'inclusion de l'indicateur visuel visé à l'article 12, paragraphe 2, sur leur profil ou la sélection pour une offre d'emploi par l'intermédiaire de la plateforme informatique ne garantissent pas que l'entrée sur le territoire des États membres sera accordée, qu'un permis de travail, un visa ou un permis de séjour sera délivré ou que les contrôles de sécurité ont été effectués;
- f) une explication indiquant clairement que l'utilisation du réservoir de talents de l'UE est gratuite et que les employeurs ne peuvent pas imposer de frais de recrutement ou de frais non divulgués aux demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers inscrits dans le réservoir de talents de l'UE.

2. Les points de contact nationaux fournissent aux demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers qui ont été sélectionnés pour une offre d'emploi, aux employeurs participants et aux autres entités participantes des informations spécifiques, notamment en ce qui concerne:

- a) les procédures nationales en matière d'immigration pour l'obtention de visas et de titres de séjour à des fins de travail, y compris sur le fait que des contrôles de sécurité seront effectués;
- b) les procédures de regroupement familial et les droits et obligations des membres de la famille;

- c) les droits et obligations des ressortissants de pays tiers, y compris en ce qui concerne les conditions de travail, la fiscalité, l'accès aux prestations sociales, à l'aide sanitaire, à l'éducation, au logement, à la reconnaissance des compétences et des qualifications et au mécanisme de plainte et de recours existant;
 - d) les activités visant à faciliter 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) les coordonnées, conformément aux pratiques nationales, des autorités nationales compétentes en matière d'emploi et d'immigration et, le cas échéant, les coordonnées des organisations nationales compétentes qui offrent un accompagnement post-recrutement aux ressortissants de pays tiers, telles que les syndicats, les associations d'employeurs et les chambres de commerce;
 - f) le cas échéant, les services d'aide aux personnes handicapées et la mise en place d'aménagements raisonnables conformément à la directive 2000/78/CE du Conseil³⁴;
 - g) le cas échéant, les coordonnées d'autres organismes appropriés au niveau national qui soutiennent l'intégration de ressortissants de pays tiers sur le marché du travail.
3. Les points de contact nationaux sont chargés de mettre à jour les informations visées aux paragraphes 1 et 2 lorsque cela est nécessaire.

³⁴ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>).

4. Les points de contact nationaux peuvent décider de fournir les informations visées au paragraphe 2 dans un format automatisé et normalisé, y compris en se référant à des sources d'information existantes, à l'aide d'outils numériques.

Article 18

Facilitation des plaintes

1. Les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers ont un accès effectif aux mécanismes de plainte existants, conformément au droit national. En cas d'infraction, par des employeurs participants ou d'autres entités participantes, à l'une des obligations énoncées à l'article 13, paragraphe 7, les demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers ou leurs représentants ont le droit de signaler l'infraction au point de contact national ou de déposer une plainte conformément au droit national auprès des autorités nationales compétentes.
2. Si une infraction est signalée au point de contact national en vertu du paragraphe 1, celui-ci la porte à l'attention des autorités nationales compétentes.

Article 19

Procédures d'immigration accélérées

Les États membres participants peuvent, conformément à leur droit national, décider de mettre en place des procédures d'immigration accélérées afin de permettre un recrutement plus rapide des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers qui ont été sélectionnés pour une offre d'emploi dans le réservoir de talents de l'UE.

Chapitre VI

Dispositions finales

Article 20

Activités de suivi et de retour d'information

1. Le fonctionnement et le rapport coût/efficacité du réservoir de talents de l'UE font l'objet d'un suivi régulier par le secrétariat. En particulier, des données sont collectées concernant:
 - a) le nombre et le type de profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers;
 - b) le nombre et le type d'employeurs participants et d'autres entités participantes;
 - c) le nombre et le type d'offres d'emploi mises à disposition sur la plateforme informatique;
 - d) le nombre de visites sur la plateforme informatique;
 - e) le nombre et le type de placements professionnels facilités grâce au réservoir de talents de l'UE;
 - f) le nombre de profils de demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers comprenant un indicateur visuel visé à l'article 13, paragraphe 2;

- g) le nombre de placements professionnels facilités grâce à la plateforme informatique dans le contexte des partenariats pour les talents, des accords bilatéraux ou des cadres nationaux en matière de développement et de validation des compétences dans un pays tiers.
 - h) les niveaux de compétences et de qualifications des demandeurs d'emploi issus de pays tiers qui ont été recrutés depuis le réservoir de talents de l'UE.
2. Le secrétariat met en place la collecte de données conformément aux concepts et définitions statistiques établis et il échange des informations et des données avec la Commission afin de garantir la qualité des données collectées en application du présent règlement et afin de produire des statistiques européennes et de garantir la qualité de celles-ci.
 3. Le secrétariat collecte les données énumérées au paragraphe 1 avec l'appui des points de contact nationaux et du groupe de pilotage.
 4. Les performances du réservoir de talents de l'UE font l'objet d'un suivi régulier par le secrétariat, tenant compte des retours d'information et des expériences des demandeurs d'emploi inscrits issus de pays tiers, des employeurs participants et des autres entités participantes, ainsi que des organisations de la société civile, en particulier celles qui travaillent avec des ressortissants de pays tiers, y compris des personnes handicapées.

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, paragraphe 1, 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, paragraphe 1, 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, paragraphe 1, 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

Comité

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

Article 23

Rapport

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.

Le rapport évalue, en particulier, l'efficacité du présent règlement pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les États membres participants et l'efficacité du processus de recrutement, y compris en veillant à des pratiques de recrutement équitables et au respect de conditions de travail justes et équitables.

Article 24

Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans les États membres conformément aux traités.

Fait à ..., le ...

Par le Parlement européen

La présidente

Par le Conseil

Le président/La présidente

ANNEXE

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

Code CITP-08	Profession
2142	Ingénieurs civils
2151	Ingénieurs électriciens
2211	Médecins généralistes
2212	Médecins spécialistes
2221	Cadres infirmiers
2411	Cadres comptables
2511	Analystes de systèmes
2512	Concepteurs de logiciels
2513	Concepteurs de sites Internet et de multimédia
2514	Programmeurs d'applications
2519	Concepteurs et analystes de logiciels, et concepteurs de multimédia non classés ailleurs
3113	Techniciens en électricité
3221	Personnel infirmier (niveau intermédiaire)
5120	Cuisiniers
5131	Serveurs
5321	Aides-soignants en institution
7112	Maçons
7114	Constructeurs en béton armé, maçons ragréeurs et assimilés
7115	Charpentiers en bois et menuisiers du bâtiment
7121	Couvreurs et zingueurs
7123	Plâtriers
7126	Plombiers et tuyauteurs
7127	Mécaniciens-installateurs réfrigération et climatisation

Code CITP-08	Profession
7212	Soudeurs et oxycoupeurs
7213	Tôliers-chaudronniers
7214	Charpentiers métalliers et monteurs de charpentes métalliques
7223	Régleurs et conducteurs de machines-outils
7231	Mécaniciens et réparateurs de véhicules à moteur
7233	Mécaniciens et réparateurs de machines agricoles et industrielles
7411	Électriciens du bâtiment et assimilés
7412	Mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques
7511	Bouchers, poissonniers et assimilés
8331	Conducteurs d'autobus et de tramways
8332	Conducteurs de poids lourds et de camions
9112	Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements
3119	Techniciens des sciences physiques et techniques non classés ailleurs
2143	Ingénieurs écologistes
2133	Spécialistes de la protection de l'environnement
2145	Ingénieurs chimistes
2144	Ingénieurs mécaniciens
3115	Techniciens en construction mécanique
2141	Spécialistes, sciences techniques de la production et de l'industrie