Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 16 septembre 2026
(OR. en)

13241/26

EMPL 344
SOC 599
EDUC 372
MI 889
COMPET 1070
INST 330
JAI 1157
SAN 658
FREMP 285
DIGIT 228
FIN 1284

NOTE DE TRANSMISSION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Destinataire:	Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2026) 970 final
Objet:	COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS Train de mesures en faveur d'une mobilité équitable de la main-d'œuvre

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2026) 970 final.

p.j.: COM(2026) 970 final

COMMISSION
EUROPÉENNE

Strasbourg, le 15.9.2026
COM(2026) 970 final

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

Train de mesures en faveur d'une mobilité équitable de la main-d'œuvre

1. Un marché unique plus intégré, doté de règles équitables, simples et modernes pour favoriser la mobilité équitable de la main-d'œuvre

Le marché unique, avec ses quatre libertés, est un pilier central de notre Union européenne. Bien plus qu'un ensemble de règles, il incarne la promesse d'une prospérité partagée, permettant à chaque personne, chaque travailleur et chaque entreprise d'atteindre et d'exploiter pleinement son potentiel, tout en offrant le niveau maximal de protection nécessaire pour assurer une concurrence loyale et la sécurité des droits par-delà les frontières.

La mobilité transfrontière de la main-d'œuvre et la prestation transfrontière de services au sein de l'UE profitent aux particuliers, aux économies et à la société dans leur ensemble. Le droit à la libre circulation dont jouissent les citoyens de l'UE, qui leur permet de vivre, de travailler et d'étudier dans toute l'UE, est soutenu par près de 90 % des Européens[1]. À l'heure actuelle, environ 14 millions de citoyens de l'UE vivent ou travaillent à long terme dans un autre État membre, un nombre auquel s'ajoutent 1,9 million de travailleurs transfrontières et 3,64 millions de travailleurs détachés[2]. Derrière ces chiffres abstraits, il y a des infirmiers dans les hôpitaux et les centres de soins, des ingénieurs qui participent à des projets de technologies propres, des ouvriers du bâtiment qui construisent des logements et des infrastructures, des chauffeurs routiers et des gens de mer qui font fonctionner les chaînes d'approvisionnement, des travailleurs saisonniers qui aident aux récoltes ou travaillent dans le secteur du tourisme, des pilotes de ligne, du personnel navigant et des contrôleurs aériens qui assurent la continuité des vols, des informaticiens qui apportent des compétences indispensables à l'économie numérique de l'UE, ou encore des artistes et des professionnels de la culture qui enrichissent le paysage culturel européen.

Pourtant, un récent sondage Eurobaromètre montre qu'à l'heure actuelle, seuls 3,9 % des citoyens de l'Union sont des travailleurs mobiles, alors que 18 % des personnes interrogées aimeraient travailler à l'étranger[3]. Cet écart indique qu'en dépit d'un grand intérêt, les barrières restent importantes.

Pour beaucoup, les obstacles au travail à l'étranger sont d'ordre pratique. Encore aujourd'hui, une personne ayant suivi une formation d'architecte, d'électricien ou d'enseignant dans un État membre peut être confrontée à des retards, à des procédures lourdes et coûteuses, à un manque d'informations ou à une insécurité juridique lorsqu'elle tente de faire reconnaître ses qualifications dans un autre État membre pour accéder à une profession réglementée. À l'inverse, les personnes intéressées par des emplois pour lesquels la reconnaissance des qualifications n'est pas obligatoire peuvent craindre que leurs compétences et leur expérience ne soient pas correctement comprises ou valorisées si elles s'installent dans un autre État membre. Les personnes désireuses de travailler à l'étranger peuvent également avoir du mal à comprendre comment seront réglementés et protégés leurs droits à la sécurité sociale, leurs cotisations de retraite ou leur accès aux prestations sociales — notamment, les services aidant

[1] Citoyenneté et démocratie – décembre 2023 – Enquête Eurobaromètre
[2] Rapport annuel sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE, édition 2025.
[3] Par «travailleurs mobiles», on entend ici les personnes qui travaillent dans un État membre autre que le pays d'origine, indépendamment de la durée de ce travail et du pays de résidence. Cette définition inclut les travailleurs détachés, les travailleurs saisonniers et les travailleurs frontaliers (transfrontières).

les personnes handicapées à accéder à l'emploi. Ces difficultés peuvent décourager la mobilité avant même qu'elle ait lieu[4].

Parallèlement, on constate que la surqualification et l'inadéquation des compétences persistent, en particulier parmi les travailleurs mobiles de l'UE et les travailleurs issus de pays tiers[5]. Trop souvent, dans les situations transfrontières, des personnes hautement qualifiées se retrouvent dans des emplois inférieurs à leur niveau de compétences simplement parce que leurs diplômes, leur expérience professionnelle ou leurs aptitudes ne sont pas correctement compris, reconnus ou jugés dignes de confiance dans un autre État membre. Un ingénieur expérimenté peut passer des mois à exercer une fonction peu qualifiée dans l'attente de pièces justificatives; un professionnel de santé possédant toutes les qualifications requises — qu'il provienne d'un État membre ou d'un pays tiers — peut être empêché d'exercer à cause de procédures de reconnaissance trop lourdes, lentes ou coûteuses; de même, les compétences des graphistes peuvent ne pas être valorisées dans un autre État membre, avec pour conséquence des niveaux de rémunération inférieurs pour les travailleurs mobiles exerçant cette profession par rapport aux ressortissants de l'État membre d'accueil. En pâtissent non seulement les personnes concernées, mais également les employeurs et toute l'économie européenne.

Dans un contexte de pénuries persistantes de main-d'œuvre, les entreprises rencontrent les mêmes obstacles et ne bénéficient que partiellement du potentiel de notre marché unique. Pour les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), le recrutement à l'étranger reste trop complexe, lent et coûteux. Une start-up ou une scale-up dans le domaine des technologies qui essaie d'engager un spécialiste d'un autre État membre, ou un hôpital qui tente de combler des pénuries critiques de personnel infirmier en recrutant des professionnels qualifiés venus d'un pays tiers, peuvent être confrontés à des retards liés à des procédures inutiles de reconnaissance des qualifications ou à des formalités administratives fastidieuses. Ces obstacles freinent le marché unique et affaiblissent la capacité de l'UE à faire face à la concurrence mondiale.

Comme le soulignent les rapports Draghi et Letta, la mobilité de la main-d'œuvre est non seulement une liberté fondamentale, mais aussi un atout stratégique pour la compétitivité, la résilience et la convergence de l'UE. La mobilité de la main-d'œuvre apporte des avantages économiques évidents et peut contribuer à relever les défis démographiques dans l'UE[6], car elle ouvre des perspectives non seulement aux personnes qui se déplacent, mais aussi à celles qui choisissent de demeurer ou de retourner dans leur région d'origine. Elle contribue ainsi à un développement équilibré et à la convergence dans l'ensemble de l'Union. La mobilité aide

[4] D'autres difficultés pratiques subsistent et nécessitent des mesures: barrières linguistiques, accès insuffisant aux transports et aux possibilités de transport, difficultés à trouver un logement abordable et accès aux procédures administratives civiles. Les travailleurs mobiles doivent également bénéficier d'un accès équitable aux services financiers. En outre, les systèmes fiscaux manquent de transparence et de facilité d'utilisation par-delà les frontières.

[5] Le taux de surqualification parmi les travailleurs de l'UE employés dans leur propre pays s'élevait à 20,8 % en 2023. Il était de 31,4 % pour les travailleurs mobiles citoyens de l'UE, et de 39,8 % pour les ressortissants de pays tiers. Source: Eurostat (code des données en ligne lfsa_eoqgan).

[6] Commission européenne: Centre commun de recherche, Biagi, F., Deuster, C. et Natale, F., *A Demographic Perspective on the Future of European Labour Force Participation*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025, JRC141153

les employeurs à trouver les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin, soutient la croissance de la productivité et peut contribuer à l'augmentation des revenus pour l'ensemble de la main-d'œuvre. Cet aspect revêt d'autant plus d'importance que l'UE est confrontée à des pénuries croissantes de main-d'œuvre et de compétences[7] dans des secteurs essentiels pour la compétitivité et la sécurité: l'agriculture et la pêche, la construction, la santé et les soins, le transport, les industries numériques, les technologies propres, la défense ainsi que les chaînes d'approvisionnement dans le domaine spatial.

Toutefois, il est également crucial que la mobilité de la main-d'œuvre soit équitable. Elle doit être fondée sur la sécurité sociale et la protection des droits des travailleurs, ainsi que sur un engagement inébranlable en faveur de l'égalité, de la non-discrimination et d'un recrutement équitable, garantissant une véritable égalité des chances pour les travailleurs mobiles, la main-d'œuvre locale et les entreprises qui les embauchent.

Or, les travailleurs mobiles, et notamment les ressortissants de pays tiers, font face à des abus et des violations de leurs droits, alors que les entreprises qui respectent les règles sont fragilisées par celles qui ne les respectent pas. Malgré la législation en vigueur sur le détachement des travailleurs et la coordination de la sécurité sociale, l'application transfrontière de la législation reste problématique et les administrations ne coopèrent pas pleinement.

Des niveaux plus faibles de transparence et l'existence de longues chaînes de sous-traitance peuvent accroître les risques de failles dans la protection des travailleurs et fausser la concurrence entre les entreprises. Le travail non déclaré, et notamment l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, la sous-rémunération, une mauvaise application des règles en matière de santé et de sécurité au travail, l'exploitation par le travail, les risques de traite des êtres humains et la discrimination en sont des exemples. Le respect de la législation est limité par une méconnaissance des droits du travail, des obstacles au signalement des abus et à l'accès à des voies de recours efficaces, ainsi que, pour les administrations publiques, par la fragmentation des procédures, un accès limité à des informations fiables et disponibles en temps utile, et une interopérabilité insuffisante pour les contrôles. Ces lacunes rendent plus difficile l'échange rapide d'informations et la détection des pratiques abusives, comme la fraude, ainsi que la lutte contre ces pratiques, alors que les employeurs respectueux des règles doivent se plier à des contrôles répétés et redondants.

Les citoyens de l'Union devraient pouvoir vivre, étudier, travailler, se former et prendre leur retraite partout dans l'UE aussi facilement que dans leur propre pays, en ayant l'assurance que leurs compétences seront pleinement exploitées et que leurs droits sociaux seront protégés, y compris s'ils décident de retourner dans leur pays d'origine[8]. La mobilité équitable de la main-d'œuvre devrait faciliter la mobilité dans toutes les directions, notamment la mobilité de retour, permettant aux personnes de rapporter dans leur région d'origine l'expérience et les facultés acquises ailleurs.

---

[7] Pénuries et excédents de main-d'œuvre en Europe – EURES (services européens de l'emploi).

[8] En 2023, le nombre de personnes retournant dans leur pays d'origine a augmenté de 7 %, de 713 000 en 2022 à 759 000 – Rapport annuel sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE – édition 2025.

Il est également essentiel, pour que l'UE reste compétitive, de renforcer son attractivité pour les talents des pays tiers dans les secteurs confrontés à des pénuries. Les entreprises qui respectent les règles devraient bénéficier de procédures administratives proportionnées, d'informations plus claires et de contrôles plus simples. En outre, les administrations publiques devraient pouvoir appliquer et faire respecter les règles et les procédures de manière plus efficace, grâce à une amélioration des échanges d'informations et des outils numériques.

Avec la feuille de route «Une Europe, un marché»[9], l'UE s'est engagée à accomplir des progrès décisifs dans l'achèvement du marché unique d'ici la fin de 2027. Le train de mesures sur la mobilité équitable de la main-d'œuvre constitue une réponse aux enjeux exposés ci-dessus. Le Conseil européen de mars 2026 a demandé que des mesures soient prises pour renforcer «la libre circulation des travailleurs grâce à une meilleure reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles et à une transférabilité accrue des certifications et des compétences par-delà les frontières nationales, y compris via la numérisation et l'interopérabilité». Il répond aux appels répétés des États membres[10], du Parlement européen[11] et du Comité économique et social européen[12] et s'appuie sur une vaste consultation de toutes les parties prenantes concernées[13].

La révision du mandat de l'Autorité européenne du travail proposée permettra de renforcer l'application de la législation et l'accès à l'information, ainsi que d'améliorer les contrôles transfrontières et la coopération entre les administrations. La proposition relative à un passeport européen de sécurité sociale permettra d'améliorer le fonctionnement des règles de coordination de la sécurité sociale, grâce à la numérisation. L'initiative sur la transférabilité des compétences facilitera le transfert des qualifications et des compétences par-delà les frontières et simplifiera les procédures de reconnaissance. Elle contribuera à la mise en place d'un véritable marché unique des talents, dans lequel les travailleurs et les professionnels pourront mettre leurs compétences à profit dans l'ensemble de l'UE, et dans lequel les entreprises pourront plus facilement employer la main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin pour rester compétitives.

Le train de mesures sur la mobilité équitable de la main-d'œuvre complète des initiatives sectorielles stratégiques clés, notamment dans les domaines de l'aviation, du transport

---

[9] Feuille de route «Une Europe, un marché» – Commission européenne

[10] Le Conseil européen de mars 2026 a demandé que des mesures soient prises pour renforcer *«la libre circulation des travailleurs grâce à une meilleure reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles et à une transférabilité accrue des certifications et des compétences par-delà les frontières nationales, y compris via la numérisation et l'interopérabilité»*. Toutes les présidences récentes du Conseil de l'UE ont placé la mobilité équitable de la main-d'œuvre parmi leurs grandes priorités.

[11] Résolution du Parlement européen du 20 mai 2021 sur l'incidence de la réglementation de l'Union sur la libre circulation des travailleurs et des services: un instrument pour faire coïncider besoins du marché du travail et compétences, Résolution du Parlement européen du 18 janvier 2024 sur la révision du mandat de l'Autorité européenne du travail [2023/2866(RSP)].

[12] Avis sur la clarification du cadre de l'Union pour le détachement de ressortissants de pays tiers

[13] Un dialogue sur la mise en œuvre a eu lieu le 16 septembre 2025 avec la vice-présidente exécutive, M[me] Mînzatu. D'autres activités de consultation sont décrites dans les analyses d'impact qui ont contribué à l'élaboration du présent train de mesures.

maritime[14], des ports[15], de l'agriculture[16] et de la recherche[17]. Conformément à la stratégie de l'UE en faveur des start-up et des scale-up[18], il aidera à attirer et retenir les talents, ce qui est particulièrement important pour le secteur des deep tech. Il soutient également l'initiative «Choisir l'Europe pour la science» en contribuant à attirer et retenir les talents dans les domaines de la recherche et de l'innovation. En outre, il contribuera au cadre plus global dans lequel s'inscrit la proposition EU Inc., qui vise à permettre aux entreprises innovantes d'exercer leurs activités dans le contexte d'un ensemble unique et harmonisé de règles à l'échelle de l'UE. En outre, comme indiqué dans la communication intitulée «Vers un 28e régime pour les sociétés de l'UE», la Commission élaborera en 2027 une proposition d'acte juridique visant à autoriser le télétravail transfrontière à 100 % pour les start-up et les scale-up dans l'ensemble de l'Union[19]. Enfin, ce train de mesures va aussi de pair avec la stratégie pour le droit au maintien sur le territoire: si la mobilité de la main-d'œuvre est à la fois un droit et une chance, chacun doit également avoir la possibilité, s'il le souhaite, de demeurer dans sa région d'origine et d'y mener une vie et une carrière de qualité. De même, les personnes qui font le choix de la mobilité doivent disposer de réelles possibilités de revenir dans leur région d'origine et d'y mettre leur expérience à profit. Faciliter la mobilité équitable, y compris la mobilité de retour, peut donc également contribuer à la cohésion territoriale et à garantir que toutes les régions puissent bénéficier des possibilités offertes par le marché unique.

Ensemble, ces mesures faciliteront la mise en œuvre et le contrôle de l'application des règles de l'UE conformément au socle européen des droits sociaux[20], tout en donnant une nouvelle impulsion forte à la mobilité équitable de la main-d'œuvre dans l'UE. Elles créeront davantage de possibilités pour les personnes, renforceront la protection des travailleurs, faciliteront l'accès aux talents, simplifieront les procédures et réduiront les charges administratives pour les entreprises. Avant tout, le présent train de mesures traduit une conviction simple: si l'UE veut une économie plus forte et plus compétitive, elle doit veiller à ce que la liberté de circuler, de travailler et de fournir des services soit simple et équitable non seulement en principe, mais aussi dans la pratique.

2. Moderniser et simplifier la coordination de la sécurité sociale

L'UE s'est depuis longtemps dotée de règles en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale qui garantissent que les citoyens peuvent vivre, travailler, prendre leur retraite et circuler librement dans toute l'Europe tout en conservant leurs droits en matière de sécurité sociale. Ces aspects sont au cœur de l'intégration européenne. La dernière révision, attendue de longue date, des règles de l'UE en matière de coordination de la sécurité sociale, approuvée à titre provisoire en avril 2026, met en œuvre un cadre plus moderne, équitable et efficace, qui

[14] Stratégie maritime industrielle de l'UE, COM(2026)111 final.
[15] Stratégie portuaire de l'UE, COM(2026)112 final.
[16] Cf. conditionnalité sociale dans la législation relative à la politique agricole commune.
[17] Cf. futur acte législatif sur l'Espace européen de la recherche (EER)
[18] COM(2025) 270, 28.5.2025
[19] COM(2026) 320, 18.3.2026
[20] Communication sur le socle européen des droits sociaux, COM(2026) 650 final.

renforce la protection des travailleurs tout en réduisant la charge administrative inutile et l'insécurité juridique pour les entreprises exerçant des activités transfrontières.

Par ailleurs, les marchés du travail de l'UE ont connu une nouvelle transition structurelle au cours de la dernière décennie, qui nécessite de poursuivre la modernisation, la simplification et la clarification des règles. Une nouvelle initiative, s'appuyant sur les améliorations apportées lors de la dernière révision, devrait permettre de répondre aux réalités émergentes, telles que la forte mobilité chez certains types de travailleurs — par exemple, les travailleurs qui exécutent des missions de courte durée et qui de ce fait changent souvent d'emploi, les travailleurs très mobiles qui n'ont pas de lieu de travail stable dans un État membre (comme les nomades numériques) et les travailleurs dont le statut professionnel change fréquemment. Ces situations posent la question de savoir où les cotisations de sécurité sociale doivent être payées et perçues. En matière de risques, les préoccupations majeures sont l'exposition potentielle à des doubles cotisations et la perte des droits acquis pour les travailleurs; l'insécurité juridique quant à la législation applicable pour les employeurs; et la fraude et le contournement des règles pour les administrations.

Un nombre croissant de travailleurs indépendants exercent des activités transfrontières, parfois dans plusieurs États membres. Dans la plupart des cas, il s'agit d'activités légitimes pour lesquelles il convient d'établir rapidement la législation applicable. Toutefois, ces situations sont associées à des risques de faux travail indépendant, d'activités non déclarées ou sous-déclarées et d'autres formes de fraude.

En outre, les États membres demandent que des mécanismes renforçant les contrôles et le suivi soient mis en place afin de lutter contre les abus, notamment au moyen d'une coopération administrative accrue et de l'échange automatique de données. Cette demande concerne en particulier les mesures d'activation ou de placement professionnel applicables aux personnes qui exportent leurs prestations de sécurité sociale — notamment les prestations de chômage — vers un autre pays. La dernière révision des règles relatives à la coordination de la sécurité sociale, provisoirement approuvée en avril 2026, introduit déjà des règles renforcées en matière de déclaration et de coopération mutuelle entre les pays pour communiquer les changements de statut professionnel des personnes concernées. La Commission européenne proposera, à cette fin, d'améliorer les échanges de données entre les institutions dans le cadre du système d'échange électronique d'informations sur la sécurité sociale (EESSI). L'étape suivante devrait consister à étudier la possibilité de renforcer encore la coopération et l'échange de données, notamment au moyen d'un échange automatique structurel de données concernant la reprise du travail et les mesures d'activation.

En 2027, la Commission présentera donc une proposition visant à poursuivre la simplification et la modernisation des règles de l'UE relatives à la coordination des systèmes de sécurité sociale.

3. Améliorer l'application des règles et garantir l'information de tous

3.1. Renforcer l'Autorité européenne du travail

Depuis sa création en 2019, l'Autorité européenne du travail (AET) joue un rôle central pour garantir la mobilité équitable de la main-d'œuvre au sein de l'UE. Ce rôle central a été confirmé par la Commission lorsqu'elle a procédé à une évaluation de l'AET en 2025. Elle y a toutefois souligné la nécessité de renforcer ses capacités stratégiques et opérationnelles.

La Commission a donc adopté une proposition de révision ciblée du règlement relatif à l'Autorité européenne du travail, dans le cadre du présent train de mesures.

Un renforcement du rôle de l'AET aidera la Commission et les États membres à mettre en place un véritable marché du travail de l'UE fondé sur la confiance et des conditions égales pour tous, offrant des possibilités aux entreprises ainsi qu'aux travailleurs mobiles, tout en les protégeant contre la fraude, les abus et le travail non déclaré. La révision du mandat de l'AET permettra de renforcer l'efficacité des inspections transfrontières, en donnant à l'Autorité les outils nécessaires pour réaliser de meilleures évaluations des risques à l'appui d'inspections concertées et communes, qui conservent leur caractère volontaire et sont menées à l'initiative des États membres concernés. Cette révision définira de façon explicite le rôle de l'AET dans la communication d'informations et le soutien aux inspections impliquant des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail de l'UE, les travailleurs mobiles de l'UE et des pays tiers étant souvent confrontés aux mêmes difficultés[21]. Elle renforcera ainsi l'application des droits sociaux et des droits en matière d'emploi de ces travailleurs et protégera les employeurs respectueux des règles contre la concurrence déloyale. Cette initiative améliorera également l'information, l'orientation et le soutien, en permettant de fournir directement des informations adaptées aux besoins des travailleurs et des employeurs. En outre, elle renforcera et simplifiera la fonction de médiation de l'AET, en améliorant son efficacité et en réduisant les risques de contentieux et les coûts liés aux litiges transfrontières. Enfin, elle améliorera le soutien apporté par le réseau européen des services de l'emploi (EURES) à la mobilité transfrontière, tout en simplifiant le cadre et en réduisant la charge administrative pour les administrations nationales.

3.2 Améliorer la libre circulation des services et l'application de la législation dans le cas des ressortissants de pays tiers détachés

En 2023, un travailleur détaché sur cinq était ressortissant d'un pays tiers[22]. Si les ressortissants de pays tiers comblent de véritables besoins de main-d'œuvre pour les entreprises de l'UE, les exigences administratives liées à leur détachement ne sont pas toujours faciles à gérer. Parallèlement, les ressortissants de pays tiers peuvent être confrontés à des difficultés plus importantes que les travailleurs détachés de l'UE — du manque d'informations sur leurs droits à des lacunes dans l'application de la législation — qui les exposent à un risque plus élevé d'exploitation. Par conséquent, la mise en œuvre et le respect de leurs droits ne sont pas

[21] L'AET soutiendra les inspections du travail nationales pour ce qui concerne les aspects liés à l'emploi et à la sécurité sociale des directives de l'UE pertinentes. La politique migratoire et son application restent de la responsabilité des autorités nationales et des autorités de l'Union compétentes.

[22] Détachement de travailleurs – Collecte de données à partir des outils de déclaration préalable: année de référence 2023

garantis, et ils peuvent même se retrouver en séjour irrégulier dans l'État membre d'accueil s'ils ne sont pas véritablement détachés.

Le cadre juridique de l'UE relatif au détachement s'applique aux travailleurs détachés issus aussi bien de l'UE que des pays tiers. Toutefois, certaines questions n'ont pas encore été tranchées en ce qui concerne l'interprétation du cadre juridique existant, malgré la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne sur les ressortissants de pays tiers détachés[23]. La collaboration entre la Commission et l'AET a donné lieu à l'élaboration d'un manuel sur la législation et les pratiques nationales en matière de détachement de ressortissants de pays tiers[24]. En outre, la récente révision des règles en matière de sécurité sociale et la future déclaration électronique pour le détachement de travailleurs contribueront à résoudre certains problèmes de mise en œuvre. Le renforcement du rôle de l'AET dans le soutien opérationnel apporté aux États membres pour l'application et le contrôle du respect de ces règles contribuera également à cette amélioration. Il pourrait s'avérer nécessaire d'apporter des précisions supplémentaires en ce qui concerne les conditions permettant un véritable détachement de ressortissants de pays tiers. En outre, des mesures supplémentaires pourraient être nécessaires, non seulement pour protéger les droits des travailleurs détachés issus de pays tiers, mais aussi pour aider les États membres à appliquer et à faire respecter efficacement les règles, et pour permettre aux entreprises de l'UE de détacher des travailleurs issus de pays tiers. Ces mesures encourageront une concurrence loyale entre les prestataires de services, et devraient permettre d'alléger les charges administratives.

En s'appuyant sur les travaux menés avec l'AET, la Commission cherchera des moyens de clarifier le cadre juridique relatif au détachement de ressortissants de pays tiers.

3.3. Moderniser les réseaux de placement et de mise en relation

L'UE a mis en place une large gamme d'outils numériques, notamment Europass, ESCO[25] et le réservoir européen de talents, pour soutenir la mobilité, la transparence des compétences et le recrutement, qui, ensemble, visent à favoriser un écosystème cohérent. Au sein de cet écosystème, EURES[26] est un pilier opérationnel central: il fournit des données fiables sur les offres d'emploi et aide à mettre en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs. La récente évaluation de l'AET[27] et le rapport d'activité d'EURES (2022-2024) ont révélé une forte baisse des placements effectués grâce à EURES[28]; un engagement moindre des États membres, en temps et en personnel; une faible sensibilisation du public (seul un tiers des

[23] Rapport de la Commission sur la mise en œuvre de la directive concernant le détachement de travailleurs, AET, *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals* (rapport sur les pratiques, les possibilités et les défis de la coopération entre les États membres, en particulier en ce qui concerne le détachement de ressortissants de pays tiers).
[24] Manuel
[25] ESCO est le système européen de classification multilingue des aptitudes, compétences et professions.
[26] Actuellement régi par le règlement (UE) 2016/589 du Parlement européen et du Conseil du 13 avril 2016.
[27] Évaluation de l'Autorité européenne du travail, COM(2025)256 du 26.5.2025.
[28] De près de 85 000 en 2018-2019 à moins de 50 000 en 2021-2023, la part de placements intra-UE passant de 10 % à moins de 5 %.

demandeurs d'emploi connaissent EURES); et un portail pour lequel l'expérience utilisateur et l'exactitude des données pourraient être améliorées.

S'appuyant sur la stratégie 2030 d'EURES[29], la **révision du mandat de l'AET proposée** contribuera également à soutenir la mobilité de la main-d'œuvre dans l'UE, en permettant un meilleur fonctionnement d'EURES et en maximisant les synergies avec d'autres réseaux et outils informatiques pour les placements et la mise en relation, tout en mettant davantage l'accent sur les services numériques (enrichis par l'IA).

En outre, avant la fin de 2026, la Commission proposera une décision révisée visant à préparer le réseau des services publics de l'emploi aux défis actuels du marché du travail, notamment l'activation des groupes vulnérables et la migration de la main-d'œuvre.

4. La numérisation au service de la libre circulation

Les outils numériques sont au cœur des efforts déployés par l'UE pour simplifier les procédures et réduire la charge administrative qui pèse sur les personnes, les entreprises et les administrations publiques. Les initiatives du présent train de mesures visent à apporter une contribution tangible à l'objectif de garantir, d'ici à 2030, la disponibilité en ligne complète des services publics essentiels pour les personnes et les entreprises. En s'appuyant sur des solutions fiables, telles que les portefeuilles européens d'identité numérique (EUDI) et le règlement sur le portail numérique unique, en faisant progresser le principe «une fois pour toutes» et en promouvant une interopérabilité fluide entre tous les acteurs participant à la mobilité équitable de la main-d'œuvre, ces mesures iront au-delà de la simplification des procédures. Elles contribueront à renforcer la confiance et la transparence[30] et à améliorer l'efficacité dans les situations et les échanges transfrontières. Elles aideront également à détecter la fraude et à lutter contre les abus.

4.1. Passeport européen de sécurité sociale (ESSPASS)

Malgré des progrès significatifs dans la numérisation des échanges transfrontières entre 3 400 organismes nationaux de sécurité sociale et l'abandon des procédures sur papier avec la mise en œuvre du système d'échange électronique d'informations sur la sécurité sociale (EESSI), justifier de ses droits en matière de sécurité sociale par-delà les frontières reste fastidieux. Les personnes, les entreprises, les prestataires de soins de santé et les autorités nationales, régionales et locales sont toujours confrontés à des procédures chronophages qui nécessitent souvent une présence physique, des documents papier ou des documents électroniques sans vérification sécurisée. Ces obstacles risquent même de décourager les personnes d'exercer leur droit à la libre circulation et de dissuader les entreprises d'envoyer des travailleurs à l'étranger.

[29] Le marché de l'emploi européen est en pleine mutation, et EURES est prêt à montrer la voie à l'horizon 2030 – EURES (services européens de l'emploi)

[30] Également à l'appui des objectifs de transparence et de simplification énoncés dans la recommandation du Conseil de 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, EUR-Lex - 32019H1115(01) - FR - EUR-Lex.

S'appuyant sur les initiatives existantes, en particulier le règlement sur le portail numérique unique et les portefeuilles EUDI, la Commission a adopté, dans le cadre du présent train de mesures, une proposition relative à un passeport européen de sécurité sociale.

Grâce à cette initiative, il sera plus facile, plus rapide et plus sûr de prouver et de vérifier les droits en matière de sécurité sociale dans l'ensemble de l'UE. L'initiative s'appliquera aux personnes relevant du champ d'application des règles de coordination de la sécurité sociale énoncées dans le règlement (CE) nº 883/2004, et la Commission s'apprête à étendre son champ d'application aux ressortissants de pays tiers résidant légalement dans l'UE et se trouvant dans une situation transfrontière. L'initiative couvrira progressivement tous les documents attestant des droits en matière de sécurité sociale lors de déplacements au sein de l'UE («documents portables»), tout en maintenant la possibilité d'utiliser le format papier[31]. Elle commencera par le document portable A1, qui indique dans quel pays les cotisations de sécurité sociale sont versées, et comprendra également la carte européenne d'assurance maladie, qui est détenue par plus de 253 millions de personnes et permet d'accéder aux soins de santé nécessaires sur le plan médical lors de séjours temporaires à l'étranger. La proposition renforcera la prévisibilité pour les personnes et les entreprises en fixant des délais contraignants de délivrance de documents. Pour les entreprises, le respect des exigences en matière de détachement sera simplifié par la mise en place d'une convergence dans les exigences en matière d'information pour les demandes de document portable A1 et par l'instauration de la possibilité d'un point d'entrée unique pour ces exigences et celles convenues dans la déclaration électronique de détachement[32]. Les administrations publiques bénéficieront d'une vérification instantanée des documents et de meilleurs outils pour détecter la fraude et faire respecter les règles, ainsi que d'une efficacité accrue grâce à la rationalisation des procédures.

4.2. Déclaration électronique pour le détachement de travailleurs

La complexité des procédures de détachement temporaire de travailleurs dans un autre État membre est vue par de nombreuses entreprises comme l'un des obstacles à la prestation de services transfrontières[33]. L'objectif des exigences administratives prévues par les règles de l'UE en matière de détachement est de faire en sorte qu'un niveau approprié de protection des droits des travailleurs détachés soit respecté en ce qui concerne la prestation transfrontière de services. Toutefois, la diversité des exigences nationales en matière de déclaration, tant par leur nature (papier ou numérique) que par leur contenu, a contribué à la complexité pour les entreprises comme pour les travailleurs détachés et a fragmenté le marché unique. Le récent accord provisoire sur la proposition relative à une déclaration électronique[34], premier résultat produit dans le cadre de la feuille de route «Une Europe, un marché», constitue une avancée majeure. Cette proposition prévoit que les entreprises puissent introduire une déclaration

[31] Formulaires normalisés en matière de sécurité sociale - Your Europe.
[32] Voir aussi la prochaine section.
[33] Rapport de synthèse sur les activités de consultation dans le cadre de la stratégie pour le marché unique.
[34] COM(2024) 531 du 13.11.2024.

relative au détachement de travailleurs au format numérique par l'intermédiaire d'un portail central multilingue pour les États membres qui participent au système.

Cependant, des travaux supplémentaires sont nécessaires. Les employeurs et plusieurs États membres ont demandé à diverses reprises un alignement plus étroit entre les procédures d'obtention du document portable A1 et les procédures de transmission de la déclaration électronique. À cet égard, la proposition ESSPASS permet déjà de réaliser d'importantes avancées en harmonisant les données requises pour demander un document portable A1.

La Commission prend des mesures pour appliquer le principe «une fois pour toutes» dans le contexte du document portable A1 et de la procédure de transmission de la déclaration électronique. Ces deux procédures pourraient être rapprochées sur le plan technique et du point de vue de l'utilisateur une fois que le portail de déclaration électronique pour le détachement de travailleurs sera en place.

La prochaine étape pour la Commission sera de travailler avec les États membres afin d'assurer l'interopérabilité entre les portails nationaux de demande du document portable A1 et les interfaces publiques connectées au système d'information du marché intérieur (IMI). Les consultations ont déjà commencé en 2026. Cette rationalisation reposera sur une large utilisation du portail commun de déclaration électronique par les États membres, qui est vivement encouragée par la Commission.

Dans le même temps, l'AET poursuit ses efforts visant à permettre aux entreprises de se conformer plus facilement aux règles existantes grâce à la numérisation. Elle expérimente un outil numérique destiné à faciliter le **calcul de la rémunération des travailleurs détachés et l'augmentation de la transparence** − le **calculateur de rémunération**[35]. Les utilisateurs devraient y avoir accès à partir de 2027 dans les pays pilotes. L'ambition est de déployer cet outil dans le secteur du transport routier dans tous les États membres, avant de l'étendre progressivement à d'autres secteurs.

4.3. Service européen de suivi des retraites

La transparence des droits à pension acquis dans différents États membres dotés de systèmes de retraite distincts est un élément clé de la mobilité équitable de la main-d'œuvre. Sans une vue d'ensemble de leurs droits à pension actuels dans différents régimes et pays, ainsi que des prestations de retraite attendues, les travailleurs mobiles peuvent avoir de la peine à planifier leur carrière, leurs besoins d'épargne et leur retraite. La Commission soutient donc le développement d'un système européen de suivi des pensions[36] visant à relier les informations provenant des systèmes nationaux de suivi des États membres. Ce système donnera aux travailleurs mobiles une vue d'ensemble unique de leurs droits à pension en temps réel et fournira des informations sur les prestataires et systèmes de retraite. Le projet, actuellement en

[35] Le projet pilote vise les conducteurs détachés dans le secteur du transport de marchandises dans huit pays: la Belgique, la Tchéquie, la Finlande, l'Allemagne, la Lettonie, les Pays-Bas, le Portugal et la Slovénie.

[36] www.findyourpension.eu.

phase de déploiement, vise à relier cinq à sept systèmes nationaux de suivi des retraites d'ici à 2029.

Le train de mesures de l'UE sur les régimes de retraite complémentaire[37] présenté par la Commission, adopté dans le cadre de la stratégie relative à une union de l'épargne et des investissements[38], pourrait également soutenir la mobilité de la main-d'œuvre de l'UE en améliorant la portabilité transfrontière des droits à pension complémentaire tout en respectant les systèmes de retraite nationaux. La recommandation de la Commission sur les systèmes de suivi des retraites, les tableaux de bord des retraites et l'affiliation automatique[39] invite par ailleurs les États membres à développer des systèmes de suivi nationaux et à veiller à ce que ces derniers soient compatibles avec le système européen de suivi des pensions, soutenant ainsi la mobilité de la main-d'œuvre.

La Commission continuera de soutenir le développement du système européen de suivi des pensions et de faciliter l'apprentissage mutuel et l'échange de bonnes pratiques en matière de suivi des retraites entre les États membres.

5. Mieux armer les entreprises et les travailleurs en augmentant la transférabilité des compétences et des qualifications

Afin de tirer pleinement parti des avantages de la mobilité au sein du marché unique, les travailleurs et les professionnels doivent avoir l'assurance que les qualifications et compétences qu'ils ont acquises dans un État membre sont faciles à comprendre, valorisées et, pour les professions réglementées, reconnues dans un autre État membre. L'incertitude quant à l'acceptation et à la valeur des qualifications d'autres États membres et, le cas échéant, quant au résultat, au coût et à la durée de la reconnaissance constitue un frein à la mobilité pour certaines personnes. Ceux qui font le choix de la mobilité risquent de voir leurs compétences sous-utilisées et sont nettement plus susceptibles d'être surqualifiés. En conséquence, leurs conditions de travail sont moins favorables que celles des ressortissants nationaux titulaires de qualifications comparables.

Les difficultés touchent également les ressortissants de pays tiers ou les citoyens de l'UE qui ont obtenu leurs qualifications en dehors de l'UE et qui souhaitent travailler et s'intégrer sur le marché du travail de l'UE. Les problèmes de compréhension, d'évaluation et de reconnaissance de ces qualifications et compétences empêchent les talents internationaux d'accéder à l'emploi dans l'UE et contribuent à la sous-utilisation des compétences et à la surqualification.

Les obstacles à la transférabilité des compétences empêchent également les employeurs, en particulier les PME, de rechercher efficacement des talents dans toute l'Union et au-delà. En effet, le processus complexe de vérification des qualifications non nationales s'avère souvent trop coûteux ou trop risqué pour les recruteurs de taille modeste. La question est particulièrement pertinente lorsque les qualifications et les compétences ont été acquises en

[37] COM(2025) 840 du 20.11.2025 et COM(2025) 842 du 20.11.2025.
[38] COM(2025) 124 du 19.3.2025.
[39] Recommandation (UE) 2025/2384 de la Commission du 20 novembre 2025 sur les systèmes de suivi des retraites, les tableaux de bord des retraites et l'affiliation automatique [C(2025) 9300].

dehors de l'UE, ce qui souligne l'importance de mécanismes transparents et fiables pour faciliter leur évaluation. Par conséquent, de nombreuses entreprises s'en tiennent aux réserves de main-d'œuvre locales, même lorsque l'expertise spécifique dont elles ont besoin est disponible ailleurs.

Dans le cadre du présent train de mesures, **la Commission a adopté une initiative sur la transférabilité des compétences.** Celle-ci comprend **trois actes juridiques distincts** visant à numériser et à améliorer la disponibilité des informations sur les qualifications et les compétences, à moderniser les processus de reconnaissance pour les professions réglementées et à simplifier les procédures de reconnaissance des qualifications et des compétences des ressortissants de pays tiers.

5.1. Transférabilité des qualifications grâce à la numérisation et à de meilleures informations

Le manque de compréhension des qualifications et des compétences acquises dans d'autres États membres ainsi que l'insuffisance d'informations à cet égard limitent leur valeur sur le marché du travail pour les travailleurs, les professionnels et les employeurs. Le recours continu aux attestations de qualifications sur papier, qui sont vulnérables à la fraude, rend la vérification des qualifications fastidieuse. Si de nombreux États membres investissent dans la numérisation des qualifications, la stratégie pour le marché unique de 2025 souligne que l'approche actuelle en matière de délivrance des justificatifs numériques reste très fragmentée. Cette fragmentation entrave l'interopérabilité à l'échelle de l'UE, privant les travailleurs mobiles et les employeurs d'un moyen rationalisé et fiable de présenter et de vérifier les qualifications dans l'ensemble de l'Union. Cela entraîne une charge administrative excessive et des coûts indus pour les citoyens et les entreprises et accroît également les risques de fraude et de falsification. Pour remédier à ces problèmes, la Commission a adopté, dans le cadre du train de mesures, une proposition d'acte législatif sur la transférabilité des compétences qui impose aux États membres de délivrer des justificatifs numériques interopérables et sûrs pour les qualifications (dans le contexte à la fois des professions réglementées et non réglementées) et exige des informations comparables sur celles-ci, notamment au moyen d'un nouvel outil de comparaison Europass. Les justificatifs numériques seront délivrés gratuitement aux citoyens et seront juridiquement valables et vérifiables dans toute l'Union. Le fait qu'ils contiendront des niveaux du CEC permettant une comparaison entre les États membres favorisera leur compréhension et leur reconnaissance le cas échéant, tandis que les décisions de reconnaissance resteront du ressort des autorités nationales compétentes. La proposition vise à faire en sorte que les travailleurs, les employeurs et les autorités nationales aient accès à des informations fiables et comparables sur les qualifications et les compétences au sein de l'Union de manière simple, efficace et économique.

5.2. Faciliter la reconnaissance des qualifications et étendre la reconnaissance automatique à d'autres professions réglementées

Les nouveaux outils numériques permettront également aux professionnels mobiles d'obtenir plus facilement la reconnaissance légale de leurs qualifications professionnelles dans un autre

État membre lorsque cette reconnaissance est nécessaire à l'exercice d'une profession réglementée.

Dans le cadre du présent train de mesures, la Commission a adopté une proposition visant à modifier la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles afin, entre autres, de faciliter et d'accélérer les processus de reconnaissance transfrontière.

La proposition introduit un flux de travail numérique unifié, qui s'appuie sur les outils existants et intègre l'intelligence artificielle. Il soutiendra à la fois les professionnels mobiles et les autorités compétentes des États membres qui évaluent les demandes de reconnaissance transfrontière. Cela permettra de réduire les délais de traitement, les exigences en matière de documentation et la nécessité de traductions certifiées conformes, d'aider les autorités à vérifier l'authenticité des documents et d'améliorer la coopération entre les États membres et la Commission afin de contribuer à améliorer la mobilité professionnelle au sein du marché unique. Les améliorations s'appuient sur les justificatifs numériques établis dans le cadre du règlement sur la transférabilité des compétences.

Par ailleurs, la mobilité professionnelle sera encore renforcée par la définition de cadres communs de formation pour des professions données, qui se fondera sur les points communs existants entre les États membres. Tout en permettant aux États membres de conserver leurs propres parcours de formation menant aux professions, les cadres communs de formation définissent le socle minimal de connaissances, d'aptitudes et de compétences légalement requis pour exercer une profession donnée, rendant ainsi possible la reconnaissance automatique par-delà les frontières. Dans un premier temps, **la Commission a adopté un cadre commun de formation pour les kinésithérapeutes**, une profession pour laquelle de nombreux États membres font état de pénuries critiques. Ce cadre permet aux kinésithérapeutes qui remplissent les exigences définies de bénéficier de la reconnaissance automatique sans devoir se soumettre à d'autres évaluations de fond de leurs qualifications.

Outre le cadre commun de formation pour les kinésithérapeutes, la Commission a dressé une **liste indicative de professions prioritaires pour lesquelles des cadres communs de formation pourraient être établis**. Cette hiérarchisation des priorités traduit la nécessité de s'affranchir d'une approche qui repose seulement sur le cas par cas et d'accélérer la reconnaissance des qualifications dans les professions particulièrement importantes pour la résilience économique et la compétitivité de l'Europe, ainsi que la capacité de cette dernière à réaliser les transitions écologique et numérique.

La liste cible les professions pour lesquelles les normes nationales de qualification convergent déjà, ce qui fait d'elles les candidats les plus viables pour un cadre commun de formation défini au niveau de l'UE. Elle couvre les emplois qui sont essentiels dans le contexte de la compétitivité globale et du potentiel d'innovation de l'UE (par exemple, *les ingénieurs civils et les techniciens de laboratoire biomédical*) et dans le cadre de la transition écologique et d'une union de l'énergie indépendante (par exemple, *les électriciens et les architectes paysagistes*). Elle comprend également plusieurs professions de soins qui sont critiques dans le contexte de la transition démographique (par exemple, *les assistants infirmiers, les aides-*

soignants, *les ergothérapeutes et les techniciens en radiologie*), ainsi que des professions liées à l'éducation (par exemple, *les instituteurs préscolaires et les éducateurs*).

Afin de faire encore avancer les travaux dans ce domaine, la Commission **conviendra avec les États membres d'un plan de travail annuel** visant à planifier conjointement les efforts et à évaluer, au cas par cas, s'il existe une convergence réglementaire suffisante pour les cadres communs de formation conformément aux critères juridiques applicables. Cela offrira une base de coopération plus structurée et tournée vers l'avenir, tout en permettant à la Commission et aux États membres de concentrer leurs efforts sur les professions pour lesquelles une action commune de l'UE peut apporter la plus grande valeur économique et sociale.

5.3. Attirer et retenir les talents de pays tiers

Comme expliqué dans la stratégie européenne de gestion de l'asile et de la migration[40], l'UE devrait s'efforcer, au cours des cinq prochaines années, de devenir le site le plus attrayant dans la course mondiale aux talents. Même en mobilisant pleinement la main-d'œuvre nationale, la décroissance démographique et les graves pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les secteurs critiques font de l'attraction des talents de pays tiers une nécessité urgente. Le futur réservoir de talents de l'UE[41] et d'autres initiatives telles que la carte bleue européenne révisée, les partenariats pour les talents[42] et le guichet pilote d'accès légal à l'Union européenne en Inde reflètent cette approche stratégique visant à faire de l'UE une destination de choix compétitive pour les travailleurs qualifiés. Dans le même temps, les ressortissants de pays tiers et les entreprises de l'UE qui souhaitent les engager doivent pouvoir s'appuyer sur des procédures claires, simples et prévisibles de reconnaissance des qualifications obtenues en dehors de l'UE. Créer de telles règles permettrait à l'UE de se positionner plus efficacement en tant que bloc unifié dans ses relations stratégiques avec les partenaires internationaux, notamment dans le cadre des partenariats pour les talents.

Par conséquent, dans le cadre du présent train de mesures, la Commission a adopté une proposition de directive dans le but d'établir un cadre juridique commun pour la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers afin de renforcer la position de l'UE dans la course mondiale aux talents.

Tout en respectant pleinement les régimes migratoires des États membres et leur compétence en matière de réglementation des professions sur leur territoire, la proposition rationalisera les processus de reconnaissance pour les ressortissants de pays tiers. Cela profitera tant aux ressortissants de pays tiers qui résident déjà dans un État membre et souhaitent accéder à une profession réglementée qu'à ceux qui doivent faire reconnaître leurs qualifications dans le contexte d'une voie de migration légale. Grâce à la modification parallèle de la directive

[40] Communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil - Stratégie européenne de gestion de l'asile et de la migration - COM(2026) 45 final.
[41] Règlement (UE) 2026/1047 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2026 portant création d'un réservoir de talents de l'UE.
[42] Partenariats pour les talents – Migration et affaires intérieures – Commission européenne.

2005/36/CE, les citoyens de l'Union titulaires de qualifications équivalentes obtenues dans un pays tiers bénéficieront d'un traitement au moins aussi favorable.

Outre des normes procédurales minimales communes (en ce qui concerne les délais, les documents requis et les droits des demandeurs), la proposition vise également à éliminer les étapes et les frais en double en imposant aux États membres de prévoir des procédures intégrées, dans la mesure du possible. Elle prévoit également la prestation de services qui aideront les autorités compétentes à vérifier l'authenticité des qualifications obtenues dans un pays tiers, tout en leur laissant la décision finale. Enfin, la proposition ouvre la possibilité de faire reconnaître automatiquement des qualifications spécifiques approuvées au préalable, si tant est qu'elles répondent aux exigences minimales de formation applicables dans le marché unique et qu'elles soient délivrées par des établissements de formation agréés dans des pays tiers et évalués par des agences européennes d'assurance qualité. Cette possibilité s'appliquerait aux professions pour lesquelles l'UE a déjà défini des exigences minimales harmonisées en matière de formation, qui revêtent une grande importance économique et sont confrontées à d'importantes pénuries de main-d'œuvre. Afin d'accélérer le processus d'approbation préalable et d'approfondir la coopération internationale, le cadre introduit également des dispositions rationalisées pour les pays partenaires disposant de systèmes d'éducation et de formation fiables.

Dans le cadre du présent train de mesures, la directive sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers sera accompagnée d'un ensemble de mesures non contraignantes complémentaires destinées à améliorer la confiance, la transparence et la compréhension des compétences et des qualifications acquises à l'étranger par les ressortissants de pays tiers. Ces mesures comprendront une aide préalable au départ facilitée dans le cadre des partenariats pour les talents (notamment une évaluation des compétences et la préparation des documents en amont), l'amélioration de la fourniture d'informations au niveau de l'UE aux particuliers et aux employeurs, ainsi que la promotion et une meilleure utilisation du cadre européen des certifications (CEC) dans les relations avec les pays tiers.

Conclusion

Comme indiqué dans la feuille de route interinstitutionnelle intitulée «*Une Europe, un marché*», la mise en place d'un marché unique plus solide, plus équitable et plus intégré n'est pas seulement une nécessité économique: c'est un impératif politique pour une Europe qui entend rester résiliente, compétitive et unie, à une époque marquée par les tensions géopolitiques, les perturbations technologiques et l'incertitude économique. La compétitivité dans un contexte mondial n'est atteignable que par la solidarité interne. La réalisation de cette ambition nécessite une mise en œuvre et une application effectives, de façon à traduire les engagements convenus en résultats tangibles sur le terrain. Dans ce contexte, le train de mesures sur la mobilité équitable de la main-d'œuvre représente une avancée majeure dans la construction d'une Europe sociale plus forte. Il renforce l'application de la législation pour prévenir les abus et l'exploitation et contribue à garantir la circulation efficace des données de sécurité sociale, des compétences et des qualifications des personnes par-delà les frontières. Il réduit la charge administrative inutile grâce à la numérisation et favorise la lutte contre la

fraude. En renforçant la confiance entre les États membres et en rendant la mobilité de la main-d'œuvre plus équitable, plus simple et plus transparente, le présent train de mesures ne se contente pas d'améliorer les procédures ou de proposer de nouveaux outils numériques: il renforce le marché unique en tant que puissant moteur de solidarité, d'opportunité, de prospérité partagée et d'équité intergénérationnelle, et en tant qu'expression concrète de la promesse de l'Europe de protéger ses citoyens, ses travailleurs et ses entreprises, de leur donner les moyens d'agir et d'obtenir des résultats.