



Recruiting Immigrant Workers EUROPE

ÉVALUATION ET RECOMMANDATIONS



Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016

ÉVALUATION ET RECOMMANDATIONS

This work is published under the responsibility of the Secretary-General of the OECD. The opinions expressed and arguments employed herein do not necessarily reflect the official views of OECD member countries or the European Union..

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

This is a translation of the Assessment and Recommendations that appears in the publication:

OECD and EU. (2016), *Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264257290-en>.

This document has been produced with the financial assistance of the European Union. The views expressed herein can in no way be taken to reflect the official opinion of the European Union. Grant: HOME/2013/EIFX/CA/002 / 30-CE-0615920/00-38 (DI130895)

The statistical data for Israel are supplied by and under the responsibility of the relevant Israeli authorities. The use of such data by the OECD is without prejudice to the status of the Golan Heights, East Jerusalem and Israeli settlements in the West Bank under the terms of international law.

Photo credits: Cover © Jonathan Evans/Imagine ltd.

Corrigenda to OECD publications may be found on line at: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OECD/European Union 2016

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of the source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.

Évaluation et recommandations

La crise des réfugiés représente un défi historique pour l'Europe...

En 2015, le nombre de réfugiés et de demandeurs d'asile qui sont entrés en Europe a atteint des niveaux record avec l'arrivée de plus d'un million de personnes, et plus de 180 000 au cours des quatre premiers mois de 2016 seulement. L'Europe dispose à la fois des capacités et de l'expérience pour relever le défi, mais cet afflux sans précédent en un délai si court a mis à rude épreuve ses infrastructures. L'impact a également été très fort sur l'opinion publique, laquelle reste très sensible aux questions des réfugiés et des migrations. Par conséquent, l'attention des pouvoirs publics a essentiellement été consacrée à la recherche de solutions à la crise des réfugiés.

... qui devrait toutefois continuer d'améliorer aussi son cadre relatif à l'immigration de travail pour être en mesure de relever les défis à venir.

Les migrations humanitaires ne représentent pas la plus grande partie de l'immigration dans l'Union européenne (UE). Elles ne remplacent pas non plus les voies sélectives et discrétionnaires de l'immigration de travail par le biais desquelles les employeurs sont censés compléter les futurs besoins de compétences d'un marché du travail européen où la population en âge de travailler diminue et où les importantes pénuries de compétences pourraient bien se creuser dans un avenir proche. Dans ce contexte, la question reste de savoir si l'Europe continue d'attirer les talents, et quel rôle peuvent jouer les politiques de l'UE pour renforcer son attractivité.

L'Union européenne est une destination d'immigration majeure...

L'UE accueille davantage d'immigrés que toute autre destination de la zone OCDE ; en effet, la moitié des entrées enregistrées dans l'OCDE sont observées dans ses pays membres européens (UE-OCDE). En 2013 et en 2014, les flux d'immigration permanente dans les pays OCDE de l'UE en

provenance de pays tiers se sont élevés à environ 1 million de personnes. Si ce chiffre diminue depuis 2007, il reste comparable au nombre de personnes qui immigreront aux États-Unis. Les effectifs d'immigrés ont en revanche augmenté. Dans les années 2000, la population des adultes nés en dehors de l'UE a augmenté de plus de 42 % dans les seuls pays de l'UE-15, pour atteindre plus de 30 millions de personnes, soit un tiers de l'ensemble des immigrés dans les pays de l'OCDE. Le nombre des ressortissants de pays tiers âgés de 15 à 64 ans qui résidaient dans l'UE a progressé de 12 % entre 2006 et 2015.

...mais seule une partie des nouveaux arrivants sont des travailleurs migrants ou viennent pour occuper un emploi ...

Les travailleurs migrants représentent environ un nouvel arrivant sur trois dans l'UE, tandis que la part des migrants admis pour des raisons familiales est plus importante. La plupart des travailleurs migrants sont concentrés dans quelques pays de l'UE seulement (Espagne, Italie et Royaume-Uni), et principalement dans ceux où les politiques de l'immigration de travail n'appliquent pas de seuils fondés sur la formation ou les compétences (Europe du Sud). Ce phénomène contraste avec les pays d'installation de l'OCDE (Australie, Canada et Nouvelle-Zélande), où la majorité de l'immigration économique permanente emprunte des circuits qui appliquent des critères restrictifs. La part des travailleurs migrants dans le total des flux est cependant plus élevée dans les pays de l'UE qu'aux États-Unis. Dans l'ensemble, l'immigration dans l'UE s'est toujours composée d'une part plus importante de migrants familiaux et humanitaires que dans les pays d'installation.

...et la part globale et relative des immigrés dans l'UE est inférieure à celle enregistrée dans des destinations concurrentes de la zone OCDE

Les immigrés originaires de pays tiers représentent 4 % de la population européenne totale en âge de travailler (15-64 ans), soit moins de la moitié de la part enregistrée aux États-Unis et encore moins qu'au Canada, en Australie et en Nouvelle-Zélande. Pourtant, par rapport à sa population, l'UE a connu une immigration comparable à celle des États-Unis (0,3 % de sa population). Elle était toutefois bien inférieure à celle du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande.

L'UE attire des émigrés de pays très divers, mais surtout en provenance de ses pays voisins...

Plusieurs grands pays asiatiques – l'Inde, la Chine et les Philippines – sont à l'origine de migrations internationales en direction des pays de l'OCDE. L'immigration dans l'UE, quant à elle, provient de pays plus divers, notamment depuis l'Afrique et l'Europe hors UE, parce qu'elle reste pour beaucoup une destination intéressante. D'après l'enquête mondiale Gallup (2007-11), les pays de l'UE sont cités par 23 % des émigrés potentiels, soit une part analogue à celle des individus souhaitant émigrer aux États-Unis. Toutefois, les émigrés potentiels dans les régions avoisinantes de l'Europe et de l'Afrique sont davantage susceptibles de citer l'UE comme leur destination souhaitée.

... et ce ne sont pas toujours les plus qualifiés

L'UE a attiré moins de travailleurs très qualifiés que d'autres pays de l'OCDE ; elle accueille seulement 30 % des immigrés très qualifiés, contre 47 % des immigrés peu qualifiés. Les immigrés peu qualifiés dans les pays de l'OCDE sont de plus en plus concentrés dans l'UE : entre 2000 et 2010, leur part dans les pays de l'OCDE faisant partie de l'UE-15 est passée de 36 % à 45 %. Les faibles niveaux d'instruction et la part accrue de migrants humanitaires dans l'UE par rapport à d'autres pays OCDE de destination contribuent au taux d'emploi peu élevé des immigrés. En 2014, par exemple, le taux d'emploi des immigrés dans les pays de l'UE-15 était inférieur de plus de 10 points de pourcentage au taux observé dans les pays OCDE non membres de l'UE. Les immigrés récents dans l'UE sont toutefois plus qualifiés que ceux qui sont arrivés précédemment. En 2000, l'UE comptait une part d'immigrés récents diplômés du supérieur moins importante que les États-Unis (21 % c. 27 %). Cet écart s'est comblé en 2010, lorsque les parts sont devenues comparables (34 % c. 33 %). Cela ne correspond pas aux intentions d'émigrer relevées par l'enquête mondiale Gallup, d'où il ressort que l'UE est la destination souhaitée par le plus grand nombre d'individus très qualifiés (27 %), devant les États-Unis (21 %) ou d'autres pays de l'OCDE (24 %).

Les États membres de l'UE ont mis en place des cadres pour l'immigration de travail afin de faire concurrence à d'autres pays de destination dans l'OCDE...

Les politiques de l'immigration de travail dans les États membres de l'UE sont le résultat de politiques nationales qui ont évolué au fil des décennies, guidées par différents objectifs nationaux. Toutefois, la nécessité

d'attirer les talents, y compris des étudiants internationaux, fait consensus auprès des États membres de l'UE. Presqu'aucun pays de l'UE n'utilise l'immigration dans le cadre d'une stratégie démographique générale, ni en tant qu'élément central du développement de la main-d'œuvre, même si certains reconnaissent sa contribution. Chaque État membre de l'UE possède son propre avantage comparatif dans la course aux talents étrangers, et certains tirent parti de leurs liens historiques avec des pays tiers, qui façonnent leur immigration.

... mais, malgré une certaine convergence des politiques, ils ont élaboré une multitude d'approches qui ont des effets différents sur les flux d'immigration

Si les États membres de l'UE font face aux mêmes enjeux et partagent au moins quelques objectifs, les critères d'admission qu'ils appliquent, notamment lorsqu'il n'y a pas d'harmonisation au niveau de l'UE, et les moyens qu'ils utilisent pour gérer les flux varient considérablement. De nombreux États membres imposent des conditions liées à la formation, à la profession ou au salaire, ce qui peut faire obstacle au recrutement, tandis que d'autres gèrent essentiellement l'immigration par le biais de quotas ou de volumes d'admission. Cependant, d'autres s'appuient sur des tests du marché du travail ou font confiance au marché pour s'autoréguler dans la mesure où les conditions sont respectées. Un certain nombre d'États membres refusent l'entrée à tous les travailleurs migrants peu qualifiés, tandis que d'autres ne les admettent sur leur territoire que pour occuper des emplois saisonniers. Le cadre institutionnel de l'immigration de travail, ainsi que la situation du marché du travail, varient également d'un État membre de l'UE à l'autre. Les différentes orientations des politiques d'immigration expliquent en partie pourquoi seuls quelques États membres de l'UE délivrent le plus gros des permis de travail : pour être précis, les trois pays les plus représentés, à savoir l'Espagne, l'Italie et le Royaume-Uni, délivrent plus de la moitié des permis de travail. En outre, par rapport aux pays d'installation de l'OCDE qui appliquent des objectifs ou des plafonds d'admission fixes, les flux varient considérablement d'une année sur l'autre. Depuis 2010, ils ont diminué de moitié. Par conséquent, l'immigration de travail dans les États membres de l'UE est moins constante que dans d'autres destinations de l'OCDE.

Les pays de l'UE sont convenus qu'ils avaient tout à gagner à coopérer au niveau européen

L'UE élabore des règles communes sur certaines catégories de ressortissants de pays tiers depuis le Traité d'Amsterdam de 1999. Le Traité

de Lisbonne de 2009 entérine l'accord des États membres de l'UE sur le fait que certains objectifs devraient être favorisés et complétés par des initiatives européennes, et fait du Parlement européen un colégislateur dans le domaine de l'immigration légale. La politique migratoire commune porte sur les conditions d'entrée et de résidence, et prévoit des critères et des droits. Au niveau politique, l'action commune envisagée pour rendre l'UE plus attractive aux yeux des ressortissants très qualifiés originaires des pays tiers reçoit un soutien particulièrement fort. La décision finale relative à l'admission des ressortissants de pays tiers appartient toutefois à chaque pays, lequel peut fixer des quotas pour les entrées initiales des individus qui immigreront pour des raisons économiques. Trois pays de l'UE ne sont pas tenus de participer à ces dispositifs, sur la base d'une option générale de retrait dans ce domaine (Danemark) ou d'un droit d'adhésion au cas par cas (Irlande et Royaume-Uni).

Les principaux instruments législatifs sont des Directives...

L'action de l'UE dans le domaine de l'immigration de travail a été menée par le biais d'une série de Directives proposées par la Commission et approuvées par le Conseil et, depuis 2009, par le Parlement européen. Les Directives sont transposées dans la législation nationale et mises en œuvre par chaque État membre. La plupart des Directives se sont appuyées sur des pratiques et des catégories existantes, en les harmonisant et en établissant des normes minimales. Les principales Directives relatives à la gestion de l'immigration de travail portent sur les chercheurs, les travailleurs hautement qualifiés (Directive relative à la carte bleue européenne), un permis de résidence unique combinant séjour et emploi et harmonisant certains droits, les travailleurs saisonniers et les transferts intra-entreprises. Chacune de ces Directives exige des États membres qu'ils accordent certains droits et organisent l'admission et le séjour d'une catégorie d'immigrés. D'autres Directives portent sur l'obtention du permis de résidence de longue durée, le droit au regroupement familial et l'admission des étudiants. Elles comportent généralement des dispositions visant à faciliter la mobilité des ressortissants de pays tiers au sein de l'UE, une mesure qui ne peut être réalisée qu'au niveau de l'UE. À quelques exceptions près (la Directive relative aux transferts intra-entreprises et aux travailleurs saisonniers, ainsi que la nouvelle Directive remodelée relative aux étudiants et aux chercheurs), les régimes nationaux de permis ont été autorisés à perdurer aux côtés des dispositifs de l'UE, et même à être mis en place à l'avenir.

...mais des mesures importantes sont également prises pour renforcer le marché unique et encourager l'harmonisation

Outre les Directives, l'UE applique des mesures complémentaires pour stimuler l'emploi et renforcer le marché unique, y compris la reconnaissance mutuelle des qualifications étrangères entre les États membres de l'UE, et la création d'un réseau de services publics de l'emploi pour faire correspondre l'offre et la demande au sein de l'UE. Ces mesures n'ont pas été élaborées spécialement pour les ressortissants de pays tiers mais elles peuvent également jouer un rôle important en ce qui concerne les travailleurs qui immigreront dans l'UE.

Le processus d'élaboration des politiques est long et rigide

Il faut entre cinq et dix ans pour élaborer de nouvelles Directives, depuis la phase préparatoire jusqu'à la transposition finale dans la législation nationale et l'entrée en vigueur ; il est par conséquent difficile de réagir face aux changements inattendus de circonstances. Pour modifier certains éléments dans une Directive, il faut procéder formellement à un amendement et une renégociation avec le Conseil et le Parlement européen. Il est impossible d'exécuter les programmes pilotes ou d'expérimenter les nouvelles mesures qui déterminent souvent les politiques nationales. Une solution a consisté à améliorer la flexibilité au sein des Directives, mais cette marge de manœuvre a souvent abouti à l'élaboration de procédures nationales tellement différentes que l'harmonisation s'en est trouvée compromise. La transposition de la Directive relative à la carte bleue européenne est un cas d'espèce : en effet, les procédures administratives et les critères d'admission varient d'un État membre à un autre dans une mesure telle que la facilité d'obtention du permis est difficilement comparable.

Les initiatives au niveau de l'UE n'ont pas suscité l'intérêt attendu...

L'application des mesures de l'UE n'a pas été universelle. Les États membres sont peu nombreux à avoir fait de la carte bleue européenne leur permis de choix pour les ressortissants hautement qualifiés originaires des pays tiers, la plupart continuant d'utiliser leurs programmes nationaux. Au moins 10 000 ressortissants de pays tiers récemment arrivés devraient pouvoir obtenir chaque année la carte bleue européenne, pourtant moins de la moitié en ont bénéficié en 2014 en tant que premier permis, et un seul État membre, l'Allemagne, a délivré la plupart de ces cartes. On compte plus de 100 000 ressortissants de pays tiers éventuellement admissibles qui résident déjà dans un État membre proposant la carte bleue européenne, pourtant ils

sont peu nombreux à avoir changé de statut au profit de la carte et de ses avantages. La carte bleue européenne n'a pas non plus changé l'image de l'UE : des enquêtes auprès des entreprises et du personnel de direction indiquent que l'UE reste moins attractive que d'autres pays de l'OCDE pour les travailleurs étrangers qualifiés.

De même, le permis européen de résidence de longue durée n'a pas été le permis de choix dans de nombreux États membres de l'UE : seuls 2.8 sur les 10-13 millions estimés de ressortissants de pays tiers résidents de longue durée possèdent un permis de résidence de longue durée dans l'UE. Si le statut européen de résident de longue durée était censé améliorer la mobilité des ressortissants des pays tiers, il semble en réalité qu'il soit associé à une mobilité réduite. En d'autres termes, plus un ressortissant de pays tiers vit longtemps dans un État membre de l'UE, moins il est susceptible d'être mobile. En fait, les ressortissants des pays tiers sont deux fois moins mobiles que les ressortissants de l'UE, à l'exception des ressortissants de pays tiers diplômés du supérieur.

...en raison des obstacles qui jalonnent le processus et d'une transposition inégale des détails ...

Certains programmes nationaux offrent un accès plus rapide au permis de résidence de longue durée, ou occasionnent moins de formalités écrites que les dispositifs de l'UE pour les travailleurs hautement qualifiés, les chercheurs ou les résidents de longue durée. Les Directives européennes prévoient souvent un test du marché du travail, mais ne proposent pas de normes minimales en ce qui concerne sa durée, ses caractéristiques ou sa portée. Les tests du marché du travail sont structurés de façon très différente d'un État membre à un autre et ne constituent pas un obstacle comparable pour les travailleurs migrants. Les éléments favorables des programmes nationaux, comme le traitement prioritaire ou le parrainage, n'ont pas toujours été étendus aux dispositifs de l'UE. Les Directives ont également exclu un certain nombre de catégories pour lesquelles la participation serait avantageuse, comme les ressortissants de pays tiers dans l'UE pour d'autres motifs, y compris les réfugiés.

La valeur ajoutée des mesures de l'UE peut être renforcée au sein du cadre en vigueur...

Les mesures de l'UE comportent également des garanties qui compliquent leur application, notamment des obligations déclaratives, des registres des instituts d'accueil pour les chercheurs, et une vérification des documents. Les registres et la vérification sont gérés au niveau national,

plutôt qu'au niveau de l'UE, ce qui exclut toute économie d'échelle ou tout contrôle simplifié. De nombreux États membres de l'UE ont conservé des mesures nationales plus favorables, produisant un assemblage de dispositifs nationaux en concurrence avec les mesures européennes. Les employeurs connaissent davantage les procédures nationales et continuent de les utiliser, même lorsque les conditions d'admission sont analogues. Les mesures favorables devraient être étendues aux dispositifs de l'UE, et y être incorporées.

... en agrandissant le vivier de candidats...

Pour accroître le nombre de candidats disponibles pour les employeurs et attirer davantage de candidats, d'autres pays de l'OCDE ont mis à l'essai différentes formes de « manifestation d'intérêt ». Si ces modèles ne sont pas directement transférables dans le contexte de l'UE, le fait de modifier les éléments sur lesquels ils reposent apporterait une plus grande valeur ajoutée que n'importe quelle approche nationale. Diverses formes sont possibles, comme des listes d'admissibilité à certains programmes comme le travail saisonnier ou la carte bleue européenne, pour tous les pays d'origine ou pour les membres d'accords bilatéraux. Un visa européen de recherche d'emploi pourrait également accroître le nombre de candidats disponibles pour les employeurs, mais devrait être assorti de garanties et faire l'objet d'un suivi. Une approche classique consisterait à mettre en place des plateformes d'appariement pour les ressortissants de pays tiers à l'étranger, notamment les services proposés par EURES.

... et en faisant connaître plus activement les avantages comparatifs de l'UE par rapport à d'autres pays de l'OCDE...

L'UE n'a pas mis en avant avec efficacité les facteurs qui contribuent à rendre son dispositif d'admission des talents internationaux plus accessible et généreux que celui de ses principaux concurrents parmi les pays de l'OCDE. Une promotion plus active peut s'appuyer sur les avantages compétitifs de l'UE : les États membres de l'UE sont peu nombreux à limiter les admissions d'immigrés qualifiés possédant une offre d'embauche ; l'UE offre une voie d'accès bien définie à la résidence permanente ; l'UE garantit le regroupement familial et l'égalité de traitement dans la plupart des domaines ; les frais sont beaucoup moins élevés dans les États membres de l'UE que dans d'autres pays de l'OCDE comme les États-Unis ; le délai de traitement des demandes est plus court que dans la plupart des autres pays de destination de l'OCDE ; les États membres de l'UE possèdent des dispositifs nationaux très divers, dont certains admettent les travailleurs peu qualifiés, offrant par là-même aux

travailleurs des possibilités d'immigration qui ne sont disponibles nulle part ailleurs dans l'OCDE. Le fait de mettre en lumière ces avantages comparatifs permettrait à l'UE d'attirer davantage de candidats, et notamment de les éloigner des pays concurrents qui appliquent des plafonds ou gèrent des listes d'attente.

...par le biais, par exemple, d'une utilisation plus efficace de ses mesures en coopération avec les pays tiers

Le service européen pour l'action extérieure, récemment mis sur pied, a hérité d'un cadre de relations avec les pays tiers – l'Approche globale de la question des migrations et de la mobilité – dans lequel l'UE peut faciliter les négociations avec les pays tiers mais ne peut pas leur offrir de voies d'immigration garanties pour les travailleurs. L'UE coordonne également les relations avec les pays tiers par le biais de ses Partenariats pour la mobilité, qui servent de cadre à la coopération, mais aussi en favorisant différentes formes d'échange et des programmes de renforcement des capacités. À ce jour, les Partenariats pour la mobilité n'ont pas entraîné de changements au niveau des arrivées en provenance des pays partenaires impliqués jusqu'à présent.

L'UE mène également des activités de relations publiques, pour faire connaître son action à l'étranger et diffuser des informations sur les politiques migratoires dans ses États membres. De la même façon, un Portail européen sur l'immigration attire des visites du monde entier. La création d'un portail d'appariement pour les ressortissants des pays tiers ou leur participation à une plateforme classique donnerait à l'UE davantage de poids pour négocier leur inclusion dans des listes d'admissibilité. Pour développer un capital humain aux compétences transposables dans plusieurs pays européens, des programmes de formation et des travaux de coopération avec les établissements d'enseignement pourraient renforcer la mobilité des talents dans le cadre des Partenariats. Si l'UE dispose de mesures concrètes, elle sera davantage en mesure de négocier avec des pays d'origine potentiellement importants.

La Directive relative à la carte bleue européenne peut être améliorée...

Le seuil salarial élevé explique en partie le faible recours à la carte bleue européenne. Dans la plupart des États membres de l'UE, le seuil salarial est plutôt restrictif : en effet, il est atteint dans seulement sept États membres de l'UE par plus de 40 % des diplômés du supérieur occupant un emploi qualifié à temps complet. La plupart des cartes bleues européennes sont délivrées dans les pays où le seuil est moins restrictif proportionnellement à

la distribution des salaires. Les dispositifs nationaux sont beaucoup moins restrictifs. Un certain nombre de mesures européennes pourraient contribuer à rendre la carte bleue européenne plus attractive et par conséquent accroître le nombre de bénéficiaires : ajuster le seuil de la carte bleue européenne pour les jeunes travailleurs et les nouveaux diplômés afin d'améliorer l'accès à la carte ; encourager les immigrés à changer de permis pour passer à la carte bleue européenne dès qu'ils remplissent les conditions requises, étant donné que beaucoup sont admissibles après quelques années de résidence seulement ; simplifier la procédure de reconnaissance des qualifications étrangères, qui est l'un des principaux obstacles à la participation au dispositif ; éliminer les tests du marché du travail et modifier l'obligation contractuelle d'une année pour rendre la carte bleue européenne plus intéressante aux yeux des employeurs ; réduire le délai nécessaire pour obtenir le statut de résident permanent ; mettre en place une procédure de demande commune qui permette de procéder à une pré-sélection mais aussi d'accélérer les demandes de carte bleue européenne ; faire davantage connaître les avantages de la carte bleue européenne aux ressortissants des pays tiers et aux autres acteurs afin qu'ils la choisissent au détriment des dispositifs nationaux.

...et la gestion de l'immigration dans l'UE peut être assouplie

Afin d'assouplir la gestion de l'immigration de travail, certains éléments, comme les coûts et les délais de traitement obligatoires, la conception des tests du marché du travail, les conditions requises pour la reconnaissance des qualifications, les seuils salariaux, etc., pourraient faire l'objet de mesures d'exécution distinctes, en dehors du cadre des Directives. Cela permettrait de modifier plus souvent ces éléments, par le biais d'interventions administratives, politiques, techniques ou automatiques.

Les lacunes pourraient être comblées afin de compléter l'éventail de mesures relatives à l'immigration de travail

L'approche législative de l'immigration de travail qui a été adoptée jusqu'à présent est largement sectorielle ; il reste par conséquent des catégories d'immigrés auxquelles la législation doit encore s'intéresser ou pour lesquelles un traitement préférentiel pourrait être envisagé, par exemple les investisseurs, les entrepreneurs, certaines professions réglementées et les chercheurs et les scientifiques hautement qualifiés. L'application de normes minimales est utile pour ces catégories, mais aussi pour les employés de maison et les programmes en faveur de la mobilité des jeunes. Un programme européen de vacances-travail attirerait davantage de participants, développerait le vivier de candidats qualifiés et renforcerait le poids de l'UE

dans les négociations avec les pays tiers. De la même façon, si les étudiants internationaux trouvent du travail une fois leur diplôme en poche, l'UE devrait leur faciliter l'accès au statut de résident, en les dispensant des tests du marché du travail et en leur donnant la possibilité de demander un changement de statut au sein de l'UE.

Récapitulatif des principales recommandations

A. Accroître la valeur ajoutée des initiatives de l'UE

- Améliorer le cadre applicable à la reconnaissance des diplômes pour les ressortissants des pays tiers, ainsi que les procédures d'appui qui y sont liées
- Mettre au point des bases de données paneuropéennes pour l'appariement qui soient compatibles avec les dispositifs et les voies de l'immigration de travail
- Multiplier les possibilités de mobilité intra-UE en réduisant les obstacles, notamment pour les travailleurs saisonniers, les étudiants diplômés et les autres ressortissants de pays tiers légalement présents dans l'UE

B. Développer la marque de l'UE et promouvoir la politique migratoire de l'UE

- Développer le Portail de l'UE sur l'immigration et faire connaître les avantages compétitifs de la politique migratoire européenne
- Renforcer la composante de l'immigration de travail dans les partenariats de mobilité avec les pays tiers
- Mettre en place une plateforme d'entrée pour établir un premier contact, et en particulier pour les permis de résidence de l'UE obéissant à des règles harmonisées

C. Renforcer l'harmonisation des politiques de l'UE

- Assouplir le système législatif de l'UE en mettant en place des mécanismes qui permettent d'ajuster certains éléments législatifs en dehors du cadre des Directives (mesures d'exécution)
- Exposer clairement les caractéristiques des procédures de test du marché du travail et définir l'égalité d'accès des ressortissants des pays tiers à l'emploi
- Normaliser les formulaires de demande pour les travailleurs migrants
- Améliorer la transférabilité des périodes de résidence dans le cadre de la mobilité, accepter que les demandes de permis dans un État membre de l'UE puissent être déposées dans un autre, et faciliter l'accès des étudiants internationaux aux permis de travail dans l'ensemble de l'UE

D. Renforcer l'efficacité et l'attractivité de la carte bleue européenne

- Fixer des seuils salariaux inférieurs distincts pour les jeunes travailleurs et les nouveaux diplômés de l'UE, et dispenser des tests du marché du travail les travailleurs migrants qui changent de statut
- Réduire la durée de contrat requise, le délai d'attente préalable à toute mobilité, et la durée de séjour ouvrant droit à la résidence permanente
- Mettre en place un vivier de candidats prêts à bénéficier de la carte bleue européenne (« Blue-Card-Ready »), dont les qualifications ont été reconnues ou qui sont susceptibles de tirer parti d'une mobilité facilitée

E. Comblent les lacunes des politiques de l'UE

- Permettre aux réfugiés d'accéder à des dispositifs européens plus favorables pour ce qui est de l'immigration de travail
- Mettre en place un programme de vacances-travail ou de mobilité pour les jeunes à l'échelle de l'UE
- Étendre les normes minimales à d'autres catégories d'immigrés, notamment aux investisseurs