



Politiques de l'UE en matière de migration économique:

répondre aux besoins du marché du travail et aux besoins en compétences

7 novembre 2022 | 15:00 - 18:15 | EESC et en ligne



BUSINESSEUROPE

Note conceptuelle

Objectif et questions traitées

La migration économique de ressortissants de pays tiers à destination de l'Union européenne est un sujet très controversé au niveau tant européen que national. Les employeurs considèrent que la migration économique a un rôle croissant à jouer dans l'ensemble des politiques de l'Union, de sorte à fournir les compétences et la main-d'œuvre dont les entreprises européennes ont besoin pour être compétitives, productives et innovantes. Le rôle de la migration économique dans le cadre de la réponse politique de l'Union visant à améliorer la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée s'inscrit dans le contexte d'un déclin de la population en âge de travailler¹, d'une stagnation de la mobilité à l'intérieur de l'Union, d'une inadéquation des compétences et d'une pénurie de main-d'œuvre dans un large éventail de secteurs.

À court terme, on peut compter sur l'arrivée de nombreux Ukrainiens déplacés qui ont dû fuir la guerre en Ukraine. Ce mouvement se produit en même temps que la reprise actuellement en cours après la pandémie de COVID-19, laquelle a mis en évidence l'aggravation des pénuries de main-d'œuvre et de l'inadéquation des compétences, avec des entreprises confrontées à de graves difficultés de recrutement. La Banque européenne d'investissement (BEI) a souligné qu'en moyenne, 77 % des entreprises estiment que la disponibilité limitée de compétences constitue un obstacle à l'investissement². Ainsi, malgré les conséquences de la guerre en Ukraine en termes d'afflux de personnes bénéficiant d'une protection temporaire ou du statut de réfugié, il est essentiel que nous ne perdions pas de vue nos objectifs à moyen et long terme s'agissant de la politique de l'Union en

¹ La population totale de l'Union devrait non seulement diminuer à long terme, mais aussi connaître un changement significatif dans sa structure d'âge au cours des prochaines décennies. Selon Eurostat, sa population totale devrait diminuer de 5 % entre 2019 (447 millions) et 2070 (424 millions). La population en âge de travailler (les 20-64 ans) connaîtra une diminution encore plus sensible [18 %], passant de 265 millions en 2019 à 217 millions en 2070 (ce qui reflète la dynamique de la fécondité, de l'espérance de vie et des flux migratoires). Compte tenu de la diminution prévue de la population d'âge de forte activité (la tranche des 25-54 ans) dans de nombreux pays, l'offre totale de main-d'œuvre dans l'Union devrait diminuer au cours de l'horizon de projection, à hauteur en moyenne de 0,3 % par an, ce qui correspond à une réduction totale de 16 % (32 millions de personnes) d'ici à 2070. Voir https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip142_en.pdf.

² [EIB Working Paper 2019 / 05 - Skill shortages and skill mismatch in Europe: A review of the literature \(Document de travail de la BEI de mai 2019 — Pénurie et inadéquation des compétences: examen des publications spécialisées\)](#).

matière de migration économique. Les employeurs, toutes tailles d'entreprises confondues, estiment qu'il est nécessaire de mettre en place un cadre européen en matière de migration économique qui facilite l'entrée de migrants qualifiés en provenance de pays tiers ainsi que leur mobilité à l'intérieur de l'Union.

Par conséquent, il tombe sous le sens que nous devons renforcer l'attractivité de l'Union en tant que destination pour les ressortissants de pays tiers qualifiés par rapport à ses concurrents mondiaux. L'Europe est l'un des meilleurs endroits au monde pour vivre, travailler et faire des affaires: il convient de marteler ce message et de le rendre encore plus vrai, notamment en renforçant la compétitivité des entreprises. La politique migratoire de l'Union doit s'inscrire dans le contexte plus large de la situation macroéconomique de l'Europe, en mettant l'accent sur les domaines où les pénuries de main-d'œuvre et de compétences sont les plus importantes, et en tenant compte de la diversité des marchés nationaux du travail, de manière à garantir une approche plus cohérente et plus efficace pour ce qui est de développer des politiques migratoires axées sur la demande qui soient coordonnées efficacement au niveau de l'Union, tout en laissant aux États membres le soin de décider du nombre réel de migrants que leur population est prête à accueillir.

Un élément clé pour favoriser une approche davantage axée sur la demande est de renforcer la veille du marché du travail, notamment en ce qui concerne les données crédibles sur les besoins en compétences et les offres d'emploi. Grâce à ces informations, la politique migratoire de l'Union serait mieux à même de contribuer à mettre en correspondance les ressortissants de pays tiers et les emplois vacants, comme vise à le faire le projet de «réservoir européen de talents» qui a été proposé. Les employeurs voient un bon potentiel dans cette approche de réservoir de talents — tant le projet pilote avec les Ukrainiens que la version complète qui doit être lancée l'année prochaine —, à condition qu'elle soit bien conçue. Il sera important d'évaluer le projet pilote, d'en tirer des enseignements et de les prendre en compte lors de l'élaboration de la version complète du réservoir de talents. Le réservoir de talents est susceptible de changer réellement la donne, en structurant l'approche de l'Union à l'égard de la migration économique d'une manière qui contribuerait à répondre aux besoins de compétences recensés par les employeurs tout en facilitant le processus permettant aux ressortissants de pays tiers de trouver un emploi dans l'Union.

L'objectif de ce séminaire est d'examiner les besoins des employeurs en compétences et d'étudier comment la politique de l'Union en matière de migration économique peut contribuer à promouvoir une approche de la migration davantage axée sur la demande. Il passera également en revue les différents outils, approches et initiatives stratégiques qui, aux niveaux européen, national et sectoriel, orientent le rôle que joue la migration pour contribuer à répondre aux besoins des employeurs en matière de compétences.

Parmi les éléments clés qui devraient être au cœur des efforts visant à améliorer la politique de l'Union en matière de migration économique, il faut notamment retenir les suivants:

- Faire évoluer la politique de l'UE en matière de migration économique en un modèle de coordination renforcée des politiques nationales d'immigration. Cette approche permettrait aux États membres de répondre à la diversité de leurs besoins en travailleurs migrants qualifiés tout en assurant une coordination générale au niveau de l'UE. Il importe également de renforcer les synergies et la cohérence dans le cadre réglementaire afin de favoriser la participation au marché du travail des migrants qualifiés, qui passe aussi par leur mobilité à l'intérieur de l'Union, ce qui est important pour l'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois.
- Cela inclut la nécessité d'examiner les tests du marché du travail tels qu'ils sont utilisés aujourd'hui concrètement dans les États membres et de redéfinir leur rôle si nécessaire, en tenant compte de leur utilité potentielle pour parvenir à des politiques migratoires bien ciblées, des besoins de la main-d'œuvre nationale et de la nécessité d'éviter de faire peser des charges inutiles sur les entreprises intéressées par l'embauche de migrants issus de pays tiers.
- Lors de la mise au point du réservoir de talents, dans sa version pilote comme sa version intégrale, la Commission européenne devrait s'efforcer d'en faire une réserve que les États membres et les employeurs puissent utiliser sur une base volontaire pour contribuer à répondre aux besoins des employeurs en matière de compétences, en complément du rôle joué par les ressortissants des États membres et la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE.
- Parallèlement à l'élaboration du concept de réservoir de talents, il est important de continuer à développer la veille stratégique sur le marché du travail et les compétences en temps réel, qui servira de base au bon fonctionnement d'un réservoir de talents.
- L'importance de renforcer la capacité de l'Union à collecter et à interpréter des données comparables et crédibles concernant ses besoins en matière d'immigration de ressortissants de pays tiers.
- Améliorer la compréhension des certifications des pays tiers par les employeurs, en effectuant une mise en correspondance directe de ces certifications avec le cadre européen des certifications (CEC), selon une approche fondée sur les résultats d'apprentissage, et en mettant en particulier l'accent sur les pays tiers qui sont les principaux pays d'origine des migrants extra-européens vers l'UE.

Le séminaire consistera notamment en une table ronde de haut niveau avec Ylva Johansson, commissaire aux affaires intérieures, et en une autre table ronde portant sur la promotion, dans le cadre de la politique de l'UE en matière de migration économique, d'une approche davantage axée sur la demande. Il sera l'occasion de débattre des **deux sujets** suivants:

1. Comment développer la politique migratoire de l'UE de manière à ce qu'elle soit davantage axée sur la demande et mieux adaptée aux besoins des employeurs (discussion de haut niveau avec la commissaire, les représentants des partenaires sociaux au niveau de l'UE et le groupe des employeurs du CESE)?
2. Quels sont les outils, approches et initiatives stratégiques aux niveaux européen, national et sectoriel qui façonnent le cadre en matière de migration et comment pourraient-ils être utilisés/améliorés pour soutenir une approche davantage axée sur la demande de la politique migratoire économique de l'UE (par exemple, le réservoir de talents, les approches de veille stratégique sur les besoins en compétences, les listes de professions en situation de pénurie, les tests sur le marché du travail)?

Parmi les participants figureront:

- des membres du CESE;
- des représentants de la Commission européenne;
- des représentants des organisations interprofessionnelles et sectorielles au niveau de l'UE;
- des représentants du Cedefop et de groupes de réflexion/organisations de recherche sur les migrations;
- des représentants de gouvernements nationaux.

Informations pratiques:

- Lieu: en ligne et dans les locaux du CESE (rue Belliard 99-101, salle JDE 62)
- Interprétation: ES, DE, EN, FR, IT, PT