



Bruxelles, le 17 mars 2022  
(OR. fr)

7273/22

**LIMITE**

JAI 356  
MIGR 90  
SOC 163  
EMPL 104  
EDUC 89

**NOTE**

---

Origine:	la présidence
Destinataire:	délégations
Objet:	État des lieux des enjeux en matière de migration légale : bilan des projets pilotes développés par les États membres et au niveau européen et analyse prospective des priorités des États membres en matière de migration légale

---

La communication de la Commission relative au Pacte sur la migration et l'asile du 23 septembre 2020 a souligné l'importance de l'approche globale de la migration pour l'Union européenne et rappelé, dans ce contexte, la nécessité de développer des voies de migration légale afin de demeurer un pôle d'attractivité pour les talents. Elle a insisté sur la nécessité pour les États membres de définir un cadre plus efficace pour établir une adéquation entre les compétences disponibles dans les pays d'origine et les besoins identifiés sur le marché du travail des différents États membres.

A la suite de l'adoption de la nouvelle directive « carte bleue européenne », la Commission a annoncé, pour le 27 avril 2022, une communication sur le « Paquet compétences et talents », prévoyant notamment une refonte de la directive « résidents de longue durée » et de la directive « permis unique ». La réflexion que les Etats membres engageront sur ces deux textes, notamment pour ce qui a trait à leur champ d'application et aux possibilités de mobilité intra-UE des publics concernés, devra s'articuler avec l'objectif d'attirer les ressortissants de pays tiers hautement qualifiés et prendre en considération les conditions d'accès au marché de l'emploi de chaque Etat membre.

En complément, des initiatives non législatives, telles que la mise en œuvre d'une réserve de talents, ont également été annoncées. Une réflexion sur les partenariats destinés à attirer les talents a ainsi été lancée lors du CSIFA du 26 mai 2021, puis lors de la conférence ministérielle du 11 juin 2021 sous présidence portugaise. Les orientations générales données par la Commission et les Etats membres doivent conduire à intégrer les partenariats pour les talents dans une approche globale et équilibrée entre le développement de voies de migration légale et la lutte contre l'immigration irrégulière ainsi que la coopération avec les pays tiers sur le retour et la réadmission.

Les partenariats destinés à attirer des talents s'envisageraient comme des outils flexibles permettant une coopération étroite entre les pays de provenance et les pays d'accueil, intégrés dans les relations plus large de l'Union avec ces Etats. Ils s'appuieraient sur les schémas de coopération bilatérale existant depuis de nombreuses années entre des Etats membres et des pays tiers, ainsi que sur l'expérience acquise des projets pilotes européens, notamment ceux qui sont gérés par le *Migration Partnership Facility* (MPF) depuis 2017 et le projet THAMM (*Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa*) lancé en 2019.

Par ailleurs, le sommet Union européenne (UE) - Union africaine (UA), qui s'est tenu les 17 et 18 février 2022, a rappelé la nécessité de continuer de développer entre les deux continents des voies de migration légale mises en œuvre dans le respect des compétences nationales des Etats membres et tenant compte tant des besoins de formation des pays partenaires que de la nécessité de limiter la « fuite des cerveaux ».

En amont de la publication par la Commission du « Paquet compétences et talents », la présidence propose une réflexion sur les moyens à disposition des Etats membres pour renforcer l'attractivité de l'Union européenne pour les talents, dans la perspective notamment d'améliorer la coopération plus large avec certains pays tiers. Elle envisage de dresser un bilan des projets pilotes développés au niveau européen qui pourraient être propices au développement des partenariats pour les talents, d'une part et, d'autre part, développer une analyse prospective des priorités des Etats membres en matière de migration légale dans le contexte de l'approche globale et équilibrée à la migration.

## **I. Bilan des projets pilotes développés au niveau européen**

Plusieurs projets pilotes<sup>1</sup>, cofinancés par des fonds de l'UE, ont été lancés au cours des dernières années et se fondent sur des approches à la fois géographique et sectorielle. Partant du constat que ces projets permettent aux Etats membres et à leurs partenaires de tirer des bénéfices mutuels en faisant converger l'offre de compétences et les besoins de main d'œuvre, la présidence propose de réaliser le bilan de ces initiatives.

Certaines initiatives instaurées au niveau européen mobilisent une pluralité d'acteurs, à l'image des projets THAMM (« *Towards a holistic approach to labour migration governance and labour mobility in North Africa* ») et PALIM (« *Pilot program adressessing labour shortages through innovative labour migration models* »). L'identification d'initiatives concluantes et de bonnes pratiques doit pouvoir s'appuyer sur des mécanismes d'évaluation à la fois quantitatifs (nombre de travailleurs migrants et d'employeurs, moyens financiers engagés, etc.) et qualitatifs (secteurs d'activité concernés, compétences développées, acteurs impliqués, etc.)

---

<sup>1</sup> A titre d'exemple, on citera les projets HOMÈRE (« *High Opportunity for Mediterranean Executive Recruitment* »), « *Young generation as change agent* », MATCH (« *Migration of African Talents through Capacity building and Hiring* »), PALIM (Pilot program addressing labour shortage through innovative labour migration models).

La présidence invite également les Etats membres à s'interroger sur les dispositifs visant à renforcer la flexibilité et la souplesse des projets d'immigration légale et leur mise en échelle. Ces derniers devraient être pensés de manière à mieux prendre en considération les besoins respectifs des Etats membres et de leurs partenaires, tout en s'adaptant aux changements de circonstances tels que les récentes crises migratoires ou la crise sanitaire.

Il convient de préciser le rôle que la Commission pourrait jouer non seulement au moment de leur mise en œuvre, mais également dans le suivi afin de gagner en adaptabilité.

Enfin, la question du financement des partenariats pour les talents devra être examinée de manière concrète afin d'apporter des garanties aux Etats membres. A cet égard, il est nécessaire de réfléchir à l'origine des fonds qui pourraient être mobilisés, par exemple via l'Instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale (IVCDCI) visant à financer l'action extérieure de l'UE ou les fonds Justice et affaires intérieures (JAI) tels que le Fond asile, migration et intégration (FAMI). L'opportunité de mobiliser des fonds propres aux Etats membres pourrait également être étudiée, dans l'esprit des Initiatives Equipe Europe. Une coordination efficace est nécessaire dans la planification des ressources et des activités.

En ce sens, la présidence invite les délégations à s'interroger sur les points suivants :

- *Quels acteurs la Commission et les Etats membres souhaitent-ils inclure dans la mise en œuvre des futurs projets de mobilité et partenariats pour les talents ? Le cas échéant, précisez le rôle dévolu à chacun.*
- *Par ailleurs, quelles marges d'amélioration la Commission et les Etats membres identifient-ils, afin de permettre aux futurs projets de mobilité de gagner en efficacité et aux partenariats pour les talents de s'inscrire dans une perspective de gestion des migrations à plus long terme ?*
- *Quelles bonnes pratiques ont été mises en place et/ou identifiées par les États membres et la Commission afin d'améliorer la gouvernance en matière de migration légale ?*
- *Quels types de financements devraient être mobilisés pour soutenir les projets de mobilité?*

## **II. Analyse prospective des priorités des Etats membres en matière d'immigration légale**

Chaque État membre présente des besoins propres à son marché du travail national. La plupart des Etats membres ont ainsi développé des projets migratoires visant à renforcer l'attractivité de leur territoire, soit selon une approche fondée sur le « capital humain », dont la finalité est d'attirer des jeunes diplômés et des travailleurs hautement qualifiés, soit dans une démarche orientée vers la demande et afin de faciliter les conditions d'entrée des migrants à la recherche d'un emploi dans des « métiers en tension »<sup>2</sup>. C'était déjà l'objet de la directive Carte bleue, adoptée en mai 2021 sous présidence portugaise et que les États membres doivent mettre en œuvre avant le 18 novembre 2023.

Les Etats membres sont invités à associer le plus possible les structures privées ou publiques (organisations professionnelles, organisations patronales, entreprises privées, agences pour l'emploi, chambres de commerce, etc.) aux projets de mobilité par le travail.

Cette cartographie précise devrait permettre aux Etats membres de proposer une définition propre à chacun de la notion de « talents » inhérente aux futurs partenariats et d'identifier leurs intérêts conjoints pour développer la migration professionnelle dans ce contexte. Les partenariats pour les talents constitueraient ainsi un outil clé pour engager stratégiquement les principaux pays tiers dans la gestion des migrations.

Un des éléments essentiels de la réussite de ces projets réside dans les bénéfices mutuels que les Etats européens et les pays d'origine devraient en retirer. A ce titre, plusieurs modèles sont possibles, oscillant entre des schémas de migration à long terme, s'accompagnant de formations dans les bassins d'emploi « en tension », et des schémas de migration circulaire, prévoyant des projets de réinsertion dans le pays d'origine et limitant *de facto* la « fuite des cerveaux » pour les pays tiers partenaires.

---

<sup>2</sup> *Rapport de synthèse pour l'Etude ciblée 2015 du REM, « Déterminer les pénuries de main d'œuvre et les besoins en migration économique dans l'UE depuis les pays tiers »*

En ce sens, la présidence invite les délégations à s'interroger sur les points suivants :

- *Quels sont les besoins propres au marché du travail de votre État membre ?*
  - *Quels modèles d'immigration légale les États membres souhaitent-ils promouvoir ? (type de mobilité, secteurs visés) Identifiez-vous des secteurs spécifiques qui connaissent des pénuries de main d'œuvre où la migration légale pourrait apporter une plus-value ?*
  - *Les États membres pourraient-ils d'une part, répertorier les instruments visant à accueillir des travailleurs hautement qualifiés et, d'autre part, décrire les mesures réglementaires instituées pour répondre aux besoins des secteurs ou professions « en tension » (exemption d'examen du marché de l'emploi, exemption de quotas, assouplissement des critères relatifs au seuil de revenu minimum, etc.) ?*
  - *Des partenariats bilatéraux en matière de migration légale ont-ils déjà été instaurés avec des pays tiers ?*
-