

# Input du cep

No 9 | 2022

19 juillet 2022

## La stratégie de l'Union en matière d'immigration légale

La nécessité d'une approche intégrée

Andrea De Petris



La migration légale offre potentiellement des avantages considérables non seulement aux migrants, mais aussi aux pays d'où ils viennent et aux pays qu'ils visitent. Elle permet aux migrants d'améliorer leurs conditions de vie et de travail dans les pays d'arrivés, tout en répondant mieux aux besoins du marché du travail des pays d'accueil. La Commission européenne a publié une communication sur une stratégie visant à améliorer les conditions de la migration légale au sein de l'Union. Cette dernière vise à permettre aux États membres d'attirer des talents et différents types de qualifications susceptibles de contribuer au développement futur de l'économie de l'Union. La stratégie se compose :

- D'un pilier législatif visant à réviser la directive relative aux résidents de longue durée, ainsi que celle relative au permis unique ;
- D'un pilier opérationnel pour la création de partenariats entre l'Union et les pays tiers et le vivier de talents de l'Union ;
- D'un pilier tourné vers l'avenir, afin de remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans l'Union et de favoriser l'accès des étudiants, des chercheurs et des entrepreneurs innovants en Europe.

Bien que certaines adaptations spécifiques soient appropriées, la proposition de la Commission mérite une évaluation globalement positive pour plusieurs raisons :

- ▶ Une approche intégrée est importante pour optimiser les effets positifs sur le marché du travail ;
- ▶ Les conditions d'une immigration gérée de manière centralisée dans l'Union seront créées en perspective ;
- ▶ L'attractivité des créations d'entreprises en provenance de pays non-membres de l'Union est encouragée ;
- ▶ Toutefois, une coopération étroite entre les États membres reste essentielle pour la mise en œuvre complète de la proposition.

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Les Raisons du Besoin de Main-d'œuvre Étrangère dans l'Union</b> .....	<b>4</b>
2.1	La Contribution des Travailleurs Étrangers au sein du Marché du Travail Européen .....	4
2.2	Partenariats avec les Pays d'Origine .....	5
2.3	Caractéristiques du Contexte Démographique et du Marché du Travail européen .....	6
<b>3</b>	<b>La Stratégie pour une Immigration Légale dans l'Union</b> .....	<b>7</b>
<b>3.1.</b>	<b>La Cadre Juridique Actuel</b> .....	<b>7</b>
<b>3.2.</b>	<b>Les Trois Piliers de la Stratégie</b> .....	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Le Pilier Législatif</b> .....	<b>8</b>
<b>4.1.</b>	<b>Révision de la Directive sur les Résidents de Longue Durée</b> .....	<b>8</b>
<b>4.2.</b>	<b>Révision de la Directive sur le Permis Unique</b> .....	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>Le Pilier Opérationnel</b> .....	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>Le Pilier Orienté vers l'Avenir</b> .....	<b>19</b>
<b>7</b>	<b>Conclusion</b> .....	<b>20</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1 :	Estimation des coûts et des Économies : Permis de Séjour de Longue Durée .....	11
Tableau 2 :	Estimations des Coûts et des Économies : Autorisation Combinée .....	14

## Liste des graphiques

Graphique 1 :	Le Réservoir de Talents de l'Union .....	18
---------------	--	----

## 1 Introduction

La migration est et continuera d'être un phénomène fondamental de l'humanité, tant au niveau mondial qu'au niveau de l'Union. Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, 23,7 millions de ressortissants de pays tiers, soit 5,3% de la population totale, séjournaient dans l'Union, dont une petite partie seulement (entre 125 000 et 200 000) étaient des migrants en situation irrégulière<sup>1</sup>, tandis qu'environ 2,25 à 3 millions de ressortissants de pays tiers sont entrés légalement dans l'Union.<sup>2</sup>

Il semble donc nécessaire de prendre des mesures pour rendre les mouvements de migrants aussi légaux que possible. La migration légale offre des avantages considérables tant aux migrants qu'à leurs pays d'origine et aux États dans lesquels ils se rendent. L'immigration légale permet aux migrants d'améliorer leurs conditions de vie et de travail dans les pays d'arrivée, tout en répondant mieux aux besoins du marché du travail des pays d'accueil. De manière empirique, la volonté d'intégration augmente lorsqu'une perspective à long terme est offerte aux migrants. Cela peut favoriser les conditions d'une amélioration de l'économie, de la structure du marché du travail et des conditions sociales dans les pays concernés par la migration, notamment en favorisant le développement de la transition verte et numérique dans l'Union, en renforçant la cohésion et la résilience des sociétés européennes et en protégeant mieux les droits civils, sociaux et économiques des migrants. La Commission européenne estime donc que la politique migratoire commune de l'Union devrait soutenir l'intégration de l'économie européenne et l'interdépendance des marchés du travail nationaux. En outre, la tendance au vieillissement en Europe entraîne également une diminution de la capacité d'innovation, qui peut venir de l'intérieur. La capacité d'attirer des start-ups et des projets innovants, qui migrent actuellement vers d'autres parties du monde<sup>3</sup>, permettrait également de restaurer la compétitivité du système économique européen, ce qui profiterait également aux États membres dans leur contexte national.

Il a été souligné que le principe fondamental européen de non-discrimination sur les marchés du travail est en contradiction avec la réalité des migrants, des réfugiés et des demandeurs d'asile, à la fois en raison de leurs différents statuts juridiques (tous les statuts juridiques ne donnent pas accès aux mêmes droits) et en raison des différentes approches adoptées par les pays vis-à-vis de chaque statut de migrant. C'est également le cas, en partie, pour les citoyens non européens qui travaillent légalement sur le territoire européen. Ce manque d'homogénéité entre les pays rend difficile, tant pour les travailleurs étrangers que pour les employeurs, la compréhension de la situation juridique

---

<sup>1</sup> Eurostat, [Migration and migrant population statistics 2020](#).

<sup>2</sup> Eurostat, First permits by reason, length of validity and citizenship, Dates jusqu'en 2020. La différence numérique entre les migrants réguliers et irréguliers dans l'Union s'explique principalement par le fait que les migrants sont fragiles à bien des égards. Lorsqu'il existe des voies de migration légales, qui sont aussi les plus sûres, les plus fiables et les moins chères, ils les utilisent régulièrement. Inversement, lorsqu'il n'y a pas de canaux légaux de migration, ils cherchent d'autres possibilités, mais elles sont moins sûres, plus dangereuses et plus coûteuses. En outre, il est structurellement plus difficile de surveiller de près la migration irrégulière, car il n'est pas toujours possible de recenser toutes les entrées irrégulières dans un pays, S. C. Mortera-Martinez/B. Oppenheim (2018), [Why Europe needs legal migration and how to sell it](#), Centre for European Reform. Enfin, il convient de mentionner l'impact des restrictions COVID-19 sur la migration irrégulière. Toutefois, les restrictions COVID-19 n'empêcheront pas définitivement la migration irrégulière et les activités de contrebande. Les données relatives aux migrants ayant voyagé de manière irrégulière pendant l'état d'urgence montrent que si le lien entre les mesures COVID-19 et les dispositions de lutte contre la migration clandestine a permis de suspendre ou de réduire temporairement ou saisonnièrement les activités de contrebande, il n'a pas éliminé la demande de services. On peut donc s'attendre à ce que le nombre de migrants irréguliers se rendant dans l'Union augmente à nouveau une fois que les restrictions COVID-19 seront levées, G. Sanchez/L. Achilli (2020), [Stranded: The Impacts of COVID-19 on Irregular Migration and Migrant Smuggling](#), European University Institute, 5 ff.

<sup>3</sup> R. Florida/I. Hathaway (2018), [Rise of the Global Startup City. The New Map of Entrepreneurship and Venture Capital](#), NYU.

dans les différents États membres. De plus, l'insécurité juridique favorise les mouvements secondaires, c'est-à-dire les réfugiés et les personnes bénéficiant d'une protection humanitaire ou subsidiaire qui se déplacent d'un pays d'accueil à un autre à la recherche de meilleures conditions de vie et de travail. C'est l'un des phénomènes que la Convention de Dublin de 1990 et les Règlements de Dublin II et III visent à éviter. Cela rend la gestion des migrations plus difficile et peut donner des arguments contre la migration aux acteurs politiques et sociaux qui veulent tirer profit des attitudes anti-migratoires. En résumé, le manque d'homogénéité entre les États membres de l'UE en ce qui concerne les droits de certaines catégories de migrants constitue un obstacle à l'intégration des migrants dans les marchés du travail et les sociétés.<sup>4</sup> C'est pourquoi la Commission a publié une communication<sup>5</sup> présentant une stratégie visant à créer des conditions dans l'Union. Celle-ci doit permettre aux États membres d'attirer des talents et des compétences de différents types qui peuvent contribuer au développement futur des économies européennes. La migration est un élément essentiel de l'approche globale de la question migratoire, telle qu'elle est définie dans le nouveau pacte européen sur la migration et l'asile.<sup>6</sup> Il garantit également une plus grande cohérence entre les dimensions interne et externe de la politique migratoire dans l'Union. Afin de créer un cadre plus efficace et plus sûr pour l'immigration légale dans l'Union, la communication décrit les trois piliers sur lesquels la politique de l'Union en matière d'immigration légale devrait s'appuyer à l'avenir : mesures législatives, opérationnelles et politiques. La communication souligne également la nécessité d'intégrer rapidement dans le marché du travail de l'Union les personnes en âge de travailler qui sont arrivées en Europe à la suite de l'invasion russe de l'Ukraine ; en avril 2022, elles étaient déjà plus de 2,5 millions.<sup>7</sup>

Cet Input analyse les piliers de la stratégie de la Commission visant à promouvoir l'immigration légale dans l'Union et souligne le choix innovant d'une approche intégrée entre les réformes réglementaires et les initiatives opérationnelles pour l'avenir. Il souligne que le succès de la stratégie dépend de la volonté des États membres de travailler ensemble pour assurer une mise en œuvre intégrée des différentes mesures.

## 2 Les Raisons du Besoin de Main-d'œuvre Étrangère dans l'Union

### 2.1 La Contribution des Travailleurs Étrangers au sein du Marché du Travail Européen

Les analyses statistiques montrent que les travailleurs migrants ont représenté une part importante de la population active de l'Union au cours des dernières années, en particulier dans les secteurs d'activité où la demande de main-d'œuvre est importante.<sup>8</sup> En outre, lors de la pandémie de COVID-

---

<sup>4</sup> V. Federico/S. Baglioni, [Europe's Legal Peripheries: Migration, Asylum and the European Labour Market](#), in: V. Federico/S. Baglioni (2021), *Migrants, Refugees and Asylum Seekers' Integration in European Labour Markets. A Comparative Approach on Legal Barriers and Enablers*, Springer, 16.

<sup>5</sup> [COM\(2022\) 657 final](#), Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Recrutement de travailleurs qualifiés en provenance de pays tiers.

<sup>6</sup> [COM\(2020\) 609 final](#).

<sup>7</sup> Daten UNHCR, s. <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

<sup>8</sup> Au 1er janvier 2021, les ressortissants de pays tiers résidant dans les États membres de l'UE-27 représentaient 5,3 % de la population totale, alors qu'en 2020, selon les données d'Eurostat, ils représentaient 8,7 % des agents de nettoyage et d'assistance, 7,2 % des ouvriers non qualifiés de l'hôtellerie et de la restauration, 6,9 % des ouvriers non qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, 6,1 % des ouvriers de la construction et 6,0 % des ouvriers non qualifiés des mines, de la construction, de l'industrie manufacturière et des transports, cf. [COM/2022/657 final](#), Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Attirer les compétences et les talents vers l'Union européenne.

19, il a été constaté que 13% des travailleurs exerçant des fonctions vitales, notamment dans le secteur de la santé (médecins et personnel soignant) et des transports (conducteurs), étaient des migrants.<sup>9</sup> Après la crise de l'emploi provoquée par la pandémie, le marché du travail européen se redresse progressivement malgré la guerre en Ukraine et a besoin de nouveaux travailleurs, en particulier dans les secteurs souffrant de pénuries structurelles comme le tourisme, l'hôtellerie, l'informatique, la santé et la logistique.<sup>10</sup> Cependant, dans certains secteurs, la pénurie de main-d'œuvre est plus importante qu'avant la pandémie et, en mars 2022, on observait déjà une forte augmentation des postes vacants.<sup>11</sup> L'évolution de l'économie européenne vers une transition écologique et numérique nécessite également un certain nombre de compétences spécifiques, en particulier dans des secteurs tels que la construction, l'énergie, la fabrication et les transports : cela nécessite une main-d'œuvre supplémentaire provenant de l'extérieur de l'UE afin de fournir les compétences que la main-d'œuvre interne de l'UE ne peut pas offrir seule.<sup>12</sup>

## 2.2 Partenariats avec les Pays d'Origine

L'immigration légale de travailleurs étrangers offre non seulement des avantages économiques et de qualification pour le marché du travail européen, mais améliore également la coopération de l'Union avec les pays d'origine et de transit des migrants et contribue à réduire la migration irrégulière. Les partenariats pour la migration légale vers l'Union, par exemple avec les pays subsahariens, pourraient permettre une gestion plus efficace des flux migratoires. Ces pays bénéficient déjà d'accords de partenariat économique avec l'UE. Une plus grande ouverture des routes migratoires légales permettrait de lutter plus efficacement contre la migration irrégulière en collaboration avec ces pays. De tels partenariats ne viseraient pas à augmenter durablement la migration vers l'Union. Les pays tiers ont intérêt à faciliter le retour des personnes qualifiées et à contribuer à leur économie nationale.<sup>13</sup> C'est pourquoi l'un des principaux instruments du nouveau pacte européen sur l'immigration et l'asile est la création de partenariats migratoires appropriés et mutuellement bénéfiques avec les pays tiers.<sup>14</sup> Bien que des instruments soient nécessaires pour faciliter l'entrée légale des migrants en Europe, il faut reconnaître qu'il existe des différences dans le contexte politique et socio-économique des États membres de l'Union, qui sont seuls compétents pour décider du nombre de ressortissants de pays tiers autorisés à entrer sur leur territoire pour y chercher du travail.<sup>15</sup>

<sup>9</sup> S. F. Fasani/J. Mazza, [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#), 23.4.2020.

<sup>10</sup> PES Network, [European Labour Market Barometer March 2022 – upswing in European labour market expected to continue despite the Ukraine war](#), 4.4.2022.

<sup>11</sup> IMF, [Labor Market Tightness in Advanced Economies](#), 31.3.2022.

<sup>12</sup> Eurofound, [Tackling labour shortages in EU Member States](#), 20.7.2021.

<sup>13</sup> L. Scazzieri (2018), [To manage migration, the EU needs to rethink its neighbourhood policy](#), Centre for European Reform.

<sup>14</sup> [COM\(2021\) 590 final](#), 15 ff.

<sup>15</sup> La compétence de l'UE en matière de migration est notamment régie par l'article 79 du TFUE qui, d'une part, autorise l'Union à « élaborer une politique commune de l'immigration visant à assurer, à tous les stades, une gestion efficace des flux migratoires, un traitement équitable des ressortissants de pays tiers en séjour régulier dans les États membres, ainsi qu'à prévenir et à renforcer la lutte contre l'immigration clandestine et la traite des êtres humains » (art. 79 (1)). D'autre part, on peut lire dans le même article : « Le présent article n'affecte pas le droit des États membres de déterminer l'étendue de l'admission des ressortissants de pays tiers en provenance de pays tiers sur leur territoire dans le but d'y rechercher un emploi salarié ou non salarié » (art. 79 (5)). Voir également Parlement européen, [Division des compétences entre l'Union européenne et ses États membres en matière d'immigration](#), 2011.

## 2.3 Caractéristiques du Contexte Démographique et du Marché du Travail européen

L'Union connaît depuis longtemps un vieillissement constant de sa population, qui s'accompagne d'une diminution de la population active. Les données montrent que d'ici 2070, la population en âge de travailler passera d'environ 65% en 2019 à 56%-54% de la population totale de l'UE-27,<sup>16</sup> en particulier dans les régions rurales de certains États membres.<sup>17</sup> Ces tendances auront inévitablement un impact sur le marché du travail et sur la résilience de l'État providence européen, car si la population en âge de travailler diminue, la croissance économique en souffrira, la capacité financière diminuera et la pression sur les systèmes de retraite et de protection sociale augmentera, car ceux-ci deviendront de moins en moins viables au fil du temps.<sup>18</sup>

L'Union européenne doit répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs et domaines<sup>19</sup> et à différents niveaux de compétences : Pas moins de 28 professions, qui employaient 14% de la main-d'œuvre européenne en 2020, connaissent une pénurie.<sup>20</sup> En outre, les différents niveaux de développement des régions, l'absence ou la présence de zones urbaines ou les inégalités structurelles dans les territoires sont autant de facteurs d'inégalité en termes de disponibilité de la main-d'œuvre et de conditions de vie au niveau régional ou local.<sup>21</sup> Pour ces raisons, les pénuries de main-d'œuvre ne peuvent pas être comblées uniquement par la main-d'œuvre disponible dans les États membres, mais il faut également faire appel à des travailleurs extérieurs à l'UE. Elle doit attirer une main-d'œuvre dotée de compétences techniques de haut niveau, qui n'est pas disponible en nombre suffisant en Europe.<sup>22</sup> Une étape importante a été franchie à cet égard avec la révision de la directive « carte bleue européenne »,<sup>23</sup> qui vise à renforcer les droits des migrants hautement qualifiés, notamment en réduisant la durée minimale du contrat de travail (6 mois) et le salaire minimum (entre 1 et 1,6 fois le salaire moyen), en réduisant les restrictions et les obstacles bureaucratiques au changement d'emploi dans l'Union et en rendant les procédures de regroupement familial plus favorables.<sup>24</sup> Parallèlement, elle doit prendre des mesures pour améliorer les conditions générales des citoyens non européens sur le marché du travail, notamment en luttant contre

<sup>16</sup> Eurostat, [Population on 1st January by age, sex and type of projection \(proj\\_19np\)](#).

<sup>17</sup> Eurostat, [Population structure and ageing, Februar 2022](#); European Commission, [Impact of migration on working-age population](#).

<sup>18</sup> European Commission, [Adequacy and Sustainability of Pensions](#).

<sup>19</sup> Au troisième trimestre 2021, le taux trimestriel de postes vacants dans l'UE27 a atteint 2,4%, son niveau le plus élevé depuis le deuxième trimestre 2019 (avant la pandémie COVID-19). Au quatrième trimestre 2021, il était de 2,6%, voir Eurostat., [Euro area job vacancy rate at 2.8%](#), 17.3.2022.

<sup>20</sup> Parmi les travailleurs les plus difficiles à trouver figurent les plombiers et les tuyauteurs, les professionnels des sciences de la santé dans les soins infirmiers, les analystes de systèmes, les soudeurs et les oxycoupeurs, les chauffeurs de camion, les ingénieurs civils et les développeurs de logiciels, voir [European Labour Authority, Analysis of shortage and surplus occupations 2021](#), novembre 2021. En outre, l'état d'urgence en cas de pandémie a entraîné une grave pénurie de personnel médical et infirmier dans de nombreux États membres de l'UE, voir EPSU, [Staff shortages in health increase across Europe](#), 25 janvier 2022.

<sup>21</sup> European Commission, [The Demographic Landscape of EU Territories](#), 2021.

<sup>22</sup> En ce qui concerne la reconnaissance des qualifications professionnelles, la Commission avait déjà présenté une proposition [COM\(2011\) 883](#) modifiant la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et le règlement concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur, voir à ce sujet [Analyse du cep 15/2012](#).

<sup>23</sup> [Office fédéral de la migration et des réfugiés, La carte bleue européenne](#), 3.1.2022.

<sup>24</sup> [Directive \(UE\) 2021/1883](#) du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2021 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié et abrogeant la directive 2009/50/CE du Conseil. Concernant le potentiel de la carte bleue, voir [Input du cep 3/2015](#). Il convient de souligner qu'il faudra jusqu'à deux ans pour que ces nouveautés entrent en vigueur : Les États membres doivent transposer la directive en adaptant leur législation nationale avant le 18 novembre 2023.



l'exploitation du travail<sup>25</sup> et la discrimination.<sup>26</sup> En outre, il est nécessaire, d'une part, de réduire la durée et la complexité des procédures d'immigration vers l'Union ainsi que les différences d'exigences pour accéder au marché du travail national dans les différents États membres et, d'autre part, de faciliter les procédures de placement des travailleurs hautement qualifiés des pays tiers auprès des employeurs potentiels dans les États membres.

### 3 La Stratégie pour une Immigration Légale dans l'Union

#### 3.1. La Cadre Juridique Actuel

Depuis les années 2000, l'Union a adopté une série de mesures législatives visant à harmoniser les conditions d'entrée et de séjour appliquées par les États membres à certaines catégories de ressortissants de pays tiers. Ces règles s'appliquent à l'entrée et au séjour à des fins d'emploi, par exemple pour les travailleurs hautement qualifiés (c'est-à-dire les titulaires de la « carte bleue européenne » susmentionnée), les travailleurs saisonniers<sup>27</sup> et les travailleurs transférés au sein d'un groupe.<sup>28</sup> La législation européenne régleme également :

- Les conditions d'admission et les droits des étudiants et des chercheurs de pays tiers<sup>29</sup>,
- Le droit au regroupement familial,<sup>30</sup> et
- Les conditions et les procédures à suivre par les ressortissants de pays tiers pour obtenir un droit de séjour permanent (« séjour de longue durée »).<sup>31</sup>

En outre, la législation européenne prévoit une procédure unique pour les travailleurs de pays tiers admis dans le cadre des régimes nationaux des États membres, ainsi qu'un permis unique autorisant à la fois le travail et le séjour.<sup>32</sup>

L'Union a également lancé des programmes spéciaux de mobilité de la main-d'œuvre avec des pays non-membres de l'UE, avec des projets pilotes de migration légale visant à aider les employeurs des États membres à trouver de la main-d'œuvre. Parallèlement, l'objectif est d'améliorer les conditions de vie des travailleurs, des étudiants et des stagiaires dans les pays non-membres de l'Union participant à ces projets.<sup>33</sup>

---

<sup>25</sup> En septembre 2021, la Commission a adopté une communication ([COM\(2021\) 592 final](#)) sur l'application de la directive 2009/52/CE du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

<sup>26</sup> Pour la période 2021-27, un ensemble de mesures a été élaboré pour l'utilisation des fonds de l'UE en faveur de l'intégration des personnes issues de l'immigration. Dans ce contexte, le [plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025](#) est également important.

<sup>27</sup> [Directive 2014/36/UE](#) du 26 février 2014 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier.

<sup>28</sup> [Directive 2014/66/UE](#) du 15 mai 2014 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert intra-entreprise.

<sup>29</sup> [Directive \(UE\) 2016/801](#) du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche ou d'études, de stage, de volontariat, d'échange d'élèves ou de projet éducatif, et au placement au pair.

<sup>30</sup> [Directive 2003/86/CE](#) du Conseil du 22 septembre 2003 relative au droit au regroupement familial.

<sup>31</sup> [Directive 2003/109/CE](#) du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée.

<sup>32</sup> [Directive 2011/98/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.

<sup>33</sup> Huit États membres ont participé ou participent actuellement à six projets de ce type avec l'Égypte, la Moldavie, le Maroc, le Nigeria, le Sénégal et la Tunisie. Les principaux thèmes abordés sont la mobilité circulaire des experts en TIC, les opportunités pour les entrepreneurs et les étudiants, ainsi que les stages.

## 3.2. Les Trois Piliers de la Stratégie

Une stratégie diversifiée visant à améliorer la gestion de l'immigration légale dans l'UE, tout en apportant des réponses efficaces et pragmatiques aux demandes du Parlement européen et des États membres a été lancée.

Le principal document stratégique de l'Union est la communication de la Commission européenne qui vise à promouvoir la capacité des États membres à attirer des travailleurs qualifiés en provenance de pays non membres.<sup>34</sup> D'autre part, la Commission est consciente que ces processus ne doivent pas conduire à un renforcement structurel de la fuite des cerveaux vers les États membres, ce qui priverait durablement les pays non membres de cerveaux et de talents, ce qui aurait de graves conséquences sur la croissance économique, sociale et culturelle de ces pays.<sup>35</sup> La communication expose les raisons pour lesquelles il est dans l'intérêt de l'UE de se doter d'instruments favorisant l'immigration légale dans l'UE et décrit les trois piliers fondamentaux sur lesquels devrait reposer une telle stratégie. Celle-ci se compose des trois piliers suivants :

- Le pilier législatif comprend la révision de la directive relative aux ressortissants de pays tiers résidents de longue durée<sup>36</sup> et la directive relative au permis unique<sup>37</sup>. Les procédures d'admission de travailleurs possédant différentes qualifications professionnelles et techniques seront ainsi simplifiées. En outre, la mobilité, au sein de l'Union, des travailleurs issus de pays tiers qui y résident déjà légalement sera encouragée et leurs droits protégés - notamment pour éviter l'exploitation.
- Le pilier opérationnel comprend la mise en adéquation de l'offre et de la demande au niveau international. Il s'agit de faciliter cette comparaison, de définir des mesures concrètes pour la mise en place de partenariats de talents avec des pays partenaires clés et de définir les principales caractéristiques d'un réservoir de talents de l'Union.<sup>38</sup>
- Le pilier orienté vers l'avenir repose sur trois priorités d'action spécifiques : les soins, la jeunesse et l'innovation.

## 4 Le Pilier Législatif

### 4.1. Révision de la Directive sur les Résidents de Longue Durée

La directive<sup>39</sup> relative aux résidents de longue durée vise à faciliter l'intégration des ressortissants de pays tiers qui s'installent durablement dans les États membres, afin de promouvoir la cohésion économique et sociale en Europe, qui est un objectif fondamental de l'Union.<sup>40</sup> Elle fixe les conditions dans lesquelles les ressortissants de pays tiers qui ont résidé légalement et de manière ininterrompue

<sup>34</sup> [COM\(2022\) 657 final](#), Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Recrutement de travailleurs qualifiés en provenance de pays tiers.

<sup>35</sup> [COM\(2022\) 657 final](#), 3.1.

<sup>36</sup> [Directive 2003/109/CE](#) du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée.

<sup>37</sup> [Directive 2011/98/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.

<sup>38</sup> S. der OCSE Studie (2019) [Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe](#).

<sup>39</sup> EUR-Lex, [Ressortissants de pays tiers - Règles pour les résidents de longue durée](#), 4.5.2020.

<sup>40</sup> Cfr. Artt. 174-178 TFUE.



dans un État membre peuvent acquérir le statut de résident de longue durée dans l'Union et définit leurs droits. La directive stipule notamment que :

- Pour obtenir le statut de résident de longue durée, les ressortissants de pays tiers doivent avoir résidé légalement et de manière ininterrompue dans un pays de l'Union pendant cinq ans.
- Les absences sont autorisées dans le calcul des cinq ans (moins de six mois consécutifs et pas plus de dix mois au total sur les cinq ans).
- Les ressortissants de pays tiers doivent prouver qu'ils disposent de revenus stables et réguliers pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, et doivent être couverts par une assurance maladie.
- Les autorités nationales disposent d'un délai de six mois à compter de la réception des demandes pour se prononcer sur celles-ci, accompagnées de la documentation appropriée.
- Les autorités peuvent refuser le statut de résident de longue durée pour des raisons d'ordre public et de sécurité intérieure, mais pas pour des raisons économiques.
- Les demandeurs considérés comme éligibles reçoivent un permis de séjour valable au moins cinq ans et renouvelable automatiquement.
- Les ressortissants de pays tiers résidents de longue durée bénéficient des mêmes droits que les citoyens européens dans des domaines tels que l'emploi, l'éducation, la sécurité sociale, la fiscalité et la liberté d'association, mais dans certains cas, les pays de l'Union peuvent restreindre cette égalité de traitement.
- Les ressortissants de pays tiers résidents de longue durée peuvent se rendre dans un autre pays de l'UE pour y vivre, y travailler ou y étudier pendant plus de trois mois, à condition que le pays en question remplisse certaines conditions et qu'ils puissent être accompagnés par des membres de leur famille.

Les résidents de longue durée peuvent perdre leur statut si :

- Ils ont obtenu ce statut de manière illégale ;
- Ils font l'objet d'une mesure d'éloignement parce qu'ils représentent une menace grave pour l'ordre et la sécurité publics ;
- Ils ont quitté l'UE pendant 12 mois consécutifs.

La directive ne s'applique pas à certaines catégories de ressortissants de pays tiers, comme les étudiants ou les personnes employées temporairement au pair et les travailleurs saisonniers.

Toutefois, comme l'a déjà souligné le rapport 2019 de la Commission sur les résultats de l'application de la directive<sup>41</sup>, il subsiste des problèmes qui empêchent la pleine réalisation des objectifs de la directive, notamment en ce qui concerne :

- 1) L'acquisition du statut de résident de longue durée dans l'UE pour de nombreux ressortissants de pays tiers, qui ne bénéficient donc pas d'une intégration adéquate dans la société du pays d'accueil ;
- 2) L'intégration des résidents de longue durée, car les droits liés à ce statut ne sont pas clairs au sein de l'UE ;

---

<sup>41</sup> [COM\(2019\) 161 final](#), Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur la mise en œuvre de la directive 2003/109/CE relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée

- 3) La possibilité pour les titulaires de ce statut de se rendre et de résider dans d'autres États membres.

La révision proposée vise à remédier à ces problèmes afin que les objectifs généraux de la directive puissent être pleinement atteints, en (1) assurant une gestion efficace des flux migratoires en Europe par une harmonisation appropriée des cadres juridiques existants dans les États membres ; (2) garantissant un traitement équitable aux ressortissants de pays tiers résidant légalement dans l'Union ; (3) favorisant la compétitivité et la croissance économique de l'Union. C'est pourquoi la révision proposée vise à : a) créer un système plus cohérent, efficace et équitable que le système actuel pour l'acquisition du statut de résident de longue durée dans l'UE ; b) faciliter l'exercice du droit des résidents de longue durée à s'établir et à séjourner dans d'autres États membres, améliorant ainsi également cet aspect de la mobilité au sein de l'Union européenne ; c) renforcer les droits des résidents de longue durée et des membres de leur famille.

### **Les avantages attendus de la révision proposée par la Commission**

L'objectif de la stratégie étant d'améliorer l'utilisation et les conditions de vie des résidents de longue durée dans l'ensemble de l'Union, il faut d'abord reconnaître que cet objectif ne peut pas être atteint par des initiatives isolées de chaque État membre. Une uniformisation adéquate du régime des conditions d'accès et d'utilisation de ce statut requiert une approche uniforme à l'échelle de l'UE, notamment en ce qui concerne la mobilité des résidents de longue durée. L'uniformisation des règles proposée par la Commission par le biais de la révision de la directive présente des avantages considérables.

Premièrement, elle réduit la possibilité de mesures d'obstruction de la part des différents États membres et permet une approche uniforme. Deuxièmement, la révision de la directive sur les résidents de longue durée présente des avantages économiques pour l'Union. Elle permettra à un plus grand nombre de ressortissants de pays tiers d'accéder au statut de résident de longue durée dans l'UE. Cela augmenterait la proportion de la population bénéficiant des droits liés à ce statut et le nombre de ressortissants de pays tiers potentiellement susceptibles de s'installer dans d'autres États. Il en résulterait une augmentation globale des recettes fiscales, étant donné que le pouvoir de négociation des résidents de longue durée serait renforcé, que les abus à leur encontre seraient réduits et que leur niveau de rémunération serait relevé. Ils pourraient plus facilement décider de s'installer dans un autre État membre de l'Union où ils obtiendraient de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires pour le même travail.

Troisièmement, une productivité accrue devrait être obtenue grâce à l'amélioration des conditions de travail et à une croissance économique générale, en particulier dans les États membres qui peuvent attirer davantage de résidents de longue durée. Parallèlement, la stabilisation des conditions de travail devrait réduire le risque de perte de compétences professionnelles des travailleurs étrangers. En effet, s'ils ne peuvent pas réguler leur séjour dans un État membre, ils risquent d'être renvoyés. De cette manière, l'État et l'employeur qui a dispensé la formation perdent un travailleur compétent.<sup>42</sup>

### **L'Estimation des coûts et des économies de la révision de la directive**

---

<sup>42</sup> vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (Association de l'économie bavaroise) e. V. (Hrsg.), (2016) [Integration durch Bildung. Migranten und Flüchtlinge in Deutschland](#), 242 ff.

La Commission estime que la révision de la directive relative au statut de résident de longue durée obligera les États membres à aligner les procédures administratives d'octroi du statut sur les règles actuelles. Toutefois, dans le même temps, la réforme permettra de réaliser des économies globales importantes pour les États membres (en raison de la simplification des procédures actuelles dans le cadre de la directive) et pour les ressortissants de pays tiers (en raison de la réduction des frais de traitement de la demande de statut de résident de longue durée dans l'Union). L'accélération des procédures et la fourniture d'informations de meilleure qualité sur le statut de ressortissant de pays tiers (ce qui entraînera une réduction des coûts de l'aide judiciaire) et pour les employeurs (en raison de la réduction des coûts administratifs et de l'accélération des procédures d'octroi du statut et de la facilitation de la libre circulation des résidents de longue durée au sein de l'Union).

**Tableau 1 : Estimation des Coûts et des Économies : Permis de Séjour de Longue Durée**

Estimation des coûts et des économies de la révision de la directive <sup>43</sup>	
Coûts pour les États membres	Euro
1. Frais administratifs uniques	781 000 Euros
2. Frais administratifs récurrents (par an)	151 000 Euros
3. Coûts uniques de mise en conformité	452 000 Euros
4. Coûts récurrents de mise en conformité (par an)	900 000 Euros
<b>Économies de coûts récurrents (moyenne annuelle)</b>	
États membres	24 500 Euros
R ressortissants de pays tiers	1 145 000 Euros
Entreprises de l'Union	112 700 Euros

Source : Services de la Commission, [Document de travail des services de la Commission Rapport sur l'analyse d'impact \(résumé\), document accompagnant la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée \(révision\)](#).

### Conséquences pour les parties prenantes

Petites et moyennes entreprises (PME) : la révision profiterait aux entreprises, notamment grâce à des mesures visant à faciliter la mobilité des travailleurs ayant un statut de résident de longue durée au sein de l'Union. Les employeurs, en particulier les PME, bénéficieraient considérablement de l'accès à un groupe plus important de ressortissants de pays tiers qualifiés résidant déjà légalement dans l'UE.

Les autorités nationales : Les institutions nationales compétentes doivent adapter les procédures existantes. Ce faisant, elles doivent veiller à ce que les nouvelles règles soient respectées. Celles-ci

<sup>43</sup> [COM\(2022\) 650 final](#), Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (refonte), 10 ; [SWD/2022/651 final](#), Document de travail des services de la Commission Impact Assessment Report, Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council concerning the status of third-country nationals who are long-term residents (recast), 30 ff. ; [SWD/2022/650 final](#), Document de travail des services de la Commission Rapport sur l'analyse d'impact (résumé), Document accompagnant la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (révision), 3<sup>ème</sup> édition.

prévoient que les conditions d'obtention du statut de résident de longue durée soient identiques dans tous les États membres. Les règles parallèles en vigueur dans les différents États membres en matière de séjour permanent et de mobilité facilitée doivent être uniformisées. La révision entraînera une simplification procédurale considérable qui compensera, du moins dans une certaine mesure, les coûts administratifs et de mise en conformité que l'adaptation entraînera pour les États membres.

Ressortissants de pays tiers : les résidents de longue durée bénéficieront de conditions identiques dans tous les États membres. Ils pourront choisir entre un permis de séjour de longue durée dans l'Union et un permis de séjour de longue durée national. Ils pourront remplir plus facilement les conditions d'obtention de ce statut dans l'Union et bénéficieront d'un renforcement de leurs droits, y compris ceux liés à la mobilité au sein de l'Union, et d'un accès plus facile à la migration circulaire au sein de l'Union.

Pays d'origine des résidents de longue durée : la stabilité sociale et du travail des résidents de longue durée facilite les conditions économiques dans leur pays d'origine, car les travailleurs de l'Union peuvent compter sur des conditions de travail plus stables et plus avantageuses et sont en mesure d'envoyer de l'argent plus régulièrement à leur famille dans leur pays d'origine.<sup>44</sup>

## 4.2. Révision de la Directive sur le Permis Unique

La directive 2011/98/EU<sup>45</sup> (« directive relative au permis unique ») a pour principal objectif de mettre en place une procédure de demande unique de permis unique de travail et de séjour pour les ressortissants de pays tiers. Sur la base de l'égalité de traitement, il s'agit de garantir un ensemble commun de droits aux personnes autorisées à déposer une demande, de sorte qu'elles puissent obtenir le permis unique comme les citoyens européens. Toutefois, des études récentes sur la mise en œuvre de la directive montrent qu'il existe encore des problèmes importants dans la réalisation de ses objectifs.<sup>46</sup>

Au cours des dix années qui se sont écoulées depuis l'entrée en vigueur de la directive, la Commission a reçu de nombreuses plaintes concernant la mise en œuvre de la directive, en particulier le non-respect des délais légaux pour l'octroi du permis unique et les problèmes liés à la sécurité sociale. Plusieurs insuffisances, incohérences et lacunes, tant au niveau du personnel que du matériel, ainsi que des problèmes pratiques ont été constatés dans la mise en œuvre de la directive.<sup>47</sup> Pour ces raisons, les employeurs et les travailleurs migrants de l'UE sont désavantagés par les imperfections de la directive, qui entraînent 1) une charge administrative excessive, 2) de longs délais d'attente pour obtenir un emploi et 3) des conditions incertaines en ce qui concerne les règles applicables.

---

<sup>44</sup> Les transferts financiers sont un soutien important à la croissance économique dans les pays en développement, cfr. Oxford Economics, [The remittance effect: A lifeline for developing economies through the pandemic and into recovery](#), Januar 2021.

<sup>45</sup> [Directive 2011/98/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure unique de demande de permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.

<sup>46</sup> [COM\(2019\) 160 final](#), Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur la directive 2011/98/UE établissant une procédure unique de demande de permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre..

<sup>47</sup> European Commission, [Legal migration fitness check](#).

La proposition de modification de la Commission vise notamment à simplifier la procédure de demande de titre de séjour pour les ressortissants de pays tiers. La proposition de modification :

- Oblige les États membres à permettre l'introduction d'une demande de permis unique à la fois dans l'État membre de destination et à partir d'un pays tiers, et oblige les États membres à délivrer le visa nécessaire si les conditions fixées par le droit national ou le droit de l'Union sont remplies ;
- Prévoit que le délai de quatre mois prévus par la directive pour la délivrance du permis unique couvre à la fois la délivrance du visa, qui peut être nécessaire pour entrer dans l'État membre du premier emploi,<sup>48</sup> et le temps nécessaire aux autorités compétentes pour examiner la situation actuelle du marché du travail ;
- Donne aux ressortissants de pays tiers titulaires d'un permis unique le droit de changer d'employeur pendant la durée de validité du permis ;
- Contribue à réduire la charge administrative pesant sur les autorités compétentes en limitant les cas dans lesquels les demandes doivent être renouvelées en cas de changement d'emploi.

La proposition vise également à améliorer un certain nombre de droits en matière d'égalité de traitement et à clarifier les catégories de travailleurs issus de pays tiers qui relèvent du champ d'application de la directive. La proposition étend également le champ d'application de la directive aux personnes qui ont droit à une protection en vertu de la législation nationale. Elle renforce la protection des travailleurs issus de pays tiers en introduisant des dispositions qui facilitent la possibilité de déposer des plaintes en cas d'abus, le contrôle de la bonne application de la directive et une plus grande certitude quant à l'imposition de sanctions. La directive permet au ressortissant d'un pays tiers qui a perdu son emploi de continuer à résider légalement dans l'État membre où il travaillait pendant une période d'au moins trois mois après le début de son chômage. Cette mesure vise à renforcer la position juridique et sociale du travailleur qui, dans le cas d'un emploi précaire, pourrait autrement avoir plus de mal à dénoncer les abus de son employeur, de peur de perdre son emploi et, par conséquent, son droit de continuer à résider légalement dans l'État membre.

### **Les avantages attendus de la révision proposée par la Commission**

La révision proposée vise à clarifier les conditions d'utilisation et à élargir le champ d'application du permis unique actuel en étendant sa validité aux personnes bénéficiant d'une protection en vertu du droit national, ainsi qu'à renforcer les droits des ressortissants de pays tiers. L'inclusion des personnes bénéficiant d'une protection nationale dans le champ d'application de la directive renforce la sécurité juridique et l'ensemble des droits des personnes qui ne bénéficient actuellement pas de l'égalité de traitement ou seulement d'un traitement partiel. En outre, grâce à la série de dispositions communes proposées en matière d'inspection, de sanctions et de contrôle des employeurs, la réforme contribue à la protection contre l'exploitation de tous les travailleurs de pays tiers couverts par la directive.

### **Estimation des coûts et des économies de la révision de la directive**

La révision de la directive prévoit de rationaliser et de numériser l'introduction des demandes de permis unique et, le cas échéant, des demandes de visa : Il en résultera une réduction de la charge administrative et des coûts pour les demandeurs et les autorités. En outre, les procédures de changement d'employeur seront simplifiées et les droits des travailleurs seront renforcés. Cela offre

---

<sup>48</sup> Art. 4 (3) [Directive 2011/98/UE](#).

des avantages concrets aux administrations nationales, aux employeurs et aux demandeurs de permis unique.

**Tableau 2 : Estimations des Coûts et des Économies : Autorisation Combinée**

Tableau 2 : Estimation des coûts et des économies de la révision de la directive <sup>49</sup>		
Coûts pour les États membres		Euro
1. Frais uniques		Entre 2,0 millions d'euros et 7,0 millions d'euros en année 1
2. Frais récurrents		Entre 100 000 euros et 12 millions d'euros par an
Économies sur les coûts récurrents		Euro
Économies grâce à la réduction des coûts d'application	Ressortissants de pays tiers	Jusqu'à 11 millions d'euros par an (sur une période de 10 ans)
	Employeur	Jusqu'à 3 millions par an (sur une période de 10 ans)
Économies grâce à la réduction du temps nécessaire au traitement des demandes	Ressortissants de pays tiers	Entre 89 millions et 278 millions d'euros par an (sur une période de 10 ans)
	Employeur	Entre 22 millions et 70 millions d'euros par an
	Autorités nationales	Entre 200 000 et 4 millions d'euros (sur une période de 10 ans)
Économies grâce à la réduction des frais de déplacement	Ressortissants de pays tiers	Jusqu'à 137 millions d'euros par an (sur une période de 10 ans)
Économies (frais de placement réduits)	Ressortissants de pays tiers	Jusqu'à 106 millions d'euros par an (sur une période de 10 ans)
	Ressortissants de pays tiers	Jusqu'à 25 millions d'euros par an (sur une période de 10 ans)
Économies (réduction d'autres frais de demande : par exemple, frais de légalisations, traduction, etc.)	Ressortissants de pays tiers	Jusqu'à 14 millions d'euros par an (sur une période de 10 ans)
	Ressortissants de pays tiers	Jusqu'à 4 millions d'euros par an (sur une période de 10 ans)

Source : [Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant une procédure unique de demande de permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider sur le territoire d'un État membre](#)

### Conséquence pour les parties prenantes

PME : les entreprises et les employeurs devraient bénéficier d'un accès plus rapide et potentiellement plus large à la main-d'œuvre des pays tiers. La rationalisation de la procédure inciterait également

<sup>49</sup> [COM\(2022\) 650 final](#), Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (refonte), 10 ; [SWD/2022/651 final](#), Document de travail des services de la Commission Impact Assessment Report, Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council concerning the status of third-country nationals who are long-term residents (recast), 30 ff. ; [SWD/2022/650 final](#), Document de travail des services de la Commission Rapport sur l'analyse d'impact (résumé), Document accompagnant la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (révision), 3<sup>ème</sup> édition.



davantage d'employeurs à recruter des travailleurs de pays tiers lorsque les postes vacants ne peuvent pas être pourvus par des travailleurs nationaux.

**Autorités nationales :** La rationalisation des procédures de demande de permis individuels devrait rendre plus efficaces les procédures d'octroi de permis par les autorités nationales, même si la mise en œuvre des nouvelles dispositions risque d'entraîner des coûts plus élevés dans un premier temps. En outre, des procédures plus efficaces, une meilleure égalité de traitement des travailleurs migrants et la prévention de l'exploitation profiteraient aux États membres dans l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences et faciliteraient la résolution des pénuries de main-d'œuvre grâce à des flux migratoires légaux et régulés.

**Ressortissants de pays tiers :** ils devraient bénéficier de la rationalisation de la procédure, qui se traduira pour eux par une réduction des coûts liés à la demande d'autorisation. Le risque de dumping salarial, qui pose problème dans les États membres, pourrait être atténué si l'Union européenne prenait des mesures concrètes en vue d'instaurer un salaire minimum à l'échelle européenne, dans la mesure où cela est possible dans le cadre de la répartition des compétences.<sup>50</sup> Toutefois, le salaire minimum doit également être garanti aux travailleurs non européens qui travaillent sur le territoire des pays de l'Union où il est reconnu, ou les conditions salariales reconnues aux travailleurs de l'Union dans les États où il ne l'est pas s'appliquent à eux. En autorisant la libre circulation également pour les travailleurs étrangers non européens qui résident légalement dans l'Union européenne, il devient beaucoup plus difficile de pratiquer le dumping salarial dans un secteur de travail donné. En effet, pour le même travail, les travailleurs non européens peuvent se rendre dans des États où le salaire minimum est plus élevé s'ils disposent des compétences nécessaires. L'État membre dans lequel ils travaillent doit éviter une spirale salariale afin de prévenir les pertes de main-d'œuvre. En outre, les précisions apportées sur l'égalité de traitement, la suppression du lien avec un employeur unique comme condition du maintien du permis unique et le renforcement de la protection juridique devraient réduire le risque d'exploitation par les employeurs et il sera plus difficile de faire l'objet de discriminations sur le lieu de travail. En conséquence, les conditions sociales et économiques des travailleurs issus de pays tiers, ainsi que leur vie familiale et professionnelle, devraient également s'améliorer. Cela inclut également la possibilité de bénéficier des prestations sociales de leur pays d'emploi.

## 5 Le Pilier Opérationnel

### Développement de partenariats entre les États membres et les pays partenaires non-membre de l'Union

La Commission propose d'intensifier la coopération entre les États membres au sein de l'Union et avec les pays partenaires. Des partenariats seront mis en place afin d'attirer les talents en Europe et de créer le « réservoir de talents de l'UE ». Ces deux mesures font partie du nouveau pacte sur la migration et l'asile. Les partenariats visent à renforcer la coopération entre l'Union, les États membres et les pays partenaires et à promouvoir la mobilité internationale de la main-d'œuvre et le développement des talents dans une relation circulaire et mutuellement bénéfique.<sup>51</sup> Selon les

<sup>50</sup> Cfr. [Input du cep 13/2020](#). Voir aussi Parlement européen, [Accord sur de nouvelles règles pour des salaires minimaux adéquats dans l'UE, Communiqué de presse](#), 7.6.2022.

<sup>51</sup> Les tendances démographiques actuelles et à long terme font de l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences dans l'UE un problème particulièrement pressant. Compte tenu de la diminution attendue de la population

intentions de la Commission, les partenariats doivent servir de base à la création de voies migratoires légales, afin de parvenir à un cadre politique global qui associe efficacement les principaux pays partenaires à tous les aspects de la gestion des migrations, y compris le retour et la réadmission des migrants et la prévention des départs irréguliers.<sup>52</sup>

Les partenariats visant à attirer les talents doivent être organisés de manière flexible, en tenant compte du marché du travail et des besoins en compétences tant des États membres de l'Union que des pays partenaires.<sup>53</sup> Les partenariats devraient être bénéfiques à la fois pour les pays partenaires, les États membres, les entreprises des deux côtés et les personnes qui en bénéficieront. En outre, les partenariats devraient favoriser le développement économique des communautés d'origine des travailleurs migrants, soutenir le développement des principaux pays partenaires et améliorer les opportunités sociales et économiques pour leurs citoyens. Parallèlement, les partenariats devraient offrir des mesures correctives appropriées pour remédier aux carences de certains secteurs des marchés du travail des États membres et aider les entreprises des deux côtés à développer les compétences les plus demandées. Enfin, les partenariats devraient lutter contre le risque de fuite des cerveaux des pays partenaires en favorisant l'afflux de travailleurs hautement qualifiés dans tous les pays partenaires et en encourageant l'accès à de nouvelles possibilités de formation, d'expérience professionnelle et de parcours d'études ou de formation professionnelle qui peuvent être développés tant dans l'UE que dans les pays d'origine des personnes impliquées dans les partenariats.<sup>54</sup>

La Commission encourage la participation de plusieurs États membres à un partenariat afin de créer un réseau commun permettant d'attirer des talents dans chaque pays partenaire. Il sera ainsi possible d'élargir le type d'activités de travail et de formation réalisées, de permettre différents types de mobilité nécessaires pour différentes qualifications et différents secteurs économiques, d'améliorer l'impact de l'accord tant sur les États membres que sur les pays partenaires et de garantir une valeur ajoutée à la carrière professionnelle de chaque ressortissant des pays tiers participants.<sup>55</sup>

Il est clair que cette proposition vise une solution « gagnant-gagnant-gagnant » : Une coopération qui satisfait à la fois les États membres, les travailleurs des pays tiers et leurs pays d'origine. Toutefois, plusieurs études récentes ont montré que le recrutement de travailleurs qualifiés à l'étranger pour les pays occidentaux peut, en l'absence d'un mécanisme de compensation adéquat, poser de graves problèmes aux pays d'origine de ces travailleurs, qui pourraient se trouver privés des professionnels dont ils ont financé les études et la formation.<sup>56</sup> C'est pourquoi il est absolument inévitable que la

---

active et de l'augmentation de l'âge moyen, les États membres ne peuvent pas se permettre de gaspiller le capital humain. Une étude réalisée en 2018 par l'Institut d'économie de marché (IEM) pour le compte du Comité économique et social européen estime que les déséquilibres existants entraînent une perte de productivité annuelle de 2,14 % dans l'ensemble de l'UE. Outre l'apprentissage tout au long de la vie et l'amélioration des pratiques de placement, le rapport recommande d'encourager l'immigration de talents en provenance de pays non membres de l'UE afin d'apporter une solution adéquate au problème, p. Comité européen et social (2018), [Skills mismatches: EU businesses are losing millions, and will be losing even more!](#), 64.

<sup>52</sup> [COM/2022/657 final](#), 11.

<sup>53</sup> Les partenariats doivent impliquer tous les niveaux d'expertise et différents secteurs économiques tels que les TIC, les sciences, l'ingénierie, la santé et les soins de longue durée, l'agriculture, les transports, l'horticulture, la transformation alimentaire et le tourisme, la construction et les travaux portuaires, le transport et la logistique, en tenant compte des besoins des acteurs publics et privés impliqués dans les partenariats, par le biais de formes de mobilité temporaires, à long terme ou circulaires, en fonction des intérêts des parties concernées, cf. [COM/2022/657 final](#), 12.

<sup>54</sup> Id.

<sup>55</sup> Id.

<sup>56</sup> M. A Clemens (2015), [Global Skill Partnerships: a proposal for technical training in a mobile world](#), s IZA Journal of Labor Policy.

définition des partenariats tiennent compte de certaines propositions innovantes et clairvoyantes, qui proposent des mesures équilibrées entre les États membres et les pays non membres de l'Union, afin d'éviter les risques d'une fuite systématique des cerveaux.<sup>57</sup>

### Le réservoir de talents de l'Union et le projet pilote pour l'Ukraine

La Commission propose la création d'un réservoir de talents de l'Union<sup>58</sup> (voir graphique 1) : La première plateforme à l'échelle européenne pour rassembler des candidats de pays tiers sélectionnés sur la base de certains niveaux de qualification, critères, exigences en matière de migration et évaluation de leurs diplômes.<sup>59</sup> La Commission prévoit de lancer officiellement le réservoir de talents de l'Union et son portail d'ici la mi-2023 par le biais d'une recommandation contenant un nouveau règlement et une feuille de route détaillée pour les différentes étapes de développement.<sup>60</sup>

Le réservoir de talents pourrait en effet être l'instrument permettant de développer une approche différente de la gestion des migrations, par exemple sur le modèle canadien.<sup>61</sup> Pour attirer les talents en Europe, il faut savoir que non seulement les migrants économiques, mais aussi les réfugiés peuvent avoir des profils de compétences qui correspondent aux postes vacants enregistrés dans les États membres de l'UE.<sup>62</sup>

En outre, les possibilités de protection complémentaires devraient être diversifiées et étendues. Elles peuvent contribuer à réduire l'écart entre le nombre de personnes déplacées et le nombre de voies légales disponibles vers des États sûrs. À cette fin, les mesures de protection qualifiées peuvent être

---

<sup>57</sup> Le cas des infirmières moldaves en Allemagne est un exemple de proposition de ce que l'on appelle un partenariat global pour les compétences : Maria et Ion sont deux jeunes Moldaves à faible revenu qui suivent une formation d'infirmier à Chişinău, en Moldavie. Maria prévoit de travailler en Allemagne, Ion à Chişinău. La formation coûte 10 000 € à chacun d'entre eux, et aucun ne peut se le permettre. Un groupe hospitalier privé en Allemagne finance la totalité de la formation de Maria et la moitié de celle de Ion, soit un total de 15 000 euros. En contrepartie, Maria s'engage à travailler pendant au moins quatre ans dans ce réseau d'hôpitaux. Avec son salaire allemand plus élevé, Maria peut rembourser la totalité des 15 000 euros pendant cette période, ce qui ne représente que 10 pour cent de son revenu, mentionné dans : C. Mortera-Martinez/B. Oppenheim (2018), [Why Europe needs legal migration and how to sell it](#), Centre for European Reform, 11.

<sup>58</sup> Cfr. European Parliamentary Research Service (EPRS), Legal migration policy and law. European added value assessment, September 2021, 75-76.

<sup>59</sup> Dans sa communication, la Commission indique que le pool de talents de l'UE et son initiative pilote doivent être mis en œuvre dans le plein respect du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, abrogeant la directive 95/46/CE et le règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes et organismes de l'Union et à la libre circulation de ces données, et abrogeant le règlement (CE) n° 45/2001 et la décision n° 1247/2002/CE, cf. [COM/2022/657 final](#), 15.

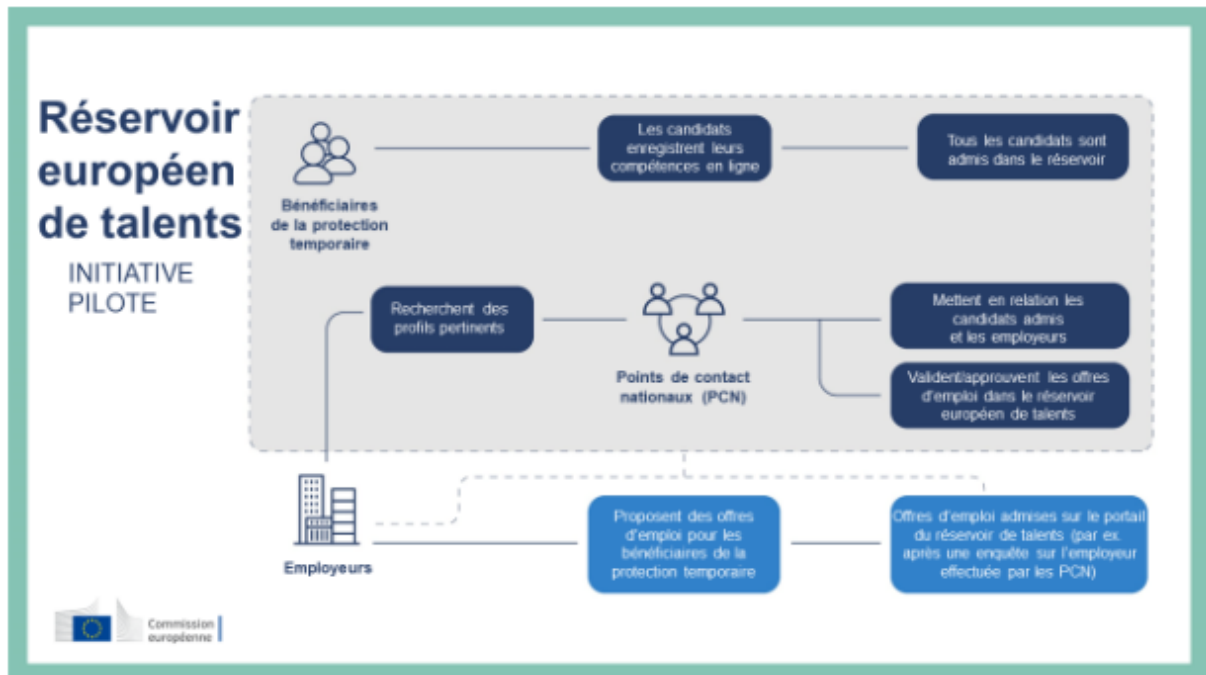
<sup>60</sup> [COM/2022/657 final](#), p. 17.

<sup>61</sup> Government of Canada, [How to access global talent](#), 21.5.2021.

<sup>62</sup> Les réfugiés ont des antécédents éducatifs différents. Sur un échantillon de 1 018 réfugiés syriens réinstallés de Jordanie, du Liban et de Turquie, la majorité a terminé soit l'école primaire, soit l'école secondaire, soit le collège (61 %). Un aperçu du parcours éducatif des réfugiés en Allemagne donne une image similaire. Alors que 26% n'ont suivi que l'école primaire, la majorité a fréquenté des écoles secondaires (44%) et 21% ont un diplôme universitaire. Selon l'Institut allemand de recherche économique (DIW), la stratification par niveau d'éducation varie considérablement entre les nationalités de réfugiés. Une grande partie des réfugiés érythréens (48%), irakiens (32%) et afghans (36%) ont un diplôme d'école primaire. Les réfugiés syriens étaient le groupe prédominant dans l'enseignement secondaire (27%) et tertiaire (26%). Cependant, par rapport à d'autres groupes de migrants et à la population locale, les réfugiés ont un niveau d'éducation formelle plus faible. En revanche, ils ont tendance à avoir un niveau d'éducation plus élevé que la population générale de leur pays d'origine. Par exemple, 75 % des réfugiés syriens en Allemagne avaient une éducation égale ou supérieure à celle du reste de la société dans leur pays d'origine, S. d. Graeber/ F.Schikora (2020), [Hohe Erwartungen der Geflüchteten an die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit haben sich teilweise realisiert](#), DIW Wochenbericht, 87/34, 571-578.

un instrument approprié pour compléter les efforts traditionnels de réinstallation. En ce sens, le projet « Talent Pool », soutenu par la Commission, représente une avancée majeure dans la manière dont l'Union européenne gère les migrations, à condition que la distinction entre migrants économiques et réfugiés soit dépassée lorsqu'il s'agit d'identifier les talents et les professionnels que l'Union a intérêt à recruter et à employer dans les États membres.<sup>63</sup>

**Graphique 1 : Le Réservoir de Talents de l'Union**



Source : Communication de la Commission [COM/2022/657](#) final, p. 19.

Entre 2014 et 2020, l'émigration de l'Ukraine a réduit l'offre de main-d'œuvre nationale et a fait grimper la croissance des salaires pour les travailleurs restés dans le pays ; l'un des aspects les plus préoccupants était le gaspillage des compétences - la plupart des Ukrainiens à l'étranger travaillaient en dehors de leurs qualifications ou dans des emplois très simples. Le plus grand bénéfice pour l'économie ukrainienne a été l'afflux de transferts de fonds représentant 8% du PIB. Un afflux stable et considérable de transferts de fonds a contribué à rendre la balance des paiements plus viable et à combler les déficits permanents des recettes commerciales et d'investissement. L'impact de l'émigration et des transferts de fonds sur les finances publiques ukrainiennes est différent : l'afflux de transferts de fonds a entraîné une augmentation des recettes de la TVA, des droits d'accise et des droits de douane, tandis que la diminution de l'offre de main-d'œuvre a entraîné une baisse des recettes provenant des impôts sur le travail et des cotisations de sécurité sociale en Ukraine.<sup>64</sup> La migration forcée liée à la guerre, légalisée par l'UE depuis le 4 mars 2022 avec la décision<sup>65</sup> de mise en

<sup>63</sup> L. Rasche (2021), [The EU Talent Pool. An Opportunity for Skills-based Pathways to Protection](#), Hertie School, Jaques Delors Centre, 7 ff.

<sup>64</sup> J. Pieńkowski (2020), [The Impact of Labour Migration on the Ukrainian Economy](#), European Commission, Discussion Paper 123.

<sup>65</sup> [Décision d'exécution \(UE\) 2022/382](#) du Conseil du 4 mars 2022 constatant l'existence d'un afflux massif de personnes déplacées en provenance d'Ukraine, au sens de l'article 5 de la directive 2001/55/CE, et instaurant une protection temporaire.

œuvre de la directive sur la protection temporaire<sup>66</sup> des réfugiés en provenance d'Ukraine, entraînera probablement dans un premier temps un fort exode de la main-d'œuvre, qualifiée et non qualifiée. Cela sera facilité par la création d'un environnement plus attractif pour les entreprises à cette fin (et au-delà) ; par une meilleure utilisation de la main-d'œuvre restée dans le pays en favorisant l'employabilité ; et par des améliorations des aspects sociaux de la migration ukrainienne, notamment en encourageant une meilleure protection sociale des migrants.

Afin de ne pas disperser les compétences des personnes qui ont fui l'Ukraine<sup>67</sup> et de les utiliser au mieux, la Commission a l'intention de lancer, d'ici l'été 2022, une initiative pilote pour un réservoir de talents de l'UE pour les personnes qui ont fui la guerre d'agression russe contre l'Ukraine. Cette initiative, qui sera gérée via un portail web spécifique, vise à identifier et à recenser les compétences des personnes ayant fui l'Ukraine et se trouvant actuellement dans les États membres, afin de faciliter leur mise en relation avec des employeurs européens.

## 6 Le Pilier Orienté vers l'Avenir

Enfin, la Commission a l'intention de concentrer la future politique migratoire européenne sur trois domaines politiques : Les soins, la jeunesse et l'innovation. Ces trois domaines correspondent à trois priorités politiques de l'Union, auxquelles le Parlement européen a également fait référence récemment.<sup>68</sup> Elle souhaite attirer des travailleurs peu ou moyennement qualifiés de pays tiers dans des domaines où il existe de graves pénuries de main-d'œuvre en Europe, offrir davantage de possibilités d'éducation et de formation aux jeunes de l'UE et d'ailleurs, et promouvoir l'innovation et la souveraineté technologique de l'Union.

### **Pénurie de main-d'œuvre dans l'Union, en particulier dans le secteur des soins de longue durée**

Des études récentes dans ce domaine ont montré qu'il existe une forte demande de main-d'œuvre moyennement et peu qualifiée en Europe,<sup>69</sup> même si les déficits de compétences spécifiques varient d'un État membre à l'autre.<sup>70</sup> La Commission propose une action progressive, principalement axée sur le secteur des soins de longue durée, qui connaît une pénurie généralisée dans tous les États membres.<sup>71</sup> Le vieillissement constant de la population européenne a augmenté au fil des ans la demande de services de santé et de soins sociaux accessibles, de qualité et abordables, et les travailleurs migrants représentent une part importante de la main-d'œuvre employée dans ce secteur.<sup>72</sup> Étant donné que le secteur des soins de longue durée devrait compter jusqu'à 7 millions de postes vacants de professionnels de la santé et d'infirmiers, que le marché du travail européen ne peut couvrir

<sup>66</sup> [Directive 2001/55/CE](#) du Conseil du 20 juillet 2001 relative à des normes minimales pour l'octroi d'une protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées et à des mesures tendant à assurer un équilibre entre les efforts consentis par les États membres pour accueillir ces personnes et supporter les conséquences de cet accueil.

<sup>67</sup> Voir également la recommandation [\(UE\) 2022/554](#) de la Commission du 5 avril 2022 sur la reconnaissance des qualifications des personnes fuyant l'invasion de l'Ukraine par la Russie.

<sup>68</sup> European Parliament, Legislative Observatory, [2020/2255\(INL\), Legal migration policy and law](#).

<sup>69</sup> IMF, [Labor Market Tightness in Advanced Economies](#), 7-8.

<sup>70</sup> L'Agence européenne pour l'emploi souligne que les goulets d'étranglement professionnels dans les États membres concernent différents niveaux de compétences et différents secteurs professionnels, tels que les ouvriers agricoles, les chauffeurs de camion, les techniciens informatiques et les infirmiers, qui concentrent différents niveaux de compétences, secteurs et cadres politiques et juridiques dans tous les États membres, cf. [European Labour Authority, Analysis of shortage and surplus occupations 2021](#), November 2021, 7 ff.

<sup>71</sup> European Commission/Social Protection Committee, [2021 Long-Term Care Report. Trends, challenges and opportunities in an ageing society](#), Joint Report.

<sup>72</sup> Eurofound, [Long-term care workforce: Employment and working conditions](#), 14.12.2020.

que partiellement, la Commission envisagera de lancer une étude sur les conditions d'admission et les droits des professionnels des soins de longue durée des pays tiers dans les États membres et sur leurs besoins spécifiques dans les différents contextes nationaux, afin d'évaluer les avantages d'un système européen d'admission légale des travailleurs non européens dans ce secteur.<sup>73</sup>

### Mobilité des jeunes

Un programme européen de mobilité des jeunes vise à rendre l'Union plus attrayante pour les travailleurs des pays tiers<sup>74</sup>, en facilitant le séjour, le déplacement et le travail des jeunes qualifiés dans l'Union pour une période limitée, grâce à des permis non renouvelables. À cette fin, il serait nécessaire d'harmoniser les conditions requises (âge, niveau d'éducation, ressources financières adéquates) avec celles des programmes disponibles au niveau national et d'envisager la possibilité d'autoriser les jeunes participant au projet à se déplacer entre les États membres sans avoir besoin d'un visa pour chaque pays dans lequel ils souhaitent travailler. Dans ce contexte, il serait conseillé que les règlements finaux introduisent des possibilités de stabilisation définitive des bénéficiaires de ces programmes de mobilité, en accordant un permis de séjour et de travail permanent à ceux qui terminent avec succès leurs études et/ou leur formation. De cette manière, l'Union ne perdrait pas d'emblée des professionnels formés à ses frais, et les jeunes ainsi formés pourraient décider eux-mêmes de rester dans l'UE ou de retourner dans leur pays d'origine pour mettre à profit les compétences qu'ils y ont acquises.

La Commission étudiera la possibilité de mettre en œuvre un programme de mobilité des jeunes au sein de l'Union européenne sur la base de la réciprocité avec les pays tiers désireux d'y participer. Le projet devrait être lancé au troisième trimestre 2022, en liaison avec le 7e Forum européen sur la migration, qui sera consacré au thème « *Youth inclusion : key to successful migrant integration* » et auquel participeront les acteurs européens les plus actifs dans ce domaine.<sup>75</sup>

### Innovation

La Commission a l'intention d'encourager l'adoption de mesures à l'échelle européenne afin de faciliter l'accès au marché intérieur de l'Union pour les entrepreneurs innovants et les créateurs d'entreprise en dehors de l'Union. Il serait ainsi plus facile d'attirer les meilleurs talents entrepreneuriaux et les plus innovants en Europe, à la fois sous la forme d'un soutien aux programmes nationaux et par l'introduction d'un nouveau visa européen pour les entrepreneurs innovants, en tenant compte des critères existants dans les programmes nationaux pour identifier les entrepreneurs les plus prometteurs et les plus innovants, en synergie avec le récent « *New European Innovation Agenda* », qui vise à soutenir l'innovation pour les entreprises et les start-ups basées dans l'Union.<sup>76</sup>

## 7 Conclusion

Depuis de nombreuses années, la réglementation de la migration est l'une des questions les plus problématiques entre les États membres, alors que le marché du travail européen montre

<sup>73</sup> [COM/2022/657 final](#), 20-21.

<sup>74</sup> OECD, [Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016](#).

<sup>75</sup> [European Migration Forum – 7th meeting](#).

<sup>76</sup> European Commission, Press Release, [Commission presents new European Innovation Agenda to spearhead the new innovation wave](#), 5.7.2022.



constamment des signes de détresse en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée que l'Union ne peut pas combler uniquement avec sa main-d'œuvre nationale.

La stratégie proposée par la Commission, même si elle n'aborde que certains aspects de la politique migratoire européenne, constitue une prise de conscience fondamentale : Les travailleurs des pays tiers représentent une opportunité plutôt qu'un problème pour les économies publiques et privées de l'Union. Compte tenu de la complexité de la question de la migration, qui doit tenir compte des besoins et des intérêts souvent contradictoires des États membres,<sup>77</sup> cette stratégie constitue une approche nouvelle et pragmatique. Elle peut faciliter la mobilité des travailleurs au sein de l'Union et simplifier les règles relatives aux permis de séjour et de travail. Elle vise à maximiser les avantages pour toutes les parties prenantes (États membres, entreprises, travailleurs non européens - en particulier ceux des catégories les plus vulnérables - et leurs pays d'origine).<sup>78</sup>

Le choix d'une combinaison de mesures juridiques et de stratégies plus concrètes souligne l'intention novatrice de l'Union d'adopter une approche « mixte », en proposant les modifications nécessaires aux règles européennes existantes, mais aussi en invitant les États membres, les acteurs économiques et les parties prenantes à agir à différents niveaux et de différentes manières. Dans un passé récent, la Commission avait déjà souligné l'importance d'une approche intégrée de la question. Elle avait invité les États membres à contribuer à une approche commune européenne en matière de régulation des flux migratoires, en s'appuyant sur le large éventail de modèles d'accueil humanitaire pour élaborer des programmes d'accueil conformes à leurs priorités nationales et tenant compte des priorités et des intérêts des relations extérieures de l'Union.<sup>79</sup> La principale difficulté consistera à convaincre les 27 États membres, qui restent responsables de l'admission des travailleurs de pays tiers sur leur territoire<sup>80</sup>, que l'immigration légale est dans leur intérêt national.<sup>81</sup>

---

<sup>77</sup> J. Farcy, (2020). Labour Immigration Policy in the European Union: How to Overcome the Tension between Further Europeanisation and the Protection of National Interests?, *European Journal of Migration and Law*, 22(2), 198-223.

<sup>78</sup> Malgré les craintes d'une instrumentalisation politique de la pandémie et la tentation de certains États membres de l'UE de recourir au protectionnisme économique, des projets pilotes récents ont montré que l'immigration légale dans l'UE peut offrir des opportunités de reprise économique, cfr. D. Stefanescu, [Partnerships for Mobility at the Crossroads, International Centre for Migration Policy Development](#), Lessons Learnt From 18 Months of Implementation of EU Pilot Projects on Legal Migration, PolicyBrief 2020.

<sup>79</sup> [C\(2020\) 6467 final](#), Recommandation de la Commission sur les voies de protection légales vers l'UE : promouvoir la réinstallation, l'admission pour raisons humanitaires et d'autres voies d'accès complémentaires, 23.9.2020.

<sup>80</sup> La Commission n'est pas habilitée à proposer des instruments juridiques ayant une incidence directe sur le nombre de travailleurs ou de stagiaires à admettre sur le marché du travail des États membres, comme le prévoit l'article 79 (5) AEUV vorgesehen., vgl. J. Schneider, [Beyond Talent Partnerships: Boosting Legal Mobility under the New EU Migration Pact](#), IEMed., *Mediterranean Yearbook* 2021, 308-313.

<sup>81</sup> S. Sarolea/ J. Farcy, (2021) [Legal migration in the "New Pact": modesty or unease in the Berlaymont?](#).



**Auteur :**

Prof. Dr. Andrea De Petris, Wissenschaftlicher Leiter, Centro Politiche Europee, [depetris@cep.eu](mailto:depetris@cep.eu)

Traduction en français: Simon-Pierre Sohier

**Centrum für Europäische Politik** FREIBURG | BERLIN

Kaiser-Joseph-Straße 266 | D-79098 Freiburg

Schiffbauerdamm 40 Raum 4205/06 | D-10117 Berlin

Tel. + 49 761 38693-0

Le **Centrum für Europäische Politik** FREIBURG | BERLIN,

Le **Centre de Politique Européenne** PARIS, et

Le **Centro Politiche Europee** ROMA forment

Le **Centres for European Policy Network** FREIBURG | BERLIN | PARIS | ROMA.

Le Centre de Politique Européenne, à but non lucratif, analyse et évalue la politique de l'Union européenne.

L'Union européenne est indépendante des intérêts particuliers et des partis politiques.

L'objectif est de promouvoir l'intégration européenne en se basant sur les principes politiques d'un ordre libéral et d'une économie de marché.