

# Déterminer les pénuries de main-d'œuvre et les besoins en migration économique dans l'UE depuis les pays tiers

Rapport de synthèse pour l'Étude ciblée 2015 du REM



**Sur la base des contributions nationales de 25 États membres :** Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Croatie, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède.

## Sommaire

1	Introduction.....	10
1.1	Justification et objectifs de l'étude .....	10
1.2	Structure du rapport .....	11
1.3	Vue d'ensemble des statistique des métiers en tension.....	11
2	Aperçu de la politique et de la législation de l'UE sur la migration économique .....	13
3	Instruments de l'UE et études pour la prévision des pénuries de travail et des besoins en migration économique.....	15
3.1	Prévisions de compétences du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop).....	15
3.2	Suivi du marché du travail par la Commission européenne.....	15
3.3	Adéquation entre la migration économique et les besoins du marché du travail - Études ponctuelles.....	16
4	Politiques nationales et récents débats politiques et publics sur la migration économique .....	16
4.1	la migration comme outil pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre.....	16
4.2	Débats publics concernant l'utilisation de la migration pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre .....	18
5	Instruments utilisés pour identifier les pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre et de compétences et pour prévoir les besoins en migration économique .....	19
5.1	Définir les pénuries de main-d'œuvre .....	19
5.2	Classifier les pénuries de main d'œuvre.....	20
5.3	Mesurer les pénuries de main-d'œuvre .....	21
5.4	Listes de métiers en tension.....	23
5.5	Adapter et modifier la politique de migration (économique) pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre .....	25
5.6	Consultations des parties prenantes.....	26
6	Suivi des résultats des politiques de migration économique par rapport aux métiers en tension .....	28
6.1	États membres où n'a lieu aucun suivi de l'impact de la migration sur les métiers en tension .....	28
6.2	États membres où le suivi a lieu de façon ponctuelle.....	29
6.3	États membres où le suivi est limité à certaines catégories .....	29
6.4	États membres qui suivent de manière régulière l'impact de la migration économique sur les métiers en tension.....	29
6.5	Défis associés au suivi de l'impact de la migration économique sur les métiers en tension .....	30

6.6	Mécanismes ou outils pour suivre la mobilité intra-UE .....	30
7	Conclusions .....	31
	Annexe 1 : Glossaire et abréviations.....	34
	Annexe 2 : Tableaux comparatifs des listes de métiers en tension et des autres instruments pour identifier les pénuries de main-d'œuvre .....	36
	Annexe 3 : Travailleurs employés par métiers et postes vacants estimés .....	65

## CLAUSE DE NON RESPONSABILITE

Ce rapport de synthèse a été rédigé par le Réseau européen des migrations (REM), composé de la Commission européenne, son prestataire de services (ICF International) et les Points de contact nationaux du REM (PCN du REM). Le rapport ne reflète pas nécessairement les opinions et les points de vue de la Commission européenne, du prestataire de services du REM (ICF International) ou des PCN du REM, et ses conclusions ne les engagent pas. De même, la Commission européenne, ICF International et les PCN du REM ne sont en aucun cas responsables de l'utilisation des informations fournies.

Cette étude fait partie du programme de travail 2015-2016 du REM.

## NOTE EXPLICATIVE

Le rapport de synthèse a été élaboré sur la base des contributions nationales de 25 PCN du REM (Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Croatie, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède) selon un cahier des charges commun élaboré par le REM et repris par les PCN du REM afin d'assurer, dans la mesure du possible, la comparabilité des informations.

Les contributions nationales se sont appuyées sur l'analyse de la législation existante et des documents stratégiques, des rapports de la recherche universitaire, des ressources et rapports sur internet, ainsi que sur les informations recueillies auprès des autorités nationales. Les statistiques proviennent des autorités nationales et d'autres bases de données (nationales). La liste des États membres présents dans le rapport de synthèse reflète la disponibilité des informations fournies par les PCN du REM pour les contributions nationales.

Il est important de noter que les informations contenues dans ce rapport concernent la situation dans les États membres mentionnés ci-dessus jusqu'en 2015 et plus particulièrement les contributions de leurs Points de contact nationaux du REM. Des informations plus détaillées sur les sujets abordés dans le présent rapport sont accessibles dans les contributions nationales disponibles sur le site du REM. Leur consultation est vivement recommandée.

Certains PCN du REM d'autres États membres n'ont pas participé, pour diverses raisons, à cette étude, mais ils ont contribué à d'autres activités et rapports du REM.

## RESUME ANALYTIQUE

### POINTS CLES A NOTER :

Les pénuries de travailleurs qualifiés sont devenues un défi majeur affectant la compétitivité européenne. Dans un contexte de changement technologique rapide, le déclin de la population et le vieillissement de la main-d'œuvre en Europe impliquent une hausse attendue des pénuries de main-d'œuvre dans les prochaines années.

Cette étude analyse (i) le rôle de la migration économique afin de surmonter les pénuries de main-d'œuvre ; (ii) la diversité des instruments utilisés pour identifier et suivre les pénuries de main-d'œuvre aux niveaux européen et national (comme par exemple les enquêtes auprès des employeurs, les prévisions et les études qualitatives) ; et (iii) dans quelle mesure ces instruments sont utilisés pour l'élaboration d'une politique de migration économique à un niveau national.

Jusqu'à présent, les efforts au niveau de l'Union pour attirer les travailleurs (qualifiés) de pays tiers ont eu un impact limité, en partie à cause du caractère récent de plusieurs instruments législatifs de l'UE (par exemple les directives sur les travailleurs saisonniers, les salariés dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe, les étudiants ou les chercheurs), mais aussi en raison de l'application limitée de la directive sur la carte bleue européenne. En outre, tandis qu'un certain nombre d'instruments sont en place au niveau de l'UE afin d'identifier et de prévoir les pénuries de main-d'œuvre dans les États membres, comme les prévisions de compétences, les enquêtes auprès des employeurs et les études ponctuelles, ces instruments ne prennent pas en compte de manière spécifique la migration comme une solution aux pénuries de main-d'œuvre.

La plupart des États membres considèrent la migration dans le cadre d'une stratégie plus large visant à remédier à la pénurie de main-d'œuvre. Cependant, ils diffèrent par l'importance relative qu'ils donnent à la migration économique par rapport à d'autres mesures, telles que l'activation du marché de la population résidente actuelle et la réforme des opportunités d'éducation et de formation. En outre, des inquiétudes concernant la concurrence avec les travailleurs locaux sont exprimées dans les débats publics et politiques au niveau national, et peuvent empêcher les États membres de participer activement à la gestion de la migration professionnelle sur une base économique.

Deux approches ont été identifiées pour relier la migration économique aux pénuries du marché du travail : une approche centrée sur l'approvisionnement du « capital humain », où les critères d'admission sont adaptés afin d'attirer les migrants ayant des

caractéristiques qui les placeront dans une position favorable pour une insertion sur le marché du travail ; et une approche centrée sur la demande, qui consiste en l'octroi de conditions d'entrée accélérée ou simplifiée aux migrants qui cherchent un emploi dans des métiers qui ont été préalablement identifiés comme étant en tension. En pratique, les deux modèles agissent souvent l'un sur l'autre.

Dans les pays où le modèle du capital humain a été adopté, faciliter la migration d'une main d'œuvre hautement qualifiée n'est pas considéré comme un outil permettant de faire face aux pénuries de main-d'œuvre, mais plutôt comme un instrument pour encourager l'innovation et la transition vers une « économie de la connaissance ». C'est le cas des Pays-Bas, par exemple, où l'attractivité de migrants hautement qualifiés venus de pays tiers et l'octroi d'un droit au séjour sont une priorité essentielle, sans que la politique migratoire se réfère à des métiers en tension spécifiques.

En accord avec le modèle centré sur la demande, qui vise à satisfaire la demande de professions particulières, les États membres ont adopté une série de mesures pour ajuster/modifier leurs politiques de migration économique en fonction des pénuries du marché du travail. Ces politiques comprennent des exemptions d'examen du marché de l'emploi (AT, BE, CY, DE, EE, ES, FI, FR, HR, IE, PL), des exemptions de quotas (HR, IT), un accès à un système à points (AT), un assouplissement des critères relatifs au seuil de revenu minimum (EE, EL, IE, LV, NL, UK), un accès facilité à certains groupes déjà présents dans le pays, comme les étudiants (DE, LT, FR) et les demandeurs d'asile (SE), et des conditions plus favorables pour le regroupement familial (par exemple IE).

Dans la plupart des États membres, les parties prenantes sont impliquées dans le processus d'élaboration de la politique de migration économique ou dans son ajustement pour permettre de répondre aux besoins du marché du travail. La participation des parties prenantes peut se matérialiser dans le cadre de structures formelles de consultation ou de façon ponctuelle.

L'identification des pénuries du marché du travail est une pratique commune à la grande majorité des États membres et un large éventail de méthodes est utilisé, notamment le stock du nombre de postes non pourvus, les sondages, l'analyse de secteur et les études qualitatives. La grande majorité des États membres identifie les pénuries actuelles, mais utilise moins la prévision des futures pénuries de main-d'œuvre.

Les États membres diffèrent dans leur définition de la pénurie de main-d'œuvre, par exemple elle peut prendre en compte des secteurs ou des métiers/groupes professionnels, une qualification et/ou des niveaux de compétences, le type d'emploi, la durée et l'importance de la pénurie. En outre, l'analyse peut être réalisée au niveau national ou local, et peut distinguer la fréquence, le délai et les causes.

Vingt-et-un États membres ont publié des listes de métiers en tension. Un certain nombre de parties prenantes peuvent être impliquées dans la rédaction des listes de pénuries, et inclure les partenaires sociaux, les différents ministères, les organismes d'État et éventuellement d'autres organisations multipartites et des experts du domaine du travail ou de la migration.

En ce qui concerne l'utilisation de listes de pénuries, trois typologies peuvent être relevées. Dans huit États membres qui identifient les métiers en tension dans des listes spécifiques, celles-ci ne sont pas utilisées pour élaborer des politiques de migration économique, mais plutôt pour proposer des mesures d'activation. Deux États membres n'établissent pas de listes de pénuries dans le but explicite de déterminer la migration économique, mais utilisent de telles listes pour certains aspects spécifiques de leur politique migratoire. Enfin, dix États membres élaborent des listes de pénuries comme instrument explicite pour déterminer l'admission des travailleurs de pays tiers.

La plupart des États membres contrôlent la migration économique de manière générale ; toutefois, seuls certains d'entre eux contrôlent l'impact de la migration sur les métiers en tension, et certains ne le font que de manière limitée ou de façon ponctuelle. Seuls cinq États membres ont indiqué avoir pris des mesures globales pour évaluer l'impact de la migration sur les pénuries de main-d'œuvre. Le suivi de la mobilité intra-UE de ressortissants de l'UE est très limité et aucun État membre ne semble suivre la mobilité des ressortissants de pays tiers.

#### Quel était l'objectif de l'étude ?

Le **marché du travail** de l'UE devrait faire face dans les prochaines années à d'importants **défis**. Ceux-ci seront à la fois de nature quantitative et qualitative : le vieillissement de la population va avoir une incidence sur la quantité de l'offre de travail, et les changements technologiques rapides, tout comme la demande croissante de certaines compétences va influencer sur les catégories de professions et de métiers requis sur le marché du travail.

Pour répondre rapidement à ces défis, il est particulièrement important de prévoir les besoins en effectuant des analyses du marché du travail, visant à déterminer les pénuries et à suivre l'évolution du marché du travail. En s'appuyant sur ces analyses, la **gestion de la migration professionnelle**, en fonction des besoins économiques, est une façon de répondre à ces défis.

L'objectif de l'étude ciblée est d'analyser comment les États membres utilisent la **migration économique pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre identifiées**. L'étude offre une vue d'ensemble des instruments existants dans les États membres pour

déterminer les pénuries de main-d'œuvre, quantifier les besoins de migration économique et évaluer l'impact de cette migration sur les marchés du travail nationaux. Pour cela, elle présente différents outils.

Plus précisément, l'étude vise à présenter un aperçu :

- ★ de la politique et de la législation concernant la migration économique dans l'UE (article 2) ;
- ★ des instruments et des études de l'UE pour la prévision de la pénurie de main-d'œuvre et du besoin de migration économique (article 3) ;
- ★ de la politique nationale concernant la migration économiques et les récents débats la concernant (article 4) ;
- ★ des instruments d'identification de la pénurie de main-d'œuvre et de prévision du besoin de migration économique (article 5) ;
- ★ des instruments de suivi de l'impact de la migration économique sur les métiers en tension (Section 6).

#### Quelle est l'ampleur et la nature des postes vacants en UE ?

Douze États membres ont fourni des statistiques dans le cadre de cette étude sur les **postes vacants** dans six secteurs présélectionnés (enseignement, technologies de l'information et de la communication - TIC, agriculture qualifiée, sylviculture et pêche, services à la personne, soins à la personne et santé). Les comparaisons entre les États membres s'appuyant sur ces statistiques doivent être considérées avec précaution, puisque les statistiques ont été fournies pour des années différentes et ont été recueillies selon des méthodes différentes. Néanmoins, les statistiques indiquent que le nombre de postes vacants dans l'Union européenne (UE) est important et ce, même si seuls les six secteurs présélectionnés sont pris en compte (cf. tableau 1 à la section 1.3 du rapport de synthèse). En outre, les professions hautement qualifiées ne sont pas les seules à faire face à une pénurie de main-d'œuvre – les professions moyennement et peu qualifiées, parmi lesquelles les soins à la personne à domicile, les cuisiniers, les serveurs et les agents d'entretien, sont elles aussi en tension.

La plupart des huit États membres ayant fourni des statistiques sur le Top 15 des professionnels dans les listes de métiers en tension placent les professions moyennement qualifiées dans le top 3 des métiers en tension (tableau 1 ci-dessous, qui résume les informations recueillies à l'annexe 4 du rapport de synthèse).

**Tableau 1: Top 3 des métiers en tension (sur la base des métiers CIP-08)**

EM	Année	1	2	3
AT	2015	Régleurs et conducteurs de machines-outils – Tourneur sur métaux	Couvreurs (en asphalte)	Régleurs et conducteurs de machines-outils – Machinistes fraiseurs
HR	2015	Manœuvres agricole dans	Manœuvres , cultures	Instructeurs et animateurs de

EM	Année	1	2	3
		l'élevage	maraîchers et horticulture	programmes, loisirs et activités de remise en forme
CZ	2014	Manœuvres agricoles dans la culture	Conducteurs de poids lourds et de camions	Personnel des services de protection et de sécurité
EE	2013	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	Professions intermédiaires, finance et administration	Directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés
FI	2014	Télévendeurs	Médecins spécialistes	Dentistes
HU	2014	Manœuvres des mines et des carrières	Monteurs et assembleurs	Monteurs en construction mécanique
LV	2014	Concepteurs de logiciels	Spécialistes des technologies de l'informatique et des communications	Metteurs en scène de cinéma, de théâtre et d'autres spectacles
PT	2014	Opérateurs de machines à coudre	Serveurs	Représentants et techniciens commerciaux

*Quel est le cadre législatif de l'UE en matière de migration économique ? Et quels sont les instruments d'analyse des pénuries de main-d'œuvre mis en place au niveau de l'UE ?*

Actuellement, quatre **Directives** sont en vigueur pour réglementer la migration économique. Toutefois, l'impact des directives est considéré comme étant limité, soit parce que les directives ont été adoptées très récemment (Directive pour les travailleurs saisonniers (2014/36/UE) et Directive pour les transferts temporaires intragroupe (2014/66/UE), toutes deux adoptées en 2014), soit parce que des problèmes ont été identifiés dans le cadre de leur mise en œuvre (Directive carte bleue (2009/50/CE), Directive pour les chercheurs (2005/71/CE)).

Un certain nombre d'instruments a été mis au point au niveau de l'UE pour **suivre et prévoir les pénuries de main-d'œuvre** dans les États membres, comme par exemple l'Observatoire européen de l'emploi, l'Observatoire européen des postes vacants, le Panorama européen des compétences, et l'enquête européenne sur les forces de travail. Toutefois, ces instruments reposent sur l'agrégation de données fournies par des organismes nationaux. Les instruments ne prennent également pas spécifiquement en considération si la migration peut être utilisée pour satisfaire les pénuries de main-d'œuvre.

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) publie des prévisions à la fois pour la demande et l'offre de main-d'œuvre, et coordonne le réseau Skillsnet. Outre les publications du Cedefop, il existe d'autres rapports périodiques publiés par la Commission, comme le « Rapport européen sur les postes vacants et le recrutement », le rapport « Mapping and analysing the bottleneck vacancies in EU labour markets », l'enquête d'Eurostat sur les postes vacants. Un certain nombre d'études ponctuelles sont également disponibles.

*Existe-t-il une typologie des politiques de migration économique entre les États membres ?*

La plupart des États membres participant à l'étude voient la **migration comme une source potentielle de main-d'œuvre**, mais leurs approches diffèrent à deux égards : par les instruments qu'ils utilisent pour faciliter l'adéquation entre les migrants et les métiers en tension, et par l'importance relative de la migration par rapport à d'autres stratégies d'activation du travail.

Certains pays ne jouent pas de rôle actif en essayant d'associer les migrants à des métiers en tension prédéfinis, préférant laisser l'admission des travailleurs migrants aux forces du marché du travail, notamment, à des employeurs individuels. Un exemple typique de cette approche est la Suède, où les employeurs ont le droit de recruter des ressortissants de pays tiers pour pourvoir des postes vacants s'ils ne peuvent pas trouver des travailleurs compétents suédois ou ressortissants de l'Union européenne (UE).

Cependant, la plupart des pays cherchent à faire coïncider l'offre de main-d'œuvre étrangère avec la demande de main-d'œuvre, bien que leurs efforts se limitent parfois à essayer d'attirer des sous-groupes spécifiques de travailleurs (par exemple, les travailleurs saisonniers).

Certains États membres ont élaboré des politiques spécifiques pour attirer les migrants hautement qualifiés. Toutefois, ces politiques sont rarement perçues comme une stratégie destinée à remédier aux pénuries de main-d'œuvre, mais plutôt comme faisant partie d'une approche globale pour accroître la compétitivité, encourager l'innovation et l'évolution vers une économie plus « basée sur la connaissance ».

Dans la plupart des États membres, le **débat public** sur la migration économique implique une diversité d'acteurs. Généralement, leurs préoccupations concernent la concurrence entre les travailleurs migrants et la main-d'œuvre locale, et les difficultés liées à l'estimation de la demande de travail.

*Quels instruments sont mis en place dans les États membres afin de détecter les pénuries de main-d'œuvre ?*

Alors que la plupart des États membres ont mis en place des systèmes pour suivre les pénuries actuelles de main-d'œuvre, seuls onze s'efforcent de prévoir les futures pénuries.

La plupart des pays ne disposent pas de **définition juridique pour la « pénurie »**. Toutefois, dans la pratique, les pénuries sont principalement définies en termes de secteurs ou de professions/groupes professionnels, et/ou selon les qualifications et/ou les niveaux de compétence. Certains pays incluent également dans la définition le type d'emploi (par exemple saisonnier), la durée et l'intensité de la pénurie. La pénurie peut être analysée à un niveau national (ce qui est le cas pour huit États membres), ou elle peut inclure le niveau régional et sous-régional (ce qui est le cas pour onze États membres). D'autres caractéristiques qui peuvent être prises en compte pour définir les pénuries de main-d'œuvre sont leur durée (les pénuries sont-elles à long ou à court

terme), leur fréquence (sont-elles cycliques ou structurelles) et leurs causes.

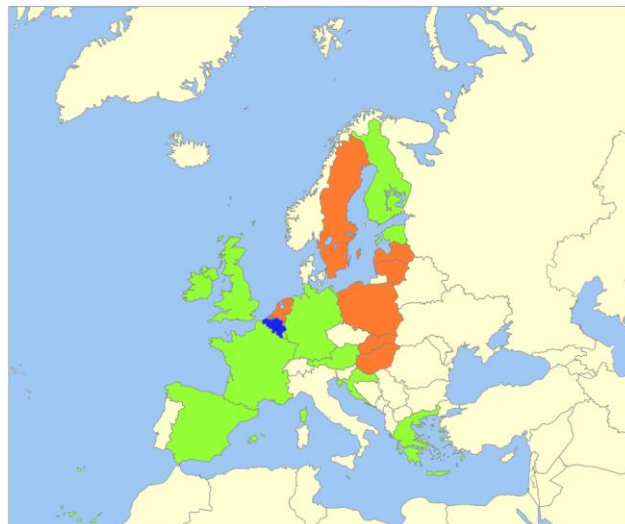
Pour mesurer les pénuries de main-d'œuvre, les États membres utilisent des **méthodes** différentes pouvant être utilisées conjointement ou de manière isolée. Mais dans la plupart des cas, elles ne sont pas destinées à la prévision des futurs besoins :

- ★ Certains États membres établissent le stock du nombre de postes qui restent vacants après une période d'enregistrement auprès du service public de l'emploi (SPE).
- ★ La plupart des États membres interrogent les employeurs sur leurs besoins de recrutement, via des entretiens téléphoniques ou des questionnaires écrits, et utilisent différentes méthodes d'échantillonnage.
- ★ Des analyses sectorielles sont également souvent réalisées, même si, dans la plupart des pays, elles ne servent pas à déterminer les besoins de migration.
- ★ Une analyse prospective est effectuée dans dix-neuf États membres afin d'anticiper les besoins de migration économique.
- ★ Enfin, des études qualitatives sont également utilisées dans un certain nombre de pays.

Après avoir identifié les pénuries de main-d'œuvre, la plupart des États membres rédigent des **listes de pénurie**. La fréquence à laquelle les listes sont mises à jour varie de tous les trois mois à tous les trois ans. Les listes essaient de prendre en compte les considérations relatives à l'offre et à la demande.

Comme indiqué dans le schéma 1 ci-dessous, les États membres utilisent les listes de pénuries de manière différente. Certains dressent des listes d'emplois en tension mais ne les relient pas à la migration économique (en orange sur la carte) ; certains développent des listes de pénurie à d'autres fins que la migration économique, mais les utilisent pour développer certains aspects de leur politique de migration économique (en bleu sur la carte) ; enfin, certains États membres élaborent des listes de pénurie dans le but explicite de déterminer l'admission des travailleurs migrants (en vert sur la carte).

### Schéma 1 : L'utilisation de listes de pénurie dans les États membres en matière de migration économique



La plupart des États membres associent différentes **parties prenantes** dans le processus d'identification des pénuries de main-d'œuvre, soit par l'intermédiaire de structures de consultation formelles, ou sur une base ponctuelle. Les parties prenantes incluent systématiquement les partenaires sociaux. Cependant, d'autres organisations multipartites et des experts du travail et de la migration peuvent également être associés.

En ce qui concerne les **défis** de la prévision de la pénurie de main-d'œuvre, la plupart des pays ont mis en évidence des difficultés méthodologiques pour la prévision de l'évolution du marché du travail.

#### *Dans quelle mesure les listes de pénuries sont-elles utilisées pour déterminer la migration économique ?*

La plupart des États membres ont mis en place un cadre réglementaire plus favorable pour les travailleurs migrants qui veulent travailler dans une profession listée comme étant en tension. Des exemptions d'examen du marché de l'emploi ou du régime de quotas sont souvent envisagées ; le seuil salarial que ces travailleurs doivent atteindre est souvent plus bas que pour les autres professions.

Les travailleurs migrants qui veulent travailler dans des métiers en tension sont plus susceptibles d'être admis dans certains États membres, car ils sont en mesure de gagner plus de points (dans les cas où la sélection par attribution de points est mise en place), ou parce que des accords bilatéraux pour recruter des travailleurs dans des professions spécifiques ont été adoptés avec les pays tiers.

Certains États membres facilitent l'accès au marché du travail pour les migrants non-économiques (étudiants, réfugiés, personnes tolérées) si les professions concernées sont sur une liste en tension. D'autres droits sont aussi parfois accordés aux migrants travaillant dans les métiers en tension, comme le regroupement familial immédiat ou les régularisations provisoires.



*Dans quelle mesure l'impact de la migration économique sur les pénuries de main-d'œuvre est-il analysé ?*

Seuls quelques États membres analysent l'impact de la migration économique sur les métiers en tension.

Neuf États membres ne le suivent pas de manière systématique, mais certains le surveillent de façon ponctuelle, par exemple, pour des compétences particulières ou des mesures spécifiques. Certains pays ne suivent l'impact de la migration économique que sur des catégories particulières de métiers en tension. Seuls cinq États membres suivent l'impact de la migration économique sur les pénuries de façon régulière, dans certains cas dans le cadre d'un processus formalisé pour élaborer une politique migratoire.

Alors que les statistiques sur la mobilité intra-UE des travailleurs communautaires sont recueillies au niveau des États membres, ces statistiques ne portent pas spécifiquement sur la mobilité des travailleurs de l'UE dans les secteurs du marché du travail affectés par les pénuries. Dans la plupart des États membres, aucun outil n'existe pour suivre la mobilité intra-UE des travailleurs ressortissants de pays tiers.

## 1 INTRODUCTION

### 1.1 JUSTIFICATION ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Plusieurs **défis importants affectent le futur marché du travail en Europe**, parmi lesquels le vieillissement de la société, les rapides changements technologiques et le développement de la technologie, l'augmentation de la demande pour certaines catégories de main-d'œuvre, et l'incertitude sur la croissance future dans les économies européennes dans un certain nombre de secteurs et de professions.<sup>1</sup> Identifier et remédier aux pénuries du marché du travail sont des outils politiques essentiels pour surmonter les défis attendus.

Les pénuries apparaissent sur le marché du travail lorsque la demande pour un type particulier de travail dépasse l'offre disponible pour des conditions de salaire et de travail habituelles. Les pénuries apparaissent en raison de l'absence de travailleurs disponibles ou d'intérêt à l'égard d'un emploi dans les conditions actuelles (pénuries de main-d'œuvre) et du manque de travailleurs possédant les compétences requises (pénuries de compétences).<sup>2</sup>

Deux types de pénuries de main-d'œuvre peuvent être identifiés : les pénuries cycliques et les pénuries structurelles. L'inadéquation des compétences existera toujours dans le cadre de la dynamique frictionnelle du marché du travail et en raison des cycles économiques (c.-à-d. des **pénuries de main-d'œuvre cycliques**). Cependant, des **pénuries structurelles** ou persistantes peuvent avoir un effet préjudiciable sur la reprise et la croissance économiques. Certains changements structurels, comme l'adoption de nouvelles technologies, peuvent accroître la demande pour certaines compétences qui ne sont pas disponibles sur le marché du travail à court terme, ce qui crée des pénuries de compétences, même lorsque le taux de chômage est élevé. Par conséquent, l'un des principaux défis à relever par les décideurs est d'identifier les véritables pénuries de main-d'œuvre structurelles, qui ne peuvent être résolues grâce à la main-d'œuvre locale, même si le marché du travail fonctionne bien ou que des mesures sont prises pour l'améliorer, par exemple, en soutenant l'adéquation entre l'offre et la demande de travail ou en investissant dans l'éducation et dans la formation.

Alors que la migration venue de pays tiers n'est pas nécessairement une solution pour résoudre les problèmes économiques en Europe, elle est considérée comme pouvant répondre en partie aux besoins du marché du travail et aux pénuries identifiées. Décideurs politiques et employeurs citent souvent les pénuries de main d'œuvre et de compétences comme faisant partie des principales raisons pour **attirer la**

**main-d'œuvre étrangère.**<sup>3</sup> La capacité à attirer des compétences et des talents et à recruter à l'étranger si cela s'avère nécessaire peut être un facteur clé pour la croissance, la compétitivité et l'innovation des économies européennes dans le futur.

L'accès à l'information et l'analyse du fonctionnement du marché du travail sont essentiels pour développer des politiques pertinentes. L'examen et l'évaluation de l'ampleur des pénuries de main-d'œuvre sont essentiels pour développer une politique ciblée sur la migration économique. Les instruments utilisés pour identifier les pénuries de compétences actuelles et futures et pour prévoir le besoin de main-d'œuvre étrangère peut inclure un ou plusieurs instruments combinés, tels que l'analyse des besoins des employeurs, l'analyse des besoins du marché du travail, les prévisions tirées d'enquêtes auprès des employeurs, les études qualitatives, etc. Les résultats peuvent être utilisés pour produire des listes de métiers en tension.

Le but de cette étude ciblée est d'apporter un aperçu des instruments mis en place dans les États membres pour identifier les pénuries de main-d'œuvre et pour mesurer les besoins en travailleurs migrants venus de pays tiers. L'étude va également évaluer le suivi de l'impact de la migration économique sur les marchés du travail nationaux et les types d'instruments utilisés à cette fin. L'étude n'aborde pas de manière explicite les instruments utilisés pour évaluer l'émigration des travailleurs d'un État membre vers des pays tiers, ce qui peut contribuer à des pénuries de main-d'œuvre ou réduire les excédents de main-d'œuvre.

L'étude inclut dans son champ d'application tous les niveaux de compétences et de qualifications des ressortissants de pays tiers, et ne se limite pas aux ressortissants de pays tiers hautement ou moyennement qualifiés.

Plus précisément, l'étude vise à :

- ★ Apporter un bref aperçu de la politique et de la législation concernant la migration économique dans l'UE ;
- ★ Lister les récents instruments et études de l'UE pour la prévision des pénuries du marché du travail et le besoin de migration économique ;
- ★ Apporter une vue d'ensemble de la politique nationale concernant la migration économique et des récents débats publics et politiques sur cette migration ;
- ★ Analyser la possibilité d'un lien entre les pénuries de main-d'œuvre identifiées et la politique de migration économique ;
- ★ Fournir une synthèse des instruments d'identification des pénuries de travail et de compétences et de prévision du besoin de main-d'œuvre étrangère ;

<sup>1</sup> « Mapping and analysing the bottleneck vacancies in EU labour markets » (septembre 2014) commandé par la Commission européenne, disponible sur :

[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12625&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12625&langId=en)

<sup>2</sup> OIM (2012), « Labour shortages and migration policy », disponible sur ce lien : [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9928&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9928&langId=en) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113>

<sup>3</sup> Communication de la Commission européenne : « Europe 2020 : Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive » COM (2010) 2020 final

- ★ Examiner la manière dont les listes de métiers en tension sont définies et classées, et si les États membres font une différence entre les différents types de pénurie (par exemple pénurie (actuelle) à court terme contre pénurie à plus long terme ; pénurie temporaire contre pénurie permanente) ;
- ★ Explorer le rôle des partenaires sociaux et des autres parties prenantes, et la possibilité de mécanismes formels de consultation/d'implication des partenaires sociaux pour déterminer les pénuries de main-d'œuvre et l'anticipation d'un besoin de travailleurs migrants ;
- ★ Comparer le suivi de l'impact de la migration économique sur les métiers en tension dans tous les États membres ;
- ★ fournir des statistiques sur le nombre de travailleurs employés par certaines professions, de permis de séjour délivrés à des ressortissants de pays tiers et de postes vacants estimés pour les professions les plus en tensions et les professions incluses sur les listes en tension.

## 1.2 STRUCTURE DU RAPPORT

La **section 1.3** ci-dessous fournit un aperçu des postes vacants et des métiers en tension sur la base des statistiques indiquées à l'annexe 3 et à l'annexe 4 et d'autres données fournies dans les rapports nationaux. La **section 2** décrit la politique de l'UE et les mesures législatives dans le domaine de la migration économique. La **section 3** identifie les instruments de l'UE pour la prévision des pénuries du marché du travail, en soulignant en particulier ceux qui se concentrent sur la migration. La **section 4** présente une synthèse des politiques nationales concernant la migration économique et des débats publiques et politiques sur la migration économique à la lumière des pénuries de main-d'œuvre. La **section 5** étudie plus en détail les instruments utilisés pour identifier les pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre et de compétences et pour prévoir le besoin de migration économique. La **section 6** étudie les différentes manières dont les États membres suivent l'impact de la migration économique sur les métiers en tension. **L'annexe 1** contient un glossaire des termes ; **l'annexe 2** détaille les instruments utilisés par les États membres pour identifier les pénuries de main-d'œuvre. Les **annexes 3 et 4** sont des annexes statistiques qui se concentrent respectivement sur le nombre de travailleurs employés par professions spécifiques (en faisant la distinction entre ressortissants nationaux, européens et de pays tiers), le nombre de postes vacants estimés (annexe 3) ; et les professions arrivant en tête des listes de métiers en tension (annexe 4).

## 1.3 VUE D'ENSEMBLE DES STATISTIQUE DES METIERS EN TENSION

Les États membres ont été invités à fournir des statistiques pour la dernière année disponible sur le nombre de travailleurs employés ( pour les nationaux, les ressortissants de l'UE ou de pays tiers), le nombre de titres de séjour délivrés et le nombre de postes

vacants dans les six groupes professionnels présélectionnés dans la CIP-08 (niveau à 2 chiffres) : spécialistes de la santé (22), personnel soignant (53), personnel des services directs aux particuliers (51), agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (61), spécialistes des technologies de l'information et des communications (25) et spécialistes de l'enseignement (23)<sup>4</sup>. Vingt et un États membres ont fourni des statistiques sur le nombre de travailleurs employés<sup>5</sup> et douze États membres ont fourni des statistiques sur les postes vacants dans les six groupes de secteurs présélectionnés.<sup>6</sup>

Les comparaisons entre pays doivent être considérées avec précaution car les États membres ont fourni des statistiques pour des années différentes (2011, 2012, 2013 et 2014).<sup>7</sup>

Cependant, en s'appuyant sur les statistiques recueillies, un certain nombre d'observations prévisibles ont pu être faites dans les États membres sur (i) le nombre des postes vacants dans toute l'UE et (ii) les types de professions où les pénuries sont les plus manifestes.

Tout d'abord, **l'ampleur des postes vacants** dans l'UE au cours de la période de référence 2011-2014 était significative. Cela est manifeste, même si seules six professions présélectionnées dans le tableau 2 et l'annexe 3 ont été examinées. Il convient de noter que les États membres utilisent des méthodes différentes pour déterminer le nombre de postes non pourvus. C'est pourquoi les statistiques doivent être considérées avec précaution.<sup>8</sup> En **Autriche**, en **Pologne** et au **Royaume-Uni**, la méthode se base sur une enquête sur les offres d'emploi auprès d'un échantillon d'employeurs, alors qu'en **République tchèque**, en **Estonie**, en **France**, en **Hongrie** et en **République slovaque**, sont pris en compte les postes vacants enregistrés auprès du service public de placement (SPE). En raison de ces différentes méthodes, le décompte des postes vacants dans certains pays pourrait être plus symptomatique d'un mouvement de personnel dans certaines professions plutôt que de l'indication d'une pénurie de main-d'œuvre.

<sup>4</sup> Les six groupes de professions ont été sélectionnés en fonction des professions apparaissant le plus souvent dans les listes de métiers en tension des États membres, identifiées dans la récente note d'information du REM « Approches et outils utilisés par les États membres pour identifier les besoins du marché du travail » (2013). Disponible (en anglais) sur [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/emn-studies/emn-informs/emn\\_inform\\_on\\_labour\\_market\\_tests\\_5dec2013\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-informs/emn_inform_on_labour_market_tests_5dec2013_final.pdf)

<sup>5</sup> AT, BE, CZ, DE, EE, HR, FI, FR, HU, IE, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, SE, SI, SK, UK. SK a fourni des estimations.

<sup>6</sup> AT, BE, CZ, EE, FR, HU, LV, LT, PL, PT, SK, UK

<sup>7</sup> La majorité des États membres ont fourni des statistiques pour 2014 alors que AT en a fourni pour 2013, FR pour 2012 (seulement pour l'emploi ; 2014 pour les postes vacants) et CZ et EE (seulement pour l'emploi en 2014, pour les permis de séjour et les postes vacants non pourvus pour 2011).

<sup>8</sup> Pour plus d'informations sur les méthodes utilisées, consulter les différents rapports nationaux.

Comme le montre le tableau 2, le plus grand nombre de postes non pourvus dans les États membres ayant fourni des statistiques a été relevé dans les soins à la personne au **Royaume-Uni** en 2013 (env. 77 000), ainsi qu'en **France** en 2012 (env. 19 000) et en **Belgique** en 2013 (env. 7 500). Un grand nombre de postes vacants dans les professions de services directs aux particuliers, comme les cuisiniers, les serveurs et les agents d'entretien, ont été enregistrés au **Royaume-Uni** en 2013 (env. 43 000), en **France** en 2012 (env. 34 000) et en **Belgique** en 2013 (plus de 7 000). Des postes vacants ont été enregistrés, dans une moindre mesure, dans les autres secteurs.

**Tableau 2 : Postes vacants dans six secteurs sélectionnés**

	Année	Santé	Soins à la personne	Services aux particuliers	Agricult. sylvicult. et pêche	TIC	Enseignement
<b>AT</b>	2013	233	409	3 563	138	384	188
<b>BE</b>	2013	7 339	3 949	7 418	s.o.	7 511	15 014
<b>CZ</b>	2011	754	53	2 091	175	882	538
<b>EE</b>	2014	523	608	3 907	473	143	702
<b>FR</b>	2012	2 301	18 997	34 125	2 108	3 957	5 054
<b>HU</b>	2014	104	609	4 365	3 185	310	357
<b>LV</b>	2014	251	434	1 457	463	194	380
<b>LT</b>	2014	28	18	194	0	10	29
<b>PL</b>	2014	1 716	7	679	54	1 452	536
<b>PT</b>	2014	431	1 097	5 725	2 343	368	698
<b>SK</b>	2014	112	67	588	28	42	79
<b>UK</b>	2014	17 844	76 972	43 145	6 252	23 300	20 566

Source : Rapports nationaux pour cette étude

Deuxièmement, le tableau 3 donne une vue d'ensemble des principales professions figurant sur les listes de métiers en tension, classées selon la CIP-08 ou les classifications nationales équivalentes (cf. annexe 4 pour plus de détails). Le tableau met en évidence les besoins hétérogènes du marché du travail selon les États membres, même en termes de niveau de compétences requis. Elles vont des travailleurs hautement qualifiés, comme en **Belgique**, dans la région de Bruxelles (professeur dans l'enseignement secondaire), en **Lettonie** (concepteurs de logiciels), en **Irlande** (spécialistes des TIC) et au **Royaume-Uni** (directeurs de production dans le secteur minier et de l'énergie), à des professions nécessitant un niveau inférieur de qualifications tels que les agents d'entretien en **Belgique** (Flandre) et les travailleurs miniers en **Hongrie**.

**Tableau 3: Principales professions sur les listes en tension**

EM	Niveau professionnel
<b>Principales professions figurant sur les listes de métiers en tension par pays (CIP-08)</b>	
AT	Régulateurs et conducteurs de machines-outils (7223)
HR	Manœuvres de l'élevage (9212)
CZ	Manœuvres de l'agriculture (9211)
EE	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre (83)
FI	Télévendeurs (5244)
HU	Manœuvres des mines et des carrières (9311)
LV	Concepteurs de logiciels (2512)

PT	Agriculteurs et éleveurs, subsistance (633)
<b>Principales professions figurant sur les listes de métiers en tension par pays (classification nationale équivalente)</b>	
BE	Agent d'entretien (Flandre)
BE	Professeurs, enseignement secondaire (Bruxelles)
BE	Installateurs et réparateurs, équipements électriques (Wallonie)
HR	Bergers, éleveurs
EL	Pêcheurs
HU	Manœuvres des mines
LV	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique
LT	Conducteurs de véhicules de transport de marchandises internationales
MT	Gardes d'enfants
NL	Mécanicien/technicien de service
PL	Concierges
SE	Techniciens miniers et métallurgiques
SI	Conducteurs de poids lourds et de tracteurs
UK	Directeurs et cadres de direction dans le secteur minier et de l'énergie

Source : Rapports nationaux pour cette étude

La disparité des exigences du marché du travail des différents États membres est confirmée par les rapports nationaux, comme cela est exposé dans le reste de cette section.

La plupart des métiers en tension en **Autriche** entre 2012 et 2015 concernaient des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (grand groupe de métiers CIP n°7), même si quelques professions techniques (grand groupe de métiers CIP-08 n°3) et de niveau universitaire (grand groupe de métiers CIP-08 n°2) ont été également répertoriées. **Chypre** a identifié une pénurie de main-d'œuvre à long terme dans le secteur agricole pour les postes non qualifiés. En **Finlande**, les problèmes de recrutement en 2013 ont eu le plus souvent lieu dans le secteur social et de la santé, dans les secteurs des transports et de la construction, ainsi que les travailleurs d'entrepôt. La **France** a noté des pénuries du marché du travail en particulier dans les secteurs de l'informatique et de la construction<sup>9</sup>. En **Irlande**, en 2014, les postes vacants ont été pourvus avec une difficulté accrue ; les trois quarts des postes identifiés comme étant difficiles à pourvoir étaient des professions intellectuelles (informatique, ingénierie, santé).<sup>10</sup> Les métiers en tension identifiés en **Lituanie** pendant le premier semestre de 2015 ont été mis en évidence pour l'industrie (soudeur, assembleur de coque de navire, tailleur) et les services (cuisinier et conducteur de véhicules de fret international). Aux **Pays-Bas**, selon des statistiques pour février 2015, des pénuries sur le marché du travail ont été relevées dans les professions techniques, pour les jardiniers et certaines professions techniques médicales. En **Pologne**, en 2014, les professions avec des indicateurs de pénurie les plus élevés et identifiées par le ministère du Travail et de la Politique sociale étaient

<sup>9</sup> Dans le secteur du génie civil, huit professions prioritaires ont été identifiées par la branche professionnelle concernée : travailleur sur les routes et le réseau routier, conducteur/opérateur de matériel de construction, constructeur de routes, terrassier, constructeur en génie civil, monteur de réseau électrique, poseur de canalisation et gestionnaire de site.

<sup>10</sup> McNaboe, J., Condon, N., Milicevic, I., Hogan, A. and Wowczko, I (2015). *Vacancy Overview 2014*. Un rapport de l'Unité de recherche sur le marché du travail et les compétences au sein du SOLAS pour le Groupe d'experts sur les besoins futurs de compétences. Disponible sur [www.skillsireland.ie](http://www.skillsireland.ie)

les travailleurs du secteur des services et de la vente et les employés de bureau, suivies par les professions des principaux métiers de l'artisanat et les ouvriers de ce secteur. Au **Royaume-Uni**, la liste des métiers en tension réalisée en 2013 ciblait le secteur de la santé et les professions liées à l'ingénierie.

## 2 APERÇU DE LA POLITIQUE ET DE LA LEGISLATION DE L'UE SUR LA MIGRATION ECONOMIQUE

L'Agenda européen en matière de migration publié le 13 mai 2015<sup>11</sup> s'efforce de mener une approche cohérente et globale pour en retirer des bénéfices et relever les défis de l'Union européenne découlant de la migration. L'Agenda identifie un ensemble de défis démographiques et économiques à long terme et reconnaît de manière explicite l'importance d'attirer les travailleurs de pays tiers ayant les compétences requises comme une mesure stratégique pour répondre à ces défis. Les principales priorités à court et moyen terme dans le domaine de la migration légale européenne pour améliorer l'attractivité des talents en Europe et la mise en place de nouvelles mesures pour améliorer l'adéquation entre l'emploi et les compétences grâce à une meilleure identification des écarts de compétences.

L'approche de l'UE en ce qui concerne la migration économique a été, jusqu'à présent, mise en œuvre par le biais de directives particulières portant sur les conditions de séjour et d'entrée de certaines catégories de travailleurs de pays tiers, dont les travailleurs hautement qualifiés, les travailleurs saisonniers, les personnes transférées temporairement par leur société (« intra-corporate transferees », ICT), les étudiants et les chercheurs. Certains commentateurs ont suggéré que ceci a abouti à un cadre juridique très fragmenté pour les travailleurs migrants provenant de pays tiers.<sup>12</sup>

La directive sur la Carte bleue européenne<sup>13</sup>, le seul instrument juridique de l'UE pleinement en vigueur jusqu'à présent dans ce domaine, a eu une application limitée<sup>14</sup>, en partie en raison des coûts élevés qu'elle

impose à la fois aux employeurs et aux migrants, et en partie en raison de sa coexistence et concurrence avec les dispositifs nationaux pour les migrants hautement qualifiés.<sup>15</sup>

Dans le cadre de l'Agenda européen en matière de migration, la Commission européenne a lancé un processus de réexamen de la directive carte bleue européenne, avec notamment une consultation publique et une étude d'impact en cours de réalisation. Les directives sur les travailleurs saisonniers<sup>16</sup> et sur les transferts intragroupes<sup>17</sup> n'ont été adoptées qu'en 2014 et attendent donc la transposition des États membres pour être pleinement opérationnelles. Toutefois, le Rapport sur la mise en œuvre de la directive de 2005 sur les chercheurs a identifié un besoin clair d'amélioration en termes d'efforts de transposition de la part des États membres<sup>18</sup>. Une nouvelle directive sur les étudiants et les chercheurs a été proposée et est en attente d'approbation par le Parlement européen et le Conseil<sup>19</sup>. Globalement, le niveau élevé de discrétion des États membres dans la mise en œuvre des directives de l'UE sur la migration économique semble limiter la capacité de l'UE à répondre aux besoins du marché du travail.

Dans ce contexte, un système d'information sur le marché du travail formulé de manière claire qui identifie et suit les besoins du marché du travail dans l'UE est la condition préalable à une politique intégrée de migration économique légale répondant à ces besoins. L'Agenda européen en matière de migration a reconnu que « l'UE a besoin d'outils pour identifier les secteurs économiques et les professions qui font face, ou vont faire face, à des difficultés de recrutement ou des écarts de compétences. Les outils existants fournissent déjà quelques informations, mais une image plus complète est nécessaire ». Jusqu'à présent, les outils d'identification et de prévision du marché européen du travail, tels que l'Observatoire européen de l'emploi, l'Observatoire européen des postes vacants, le Panorama européen des compétences, les Prévisions de compétences du Cedefop, ou le Portail européen sur la mobilité d'emploi, EURES<sup>20</sup>,

---

fins d'un emploi hautement qualifié (« Carte bleue européenne »), COM(2014) 287 final.

<sup>11</sup> Martina Belmonte (2015) « The EU Blue Card Directive: Is there a need for a more comprehensive approach? » Institut d'études européennes, dossier de politique, édition 2015.

<sup>12</sup> Directive 2014/36 du Conseil sur les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

<sup>13</sup> Directive 2014/66/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 sur les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe.

<sup>14</sup> Rapport sur l'application de la Directive 2005/71/CE relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique, 20 décembre 2011.

<sup>15</sup> COM (2013) 0151.

<sup>16</sup> EURES n'est pas un outil de prévision, mais vise plutôt à fournir des informations, des conseils et des services de recrutement/stage (adéquation entre l'offre et la demande d'emploi) pour les travailleurs, les employeurs et tout citoyen désireux de bénéficier du principe de libre circulation des personnes. En tant que tel, il recueille des

<sup>11</sup> Communication relative à l'Agenda européen en matière de migration, 2015, COM 240 final.

<sup>12</sup> Par exemple, Lucie Cerna (2013), « The EU Blue card: preferences, policies and negotiations between Member States », Katharina Eisele (2013), « Why come here if I can go there? Assessing the attractiveness of the EU's Blue Card Directive for highly qualified immigrants », article du CEPS pour *Liberty and Security in Europe* n°60/Octobre 2013 ; et Iván Martín et Alessandra Venturini (2015) « A Comprehensive Labour Market Approach to EU Labour Migration policy », Policy Brief du Migration Policy Centre, n°2015/07, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, Institut universitaire européen.

<sup>13</sup> Directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 sur les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié.

<sup>14</sup> cf. Rapport sur la mise en œuvre de la directive 2009/50/CE sur les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux

brèvement examinés dans la section 3, reposent encore largement sur un ensemble de données collectées par les États membres. Alors que pour l'offre sur le marché européen du travail, l'Enquête européenne sur les forces de travail assure une méthode commune et une approche cohérente dans toute l'Union européenne, permettant une vision globale de la population active de l'UE, l'analyse de la demande de travail au niveau européen n'est pas encore allée aussi loin.

Cette étude récapitule les résultats obtenus grâce aux instruments nationaux dans toute l'Union européenne, tels qu'ils ont été rapportés par les Points de contact nationaux du REM dans leurs contributions nationales. Il convient cependant de noter que cette méthode n'intègre pas entièrement le potentiel de mobilité intra-UE des travailleurs européens pour combler une partie de la demande dans certains métiers spécialisés. En outre, l'accès de nombreux migrants non économiques sur le marché du travail de l'UE nécessite un examen plus systématique de ces travailleurs potentiels dans la détermination des besoins de l'UE en matière de migration économique. En effet, les migrants non économiques (bénéficiaires du regroupement familial, demandeurs d'asile ou étudiants étrangers) représentent déjà 80% de l'ensemble des premiers titres de séjour accordés dans les États membres de l'UE.<sup>21</sup> Les politiques visant à assurer leur participation au marché du travail et l'utilisation efficace de leurs compétences ne sont pas couvertes par cette étude, mais doivent être prises en compte lors de l'examen de l'impact total de la migration sur les pénuries de main-d'œuvre de l'UE.

Enfin, la mobilité intra-UE des ressortissants de pays tiers résidant légalement en Europe est une question de plus en plus pertinente. Alors que, en principe, le droit à la mobilité est accordé à plusieurs catégories de ressortissants de pays tiers couverts par les directives européennes de migration (résidents de longue durée, titulaires d'une carte bleue européenne, étudiants, chercheurs et travailleurs détachés), en pratique, leur droit à la mobilité est limité par une série d'obstacles administratifs et juridiques.<sup>22</sup> Les titulaires d'une Carte bleue et les membres de leur famille, par exemple, peuvent se déplacer pour un emploi hautement qualifié après 18 mois de résidence légale dans un État membre, mais ils ont encore besoin de demander une deuxième Carte bleue. Toutes les conditions d'obtention de celle-ci sont réévaluées par le deuxième État membre. Pour les travailleurs migrants en situation régulière en application de la législation d'un État membre, l'accès aux marchés du travail dans

d'autres États membres n'est pas accordé<sup>23</sup>. Considérant que la mobilité intra-UE des ressortissants de pays tiers doit garantir le respect du principe de préférence communautaire, les faibles niveaux de mobilité intra-UE de ressortissants de pays tiers constituent un facteur limitant l'efficacité des marchés du travail européens et l'adéquation entre la demande et l'offre de main-d'œuvre dans toute l'UE.

---

informations pertinentes sur l'offre et la demande de travail dans les États membres de l'UE.

<sup>21</sup> Eurostat, statistiques sur les titres de séjour délivrés.

<sup>22</sup> cf. par exemple Rapport de la Commission sur l'application de la Directive 2003/109/CE relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée, COM (2011) 585 final.

---

<sup>23</sup> Rapport de synthèse du REM sur la mobilité intra-UE des ressortissants de pays tiers en 2013, p. 7, [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/doc\\_centre/immigration/docs/studies/emn-synthesis\\_report\\_intra\\_eu\\_mobility\\_final\\_july\\_2013.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/doc_centre/immigration/docs/studies/emn-synthesis_report_intra_eu_mobility_final_july_2013.pdf).

### 3 INSTRUMENTS DE L'UE ET ETUDES POUR LA PREVISION DES PENURIES DE TRAVAIL ET DES BESOINS EN MIGRATION ECONOMIQUE

Ces dernières années, la Commission européenne (notamment la DG Emploi, affaires sociales et inclusion) et ses agences ont joué un rôle actif dans l'identification et la prévision du marché du travail et des pénuries de compétences à travers les États membres. Cependant, comme mentionné dans la section 2, ces instruments reposent sur un ensemble de données collectées par les États membres. De plus, les instruments ne considèrent pas spécifiquement si la migration peut être utilisée pour satisfaire les pénuries de main-d'œuvre. La nécessité d'attirer certains types de migrants économiques au vu du marché du travail et des pénuries de compétences a plus souvent fait l'objet d'études ponctuelles commandées par l'UE et par les organisations internationales.

#### 3.1 PREVISIONS DE COMPETENCES DU CENTRE EUROPEEN POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CEDEFOP)

Le **Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop)** fournit des prévisions sur les tendances du marché du travail dans les États membres, mettant l'accent à la fois sur l'offre et la demande de main-d'œuvre et de compétences dans des secteurs choisis, pour la période 2013-2025. De manière générale, les activités du Cedefop incluent<sup>24</sup>:

- ★ La prévision des compétences nécessaires en analysant l'offre et la demande de compétences ;
- ★ L'analyse de l'inadéquation des compétences par le biais d'une recherche théorique et empirique ;
- ★ Une enquête sur les futurs besoins de compétences pour une économie verte ;
- ★ Le développement d'une enquête commune sur les entreprises européennes pour définir l'évolution des besoins de compétences ; et,
- ★ La création d'un point d'accès central pour les données et les renseignements sur les besoins de compétences dans le cadre du panorama européen des compétences.

Pour ses prévisions sur l'offre et de la demande de compétences, le Cedefop utilise un cadre de modélisation avec des statistiques harmonisées et une méthode unique afin d'assurer une comparabilité des prévisions. Le modèle macroéconomique utilisé apporte des prévisions par secteur économique et par pays. Les prévisions concernant la demande du marché du travail sont faites pour 41 secteurs/industries, 27 groupes

professionnels et trois larges niveaux de qualification. Depuis 2004, le Cedefop coordonne **Skillsnet**, un réseau composé de chercheurs et d'experts en besoins et prévisions de compétences. Parmi les publications produites par le Cedefop pour identifier les besoins en compétences et les méthodes de mesure figurent : « **Future skill supply in Europe: Medium-term forecast up to 2020** »<sup>25</sup> en 2009 et « **Building on skill forecasts – Comparing methods and publications** »<sup>26</sup> en 2012.

#### 3.2 SUIVI DU MARCHE DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION EUROPEENNE

La Commission européenne produit un certain nombre de rapports périodiques rassemblant les informations sur les besoins de compétences dans les États membres. Parmi eux figurent :

- ★ Le **rapport bisannuel « Rapport européen sur les emplois vacants et le recrutement » - « European Vacancy and Recruitment Report » (EVRR)** (publié en 2012 et 2014). L'EVRR est un élément clé de l'effort de la Commission pour développer un système de suivi du marché européen du travail, afin de proposer aux parties prenantes une plus grande transparence du marché du travail. Combinant un ensemble de sources de données, l'EVRR identifie les domaines et les secteurs où il existe des pénuries sur le marché du travail des États membres de l'UE.
- ★ Le Rapport de la Commission européenne « **Mapping and analysing the bottleneck vacancies in EU labour markets** » publié en septembre 2014 analyse également les pénuries de main-d'œuvre estimées pour chaque État membre. S'appuyant sur les définitions utilisées dans le « Rapport européen sur les emplois vacants et le recrutement » publié en 2012 et sur les données recueillies au cours de travaux sur le terrain, les indicateurs directs de pénuries étaient la durée de vacance des postes, les postes vacants pourvus passés/actuels et les pénuries de postes estimées.
- ★ L'**Enquête Eurostat sur les postes vacants** regroupe les statistiques trimestrielles d'enquêtes représentatives sur des échantillons stratifiés. Parmi les indicateurs utilisés figurent le nombre de postes vacants et le taux de vacance de postes. Toutefois, comme indiqué dans la publication du Cedefop « Inadéquation

24 Cedefop. Identifying Skills needs: <http://www.cedefop.europa.eu/en/themes/identifying-skills-needs>

<sup>25</sup> [www.cedefop.europa.eu/files/4086\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4086_en.pdf)

<sup>26</sup> [www.cedefop.europa.eu/files/5518\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5518_en.pdf)

des compétences » (2012)<sup>27</sup>, les données restent provisoires, partielles et ne sont pas disponibles par secteur.

### 3.3 ADÉQUATION ENTRE LA MIGRATION ÉCONOMIQUE ET LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL - ÉTUDES PONCTUELLES

Un certain nombre de publications récentes ont analysé les besoins en migration économique afin de répondre aux pénuries du marché du travail et des compétences dans l'UE et au-delà. Parmi eux figurent :

- ★ « **Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail** », publié conjointement par l'OCDE et la Commission européenne (2014)<sup>28</sup>. S'appuyant sur un projet de trois ans de l'OCDE et de la Commission européenne, la publication fournit des éléments relatifs au rôle que joue la migration internationale en Europe et dans d'autres pays de l'OCDE en termes de main-d'œuvre et de postes pourvus.
- ★ « **Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail** », qui est un document de politique générale (Policy brief) de l'OCDE portant sur les résultats dans les États membres de l'UE de la publication mentionnée ci-dessus (2014)<sup>29</sup>. La publication analyse les déséquilibres prévisionnels du marché du travail en Europe, les pénuries de main-d'œuvre professionnelle et l'utilisation des compétences des migrants, ainsi que leur inadéquation et leur impact sur le marché du travail.
- ★ « **Labour shortages and migration policy** », une publication de l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) financée par la Commission européenne (2012)<sup>30</sup>. L'étude examine et évalue les solutions existantes pour identifier les pénuries de travail et de compétences, ainsi que le lien entre les besoins du marché du travail et le développement d'une politique d'immigration professionnelle fondée sur l'expérience au sein et en dehors de l'Union européenne (UE).
- ★ « **Employment and Social Developments in Europe** »<sup>31</sup>: La Commission européenne évalue régulièrement les derniers développements de la société et du marché du

travail à travers toute l'UE. Cependant, aucune suggestion n'est faite concernant la prévision des besoins en migration économique.

- ★ « **Growth potential of EU human resources and policy implications for future economic growth** » (2013), un document de travail de la Commission européenne analysant brièvement les perspectives pour optimiser la contribution potentielle de la migration comme mesure visant à améliorer l'emploi et la croissance du PIB dans l'Union européenne<sup>32</sup>.

## 4 POLITIQUES NATIONALES ET RECENTS DEBATS POLITIQUES ET PUBLICS SUR LA MIGRATION ÉCONOMIQUE

La plupart des États membres contribuant à l'étude voient la migration issue des pays tiers comme une source potentiellement importante de main-d'œuvre, en particulier dans un contexte de changements rapides sur le marché du travail, de vieillissement démographique ou de changement technologique. Toutefois, les États membres diffèrent dans la manière de développer des politiques pour faciliter le processus d'adéquation entre les travailleurs migrants et les pénuries de compétences/professions spécifiques sur le marché du travail. Ils diffèrent aussi dans l'importance qu'ils donnent à la migration économique par rapport à d'autres politiques pour répondre à ces pénuries de compétences, notamment l'activation sur le marché du travail de la population résidente ou l'investissement et/ou la réforme des opportunités d'éducation et de formation.

Cette section débute (section 4.1) avec l'identification des États membres qui font un lien explicite entre leur politique migratoire et les professions spécifiques en tension. Comme on le verra, la majorité des États membres n'essaient pas d'établir de tels liens. Cependant, dans la plupart des cas, les ajustements de la politique qui en résulte tentent de ne réglementer qu'une partie des flux des travailleurs migrants ; la plupart des États membres continuent d'admettre des travailleurs migrants sans tenter de lier leur entrée à certains métiers en tension. (Les types d'ajustements apportés à la politique migratoire afin de répondre à des pénuries de main-d'œuvre spécifiques sont étudiés dans la section 5.5). L'analyse s'attache ensuite à examiner les débats publics et politiques au niveau national sur l'utilisation de la migration pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre (section 4.2), celles-ci pouvant affecter les choix de politiques publiques des États membres.

### 4.1 LA MIGRATION COMME OUTIL POUR FAIRE FACE AUX PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

Le travail de recherche a identifié deux approches différentes pour relier la migration économique aux

<sup>27</sup> Cedefop. (2012). Inadéquation des compétences : le rôle de l'entreprise. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. Disponible sur :

<http://www.cedefop.europa.eu/node/11828>

<sup>28</sup> OCDE/Union européenne. (2014). Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail. Paris : Éditions OCDE

<sup>29</sup> OCDE/Union européenne. (2014). Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail en Europe : Dossier de politique. Paris : Éditions OCDE

<sup>30</sup> OIM (2012), Labour shortages and migration policy, disponibles à ce lien : [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9928&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9928&langId=en)

<sup>31</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113>

<sup>32</sup> Union européenne. (2013). Growth potential of EU human resources and policy implications for future economic growth. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2013



pénuries du marché du travail.<sup>33</sup> Une approche est axée sur la demande : elle consiste à accorder des conditions d'entrée accélérée ou simplifiée aux migrants qui cherchent un emploi dans des métiers en tension déjà identifiés. Dans les systèmes entièrement axés sur la demande, cette décision est déléguée aux employeurs. Cette approche nécessite normalement que les ressortissants des pays tiers disposent d'une offre d'emploi spécifique de la part d'un employeur national pour que leur demande de titre de séjour soit prise en compte.

La seconde approche est orientée vers des modèles du type « *capital humain* » ou « *offre de main d'œuvre* », où les critères d'admission sont adaptés afin d'attirer les migrants ayant les caractéristiques qui les placeront dans une position favorable pour s'insérer sur le marché du travail, afin de générer des retombées sur la croissance et l'innovation. Dans le cadre de ce modèle, des outils sont nécessaires pour attirer les migrants ayant des compétences transférables ou d'autres qualités (par exemple, un potentiel d'investissement) jugées souhaitables pour l'économie. Mais aucun effort n'est fait pour relier ces migrants à des métiers prédéfinis comme étant en tension.

Mais en pratique, des éléments de ces deux approches sont souvent combinés.

#### 4.1.1. MODÈLES AXES SUR LA DEMANDE

Certains États membres (CY, CZ, HU, LT, LU, NL, PL<sup>34</sup>, SK) n'ont pas développé de vision stratégique de leur migration économique comme un outil pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre. Pour ces États membres, le lien entre la migration économique et les efforts pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre est indirect : l'admission des ressortissants de pays tiers à des fins professionnelles (c.-à-d. leur droit de demander un permis de travail et/ou un titre de séjour) est laissée aux forces du marché, en particulier aux employeurs individuels, qui peuvent recruter des ressortissants de pays tiers, souvent après avoir vérifié, via la mise en œuvre d'une forme d'examen du marché de l'emploi, la disponibilité d'un ressortissant national ou d'un candidat (mobile) européen pour le poste vacant (cf. section 6.5).

En **Suède**, depuis 2008, la politique de migration économique est axée sur la demande, de sorte que les employeurs ont le droit de recruter des ressortissants de pays tiers pour pourvoir les postes vacants s'ils ne peuvent pas trouver de travailleurs compétents suédois ou ressortissants de l'Union européenne (UE). La politique insiste sur la flexibilité des employeurs afin de répondre à l'évolution des réalités sur le marché du travail. Aucun quota n'est mis en place pour déterminer le nombre de travailleurs migrants pouvant entrer sur le marché du travail. Le système est ouvert aux

travailleurs migrants de tous niveaux de compétences et de toutes nationalités et ne fixe pas de priorité quant à la durée de séjour des migrants, qu'elle soit de courte durée ou permanente.

Dans ce groupe de pays, certains États membres, comme le **Luxembourg** et les **Pays-Bas**, considèrent les travailleurs étrangers de pays tiers comme étant une source importante de main-d'œuvre. Toutefois, ces États membres n'utilisent pas d'instrument de politique migratoire pour essayer de faire correspondre les ressortissants de pays tiers avec les pénuries de main d'œuvre. Dans le cas du **Luxembourg**, la présence importante de travailleurs européens, y compris ceux qui bénéficient de conditions de travail transfrontalières, implique que les listes de pénurie de main d'œuvre pour l'embauche de ressortissants de pays tiers n'ont pas été utilisées depuis 2012. L'**Autriche** et les **Pays-Bas** soutiennent également que le potentiel de main-d'œuvre au sein de l'UE (notamment depuis sa dernière vague d'élargissement) est suffisant pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre.

D'autres États membres au sein de ce groupe, comme la **Hongrie** et la **République slovaque**, préfèrent remédier aux pénuries de main-d'œuvre en développant de meilleurs liens entre le système éducatif et les besoins du marché du travail, plutôt qu'avec la migration économique.<sup>35</sup>

#### 4.1.2. MODELES DU TYPE CAPITAL HUMAIN OU OFFRE DE MAIN D'ŒUVRE

La majorité des États membres ayant contribué à l'étude essaient d'établir des liens entre leurs politiques de migration économique et les pénuries de compétences spécifiques identifiées sur le marché du travail. Mais pour ces États membres, la politique de migration économique dans son ensemble n'est pas destinée à répondre à des pénuries sur le marché du travail. Toutefois, la migration économique est reconnue comme jouant un rôle utile car elle répond à certaines pénuries de main-d'œuvre ou besoins étroitement définis.

Par exemple, la plupart des États membres considèrent la migration économique comme étant une source importante de main-d'œuvre hautement qualifiée (définie en fonction de leur niveau de scolarité et/ou du niveau de rémunération) et d'entrepreneurs. Mais, pour ces pays, faciliter la migration d'une main d'œuvre hautement qualifiée n'est pas considéré comme un outil permettant de faire face aux pénuries de main-d'œuvre, mais plutôt comme un instrument pour encourager l'innovation et la transition vers une « économie de la connaissance ». C'est le cas aux **Pays-Bas**, par exemple, où attirer et accorder le séjour aux migrants hautement qualifiés venus de pays tiers sont une priorité essentielle de la politique, mais où aucune modification de la politique migratoire n'est faite pour certains métiers en tension.

<sup>33</sup> Cette double distinction est faite à partir de l'étude de l'OIM, *Labour Shortages and Migration Policy* (2012), p. 14.

<sup>34</sup> En Pologne, bien qu'il existe des éléments liés au capital humain dans le système d'accès des ressortissants de pays tiers au marché du travail, la demande dirigée par les employeurs reste le modèle qui prévaut.

<sup>35</sup> Dans le cas de la Hongrie, il est prévu d'examiner s'il peut être établi dans l'avenir un lien direct entre la politique de migration économique et les métiers en tension.

Dans quatorze États membres (AT, BE, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, IE, IT, MT, PT, UK), des instruments de politique impliquant des modèles axés sur la demande et/ou de type « capital humain » ont été développés afin de prioriser les migrants économiques ayant des niveaux de compétences particuliers et considérés comme étant en tension (et/ou, comme en **Irlande** et au **Royaume-Uni**, pour limiter l'admission des ressortissants de pays tiers ayant des compétences en surplus sur le marché du travail).

Cependant, dans la plupart des pays, ces instruments ne visent que certains sous-ensembles de travailleurs migrants :

- ★ Certains pays réservent l'usage de ces instruments pour attirer les travailleurs peu qualifiés vers les professions non qualifiées (par exemple, les travailleurs affectés aux récoltes en **Espagne**, les travailleurs dans l'agriculture, l'élevage et la pêche en **Grèce**), ou pour les travailleurs saisonniers (par exemple, au **Portugal**, les travailleurs saisonniers ne sont pas inclus dans le quota annuel d'immigration).
- ★ Dans d'autres pays, les instruments sont utilisés pour sélectionner des travailleurs destinés à des professions hautement qualifiées et sont délibérément fermés aux travailleurs peu qualifiés (par exemple le **Royaume-Uni** et la **Lituanie**).
- ★ En **Belgique**, la politique de migration économique au niveau national n'est pas explicitement utilisée pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre, mais les régions de **Belgique** qui, depuis 2014, peuvent rédiger leurs propres règlements relatifs à la migration économique se concentrent sur certaines pénuries de main-d'œuvre, ou envisagent de le faire.
- ★ Certains États membres (**l'Estonie**, par exemple) ont mis au point des instruments pour relier la politique de migration aux métiers en tension, mais ces instruments n'ont pas encore été utilisés.

En **Lettonie**, les experts du marché du travail et du domaine de la migration envisagent l'utilisation d'instruments de migration sélective qui pourraient compenser d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre.

En pratique, le pourcentage de migrants étrangers admis sur la base des dispositions destinées à résoudre la question des professions en tension est souvent bas (par exemple, en **Finlande**, en **France** et au **Royaume-Uni**).

L'**Irlande** se distingue car elle cherche à relier la majorité des types de permis de travail à des pénuries identifiées du marché du travail ou à des excédents de main-d'œuvre (cf. encadré 1 ci-dessous).

#### Encadré 1. Irlande : relier le recrutement de ressortissants de pays tiers à des pénuries et excédents de main-d'œuvre

L'Irlande veille à ce que la plupart des types de permis de travail délivrés aux ressortissants de pays tiers soient directement reliés à des pénuries/excédents de main-d'œuvre. Ceci est possible grâce à l'exploitation de deux types de listes de métiers, toutes deux basées sur une liste des métiers en tension publiée chaque année dans le Bulletin

de compétences nationale (*National Skills Bulletin*).

Les deux listes de permis de travail (Employment Permit – EP) sont (i) la « liste des professions admissibles à haut niveau de compétences » (« Highly Skilled Eligible Occupations List », HSEOL) et (ii) la « liste des catégories professionnelles non admissibles aux permis de travail » (« Ineligible Categories of Employment for Employment Permits List », ICEL). La liste HSEOL regroupe les professions pour lesquelles existe une pénurie identifiée de qualifications, d'expérience ou de compétences, et qui sont jugées nécessaires pour le bon fonctionnement de l'économie. Les candidats possédant les compétences requises peuvent demander un permis de travail pour compétences essentielles (Critical Skills Employment Permits), ce permis bénéficiant de dispositions plus favorables. D'autres permis de travail sont également liés à la liste HSEOL, parmi lesquels le permis de travail pour stage (Internship EP), pour lequel le stage doit être en lien avec l'un des emplois figurant sur cette liste.

Les candidats à d'autres types de permis de travail (transfert intra-entreprise<sup>36</sup>, général, contrat de service, sports et culture) doivent postuler pour les professions qui ne sont pas répertoriées dans la liste ICEL.

Il existe trois types de permis de travail en Irlande, qui ne sont pas liés aux listes de métiers mentionnées ci-dessus : le permis de travail personne à charge/partenaire/conjoint (« Dependent/Partner/Spouse EP »), le permis de travail Réactivation (« Reactivation EP ») et le permis de travail Accords d'échange (« Exchange Agreements EP »). Mais les deux premiers ont d'autres conditions d'admissibilité propres à la profession, notamment la disposition selon laquelle le demandeur ne doit pas postuler pour un emploi dans un cadre familial, à l'exception de certaines professions. Dans le cas du permis de travail Accords d'échange, les conditions d'admissibilité sont mentionnées dans les accords d'échange eux-mêmes.

En élargissant ou en réduisant la liste des professions que les ressortissants de pays tiers peuvent accepter pendant les périodes de prospérité économique ou de récession économique, l'Irlande vise à gérer à la fois le nombre et le profil de travailleurs migrants entrant dans le pays.

#### 4.2 DÉBATS PUBLICS CONCERNANT L'UTILISATION DE LA MIGRATION POUR FAIRE FACE AUX PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

Dans la plupart des rapports des États membres, les débats politiques dans le domaine de la migration économique ne se déroulent pas dans le cadre restreint du gouvernement mais impliquent plutôt une multitude d'acteurs, dont le Parlement, les chercheurs, les partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales (ONG), et, à travers les médias, le grand public. Dans certains États membres, dont la **France**, l'**Estonie** et la **Hongrie**, des **consultations publiques** sur la question de la migration ont également été organisées.

Dans la plupart des pays, les débats publics et politiques se distinguent par des préoccupations quant à l'utilisation de la migration économique comme un outil pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre. Les débats donnent souvent la priorité à la nécessité d'**activer la réserve de main-d'œuvre disponible**,

<sup>36</sup> En Irlande, ce permis est appelé permis de travail pour transfert intra-entreprise (« Intra-Company Transfer Employment Permit »).

notamment les ressortissants de pays tiers résidant déjà dans le pays, ce qui fait de la migration économique des pays tiers une mesure secondaire pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre (AT, BE (Flandre), CY, IE, MT, LT, LU). En **Irlande**, par exemple, la politique générale du gouvernement est de satisfaire la demande de compétences et de main-d'œuvre en recrutant autant que possible à l'intérieur de l'Espace économique européen (EEE), et de limiter la migration économique des ressortissants de pays tiers à des professions ayant des pénuries de compétences. Au **Luxembourg**, les maires de quatre grandes villes (le réseau *QuattroPole*) ont établi un projet d'accord-cadre pour l'apprentissage tout au long de la vie et la formation initiale afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre de travailleurs qualifiés.

Autre préoccupation exprimée dans les débats publics : les **défis liés à l'estimation de la demande de main-d'œuvre étrangère**, en particulier dans le contexte de la situation économique actuelle (AT, IT, CY). À **Chypre**, bien que l'emploi de travailleurs étrangers a été très controversé en raison de la crise économique, il est pourtant également admis que, dans certains secteurs (travailleurs non qualifiés dans l'agriculture ou l'élevage, travailleurs qualifiés dans la haute technologie), les travailleurs étrangers ne font pas concurrence aux ressortissants nationaux. Dans certains États membres, le débat public/politique dans le domaine de la migration économique **se concentre principalement sur la nécessité d'une main-d'œuvre hautement qualifiée** (AT, CZ, EE, ES, NL, IE, LT, LU, LV, NL).

Dans un certain nombre de pays, les discussions sur la migration ont contribué à mettre en évidence des problèmes structurels au sein du marché du travail national (FI, FR, MT). En **France**, les discussions ont porté sur le fait que la migration est une façon de répondre aux difficultés structurelles du marché du travail et devrait être connectée aux politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. À **Malte**, la forte dépendance des ressortissants non maltais pour pourvoir les postes a soulevé la question de la formation des travailleurs maltais pour occuper certains emplois spécialisés. En **Allemagne**, le débat politique a mis l'accent sur la nécessité d'une augmentation substantielle de l'immigration au vu du vieillissement de la population.

Dans certains pays, le débat politique dans le domaine de la migration économique a mis l'accent sur des secteurs spécifiques, notamment les technologies de l'information et de la communication - TIC (DE, IE, LU, IE), d'autres professions STIM<sup>37</sup> (ou MINT) et la santé (DE, LU). Par exemple, en **Irlande**, les débats parlementaires ont souligné que la croissance des secteurs des TIC ne devrait pas être entravée par un manque de professionnels qualifiés ; des mesures récentes ont été prises pour faciliter la délivrance de

permis dans ce secteur. Au **Luxembourg**, le gouvernement a lancé la stratégie « Luxembourg numérique », dont le principal objectif est de renforcer et de consolider la position du pays dans le secteur des TIC ; l'un des éléments de cette stratégie consiste à rendre le Grand-Duché attrayant pour une main-d'œuvre qualifiée étrangère. Le débat public au Luxembourg a également porté sur la pénurie de médecins généralistes (médecins de famille).

Dans plusieurs pays, comme la **Belgique**, la **République slovaque**, les **Pays-Bas** et le **Luxembourg**, les débats publics se concentrent davantage sur les questions liées à la **mobilité intra-UE** que sur la migration économique des ressortissants de pays tiers. La crainte que les postes occupés par les migrants deviennent ensuite inaccessibles pour les travailleurs locaux et que les travailleurs migrants abusent des avantages et des infrastructures de sécurité sociale constituent d'autres sujets de préoccupation. En **Belgique**, le débat politique a mis l'accent sur les problèmes liés à la mobilité intra-UE et la fourniture des services, dont le dumping social et la fraude.

En **Suède**, l'exploitation de travailleurs étrangers par des employeurs peu fiables a été au cœur du débat public et de la couverture médiatique. Les cas de travailleurs saisonniers payés moins que ce qui était initialement convenu ont fait l'objet d'un débat public. À cet égard, le gouvernement envisage de prendre des mesures pour éviter l'exploitation de ces travailleurs.

Dans de nombreux États membres, suite à ces débats publics, des changements ont été mis en œuvre dans les politiques migratoires (EE, IE, LT, LV, NL) ou sont en cours de discussion (AT, BE, LU, LV). Par exemple, en **Estonie**, des consultations élargies ont conduit à des modifications de la Loi sur les étrangers afin d'accélérer les procédures d'embauche de spécialistes hautement qualifiés, en tenant compte des besoins du marché du travail estonien.

## 5 INSTRUMENTS UTILISÉS POUR IDENTIFIER LES PÉNURIES ACTUELLES ET FUTURES DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES ET POUR PREVOIR LES BESOINS EN MIGRATION ÉCONOMIQUE

### 5.1 DÉFINIR LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

**Les pénuries du marché du travail** sont définies au sens large comme un manque ou une insuffisance de candidats qualifiés pour l'emploi lorsque la demande de travail (soit de façon permanente, soit pour une certaine période) dépasse l'offre de travail. Elles sont mesurées soit comme un manque quantitatif d'offre de travail par rapport à la demande dans des groupes professionnels spécifiques, soit sur la base de projections futures.

★ **Les pénuries actuelles du marché du travail** sont identifiées dans la grande majorité des États membres.

<sup>37</sup> STIM est un acronyme se référant aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques. MINT fait référence aux mathématiques, aux sciences de l'information, aux sciences naturelles et à la technologie.

★ **Des prévisions des futures pénuries de compétences** ou de travailleurs sont menées en **BE, EE, FI, FR, IT, IE, LU, LV, NL, PT** et **SE**. La **République slovaque** et la **Lituanie** sont en train de mettre en place un système global pour prévoir les besoins du marché du travail.

Sept États membres définissent et identifient les pénuries de travailleurs dans leurs règlements ou leurs lois au niveau national (AT, EE, EL, FR, HU, IE, LT)<sup>38</sup>. Parmi les pays ayant adopté des définitions des pénuries de travailleurs dans une législation non contraignante figurent la **Pologne** et la **Slovénie**. Cependant, la plupart des pays n'ont pas adopté de définition formelle des pénuries de travailleurs dans leur législation nationale ou leurs documents de politique nationale (BE, DE, FI, IT, LU, LV, MT, PT, SK, UK, HR). En **Lettonie**, bien qu'aucune définition légale de la pénurie de main-d'œuvre ne soit donnée, l'obligation de procéder à l'analyse de la pénurie de main-d'œuvre est inscrite dans la loi<sup>39</sup>.

Dans les pays où les définitions ne sont pas formellement énoncées dans la loi ou dans les documents de politique nationale, les **définitions peuvent différer selon les régions et varier selon les organismes et les institutions** impliqués dans l'évaluation de la pénurie de compétences. Par exemple, en **Belgique**, les pénuries de main-d'œuvre sont évaluées au niveau régional, mais de manière similaire. En outre, en **Finlande**, des définitions différentes sont utilisées selon les autorités et les chercheurs.

## 5.2 CLASSIFIER LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

Les États membres utilisent de nombreux systèmes pour classer les pénuries de main-d'œuvre. La majorité des pays classent les pénuries de main-d'œuvre en termes de **secteurs ou professions/groupes professionnels** (BE, DE, EE, ES, HR, HU, IE, FI, FR, LT, NL, LU, LV, PT, SE, SI) et/ou par **niveau de compétences et/ou de qualification** (DE, IE, LU, NL, LV, SE, SI).

Lors de l'évaluation des pénuries de main d'œuvre, la classification CITP-08 est utilisée par la **Finlande** alors que des classifications nationales équivalentes sont utilisées au **Danemark**, en **Irlande**, en **Lituanie** et au **Royaume-Uni**. En **Lettonie**, la prévision des industries de l'économie nationale est basée sur la nomenclature statistique des activités économiques de la Communauté européenne, NACE<sup>40</sup> Rév.2. En **Belgique (Flandre)** et en **France**, la liste des professions pour lesquelles il a été déterminé une inadéquation entre la

demande et l'offre de travail est généralement basée sur le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). Aux **Pays-Bas**, bien que la CITP-08 soit utilisée, la norme de classification néerlandaise des professions (SBC) est plus répandue. D'autres pays, notamment la **Grèce**, l'**Italie** et le **Portugal** classent les pénuries de main d'œuvre selon le **type d'emploi** (activité saisonnière, par exemple). En **Grèce**, les pénuries de main d'œuvre sont classées selon le type d'emploi (activité salariée, activité saisonnière et emploi hautement qualifié) et la spécialisation.

La **durée de la pénurie** est une autre manière, bien que rare, de classer les pénuries de main-d'œuvre. Par exemple, en **République tchèque**, les types de pénuries de main-d'œuvre sont classés selon la durée de l'offre d'emploi (0-3 mois, 3-6 mois, 6-12 mois, plus de 12 mois).

Certains États membres classent les pénuries de main-d'œuvre selon leur **intensité** (AT, FI, FR, IE, PL). En **France**, par exemple, « le taux de satisfaction des offres d'emploi » est utilisé par *Pôle Emploi* comme indicateur des « tensions » sur le marché du travail (avec le « taux de tension » et le « taux de postes vacants ») plutôt que d'analyser formellement les pénuries de main d'œuvre. En **Finlande**, cinq catégories sont utilisées pour classer les estimations d'(in)adéquation entre l'offre et la demande de travailleurs<sup>41</sup>. En outre, en **Irlande**, le niveau de la pénurie de compétences est classé comme étant « faible », « moyen » ou « élevé »<sup>42</sup>.

En ce qui concerne les **niveaux nationaux, régionaux et sous-régionaux de classification**, les données sur les pénuries de main d'œuvre sont, dans la majorité des pays, ventilées au niveau régional (AT, BE, CZ, DE, ES, FI, HU, IT, LT, LV, PL). Cependant, en **Lettonie**, seules les prévisions de pénurie de main-d'œuvre à court terme sont évaluées par région statistique. En outre, en **Belgique**, les régions de Flandre et de Wallonie effectuent des analyses séparées des pénuries de main-d'œuvre aux niveaux sous-régionaux. En revanche, en FR, IE, HR, LU, NL, SI, UK, PT, les analyses des pénuries sont généralement menées d'un point de vue national<sup>43</sup>.

Toutefois, en **France**, certains indicateurs pertinents montrant les tensions du marché du travail selon les professions sont incorporés au niveau régional par la Dares et *Pôle Emploi*. En outre, une perspective régionale est en train d'être développée aux **Pays-Bas**.

<sup>38</sup> En République tchèque, la loi sur l'emploi n° 435/2004 Coll. (paragraphe 35) donne la définition d'un emploi vacant. Mais le terme de pénurie du marché du travail n'est pas défini et identifié dans cette loi. Néanmoins, le terme pénuries de main-d'œuvre est compris comme postes vacants (à court/moyen/long terme).

<sup>39</sup> Support for Unemployed Persons and Persons Seeking Employment Law. Latvijas Vēstnesis, N° 80, 29.05.2002

<sup>40</sup> Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne, qui est un système de classification des activités économiques recensant 615 codes à quatre positions.

<sup>41</sup> 1) Grande pénurie de demandeurs d'emploi 2) Pénurie de demandeurs d'emploi, 3) Équilibre, 4) Excédent de demandeurs d'emploi et 5) Grand excédent de demandeurs d'emploi

<sup>42</sup> Dans le contexte du *National Skills Bulletin*, sur lequel sont fondées les listes de permis de travail. Une pénurie faible est définie comme « une pénurie de moins de 1% du nombre total de personnes employées ». Une pénurie moyenne est définie comme « une pénurie entre 1 et 3% du nombre total de personnes employées » et élevée comme « une pénurie de plus de 3% du nombre total de personnes employées ».

<sup>43</sup> Au Portugal, l'analyse du marché du travail établissant le décret sur les quotas est menée au niveau national. Cependant, les caractéristiques spécifiques du marché du travail des régions autonomes des Açores et de Madère sont protégées.

En **Slovénie**, les pénuries de main-d'œuvre sont notées pour deux minorités nationales spécifiques et le **Royaume-Uni** dispose d'une liste des pénuries de main-d'œuvre spéciale pour l'Écosse.

Les distinctions entre **pénuries de main-d'œuvre à court terme** et **à long terme** sont faites dans un certain nombre d'États membres (AT<sup>44</sup>, EE, EL, ES, FI, HU, IE, IT, LV, MT, NL, PL, SE). Les analyses à court terme sont surtout basées sur des statistiques actuelles du marché du travail, alors que les pénuries à long terme sont identifiées grâce à des outils de prévision du marché du travail. Cependant, les temporalités diffèrent pour ce qui est considéré « à long terme ». En **République slovaque**, les prévisions de développement du marché du travail se font sous un an (à court terme) ou cinq ans (à long terme).

Seul un petit nombre d'États membres fait la différence entre les **pénuries cycliques et structurelles** (FI, FR, IT). En **Finlande**, des analyses spécifiques permettent de déterminer si les facteurs sous-jacents créant les pénuries de main-d'œuvre sont liés aux cycles économiques ou à un problème structurel. En **Italie**, l'analyse des postes vacants et des recrutements estimés comprend des composants structurels et, dans certains secteurs étudiés, des données saisonnières sont utilisées pour étudier les tendances cycliques. En **France**, les rapports de *France Stratégie* font la différence entre les tensions temporaires, saisonnières et structurelles.

Les pénuries de travailleurs sont également, dans quelques cas, **classées en fonction de leurs causes**. Pour les grandes causes de pénurie dans les offres de compétences, la **Belgique** différencie les conditions quantitatives, qualitatives et de travail<sup>45</sup>. En outre, l'**Irlande** définit encore plus précisément les pénuries de compétences en fonction, le cas échéant, d'un marché de niche expliqué, par exemple, par des postes multilingues et des problèmes de rétention des travailleurs. En **Finlande**, les entretiens avec les employeurs étudient également les raisons des problèmes de recrutement.

### 5.3 MESURER LES PENURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

Les États membres diffèrent de manière significative en fonction des instruments qu'ils utilisent pour mesurer les pénuries de main-d'œuvre.<sup>46</sup> Mesurer les pénuries de main-d'œuvre implique généralement une analyse quantitative de l'offre et de la demande sur le marché du travail et ce point est discuté dans la section 5.4 ci-dessous. Les sous-sections suivantes décrivent les principales méthodes utilisées à cette fin. Sauf pour un

petit nombre d'exceptions, les instruments décrits dans la présente section 5.3 ne sont pas spécifiquement élaborés pour prévoir la migration économique. Ces instruments peuvent, à leur tour, être utilisés pour créer des listes de métiers en tension, comme indiqué dans la section 5.4 ci-dessous.

#### 5.3.1. PRISE EN COMPTE DES POSTES VACANTS

Les pénuries actuelles de main-d'œuvre peuvent être déterminées en prenant en compte le **nombre de postes vacants dans certaines professions** officiellement enregistrés (par exemple, dans les bureaux du service public à l'emploi exigeant des qualifications spécifiques). Dans certains pays, un certain délai doit s'être écoulé après la publication du poste pour qu'il soit considéré comme étant un métier en tension. Par exemple, à **Chypre**, les pénuries de main-d'œuvre sont définies comme étant le nombre de postes vacants offrant des conditions de travail et d'emploi conformes à la convention collective sectorielle mais n'ayant pas été pourvus par les services publics de l'emploi (SPE) avec des chômeurs locaux qui remplissaient les conditions des postes et ce, dans un délai de six semaines à partir du jour de sa notification au SPE. En **Suède**, l'Agence publique pour l'emploi et le service des statistiques (*Statistics Sweden*) publient une analyse de la demande non satisfaite du travail et des déséquilibres concernant la demande et l'offre de travail (par exemple en ce qui concerne les secteurs, les qualifications, les compétences, les professions et la dimension géographique (régionale) de ces paramètres).

#### 5.3.2. ENQUETES AUPRES DES EMPLOYEURS

Les **enquêtes auprès des employeurs sur leurs besoins de recrutement** sont utilisées afin d'évaluer les pénuries de compétences dans la plupart des États membres participants (AT, BE, DE, EE, FI, FR, HR, HU, IT, LV, LU, MT, PL, SE, UK)<sup>47</sup>. Elles consistent en des questionnaires écrits (par exemple, à Malte, en France) et/ou des entretiens téléphoniques (par exemple en Irlande, en Pologne). Les États membres appliquent des **techniques d'échantillonnage différentes**. Par exemple, en **Lettonie**, des méthodes d'échantillonnage par quotas et d'échantillonnage stratifié sont utilisées pour créer des échantillons représentatifs, en fonction du secteur, de la taille de l'entreprise et de la région de l'entreprise. En **Autriche**, l'enquête sur les postes vacants menée par *Statistics Austria* recueille les détails de chaque poste vacant : intitulé de la profession, niveau minimum d'éducation souhaité pour ce poste, nombre d'heures de travail, revenu estimé et depuis combien de temps un candidat est recherché.

La **taille des échantillons de l'enquête** diffère également beaucoup selon les pays. Par exemple, en **France**, le SPE national (*Pôle Emploi*) mène une enquête sur les « besoins du marché du travail » en envoyant un questionnaire à plus de 1,6 millions

<sup>44</sup> Les deux termes n'ont pas de définition légale plus complète.

<sup>45</sup> Qui sont à leur tour divisées en causes liées à l'employeur, causes personnelles (c.-à-d. problèmes de mobilité et comportement de recherche d'emploi), causes liées aux services publics et privés de l'emploi et à l'environnement de marché (c.-à-d. cycle économique, évolution démographique et pénuries frictionnelles).

<sup>46</sup> Les méthodes décrites ci-dessous peuvent, dans certains cas, se chevaucher et/ou être interdépendantes. Par exemple, l'analyse de secteur pourrait inclure des prévisions, ou être basée sur des enquêtes auprès d'employeurs.

<sup>47</sup> cf. tableau A2.3 à l'annexe 3 pour plus de détails.

d'entreprises des secteurs privé et agricole, ainsi qu'à une partie du secteur public.

Dans la plupart des pays, les résultats des enquêtes auprès des employeurs ne sont pas utilisés pour prévoir les besoins en migration économique. Trois exceptions sont identifiées dans le cadre de cette étude : la **Finlande**, où les résultats des enquêtes auprès des employeurs peuvent être utilisés de manière indirecte pour déterminer les besoins en migration économique ; **Malte**, où les enquêtes auprès des employeurs contiennent une section consacrée à la migration économique ; et le **Royaume-Uni**, où les enquêtes auprès des employeurs font partie des différentes sources d'information utilisées par le comité d'analyse des migrations (*Migration Analysis Committee* - MAC) pour préparer la liste des métiers en tension.

### 5.3.3. ANALYSES SECTORIELLES

Des analyses sectorielles sont effectuées dans un certain nombre d'États membres (AT, BE, DE, EE, FI, FR, HU, IE, LV, LU, NL, PL, PT, UK), alors que dans quelques pays, aucune analyse sectorielle n'a lieu (CZ, HR, IT, LT, MT). Les analyses sectorielles varient selon les pays en fonction de leur méthode, de leur portée et du type d'organisations qui lancent ces analyses. En **Autriche**, par exemple, des matrices de professions de l'industrie, produites par l'Institut autrichien de recherche économique, sont utilisées comme une composante de la modélisation de prévision économétrique qui sert de base aux prévisions à moyen et long termes des changements de besoins en main-d'œuvre. (cf. tableau A2.2 à l'annexe 3 pour plus de détails).

En **Finlande**, le ministère de l'Emploi et de l'Économie publie des rapports sectoriels annuels, notamment un rapport spécial sur le secteur social et de la santé. En **France**, un certain nombre d'outils sont disponibles, dont une enquête trimestrielle, une comparaison des offres d'emploi dans tous les secteurs et des rapports annuels sur les postes vacants. Dans certains pays, seuls certains secteurs spécifiques sont analysés, tels que le secteur des TIC au **Luxembourg** et le secteur de l'automobile en **République slovaque**. En **Suède**, quelques agences gouvernementales publient des rapports et des prévisions dans des domaines particuliers. Par exemple, la Direction nationale de la santé et des affaires sociales publie des projections sur l'offre et la demande à venir dans les professions médicales.

Dans la majorité des pays, l'analyse sectorielle ne sert pas à déterminer les besoins en migration économique. L'**Irlande** et le **Royaume-Uni**, où l'analyse sectorielle alimente la préparation des listes de métiers en tension, font figure d'exception. En **Irlande**, le *National Skills Bulletin* annuel identifie les pénuries en fonction des grands groupes professionnels. Il représente la principale source pour alimenter la liste dédiée aux professions à haut niveau de compétence (HSEOL - *Highly Skilled Eligible Occupations List*). Au **Royaume-Uni**, l'analyse sectorielle est incorporée dans l'analyse descendante et ascendante menée par le comité d'analyse des migrations (MAC) pour la liste des métiers en tension.

### 5.3.4. ANALYSES PROSPECTIVES / PREVISIONNELLES

Les analyses prospectives/prévisionnelles sont mises en œuvre dans un certain nombre d'États membres (AT, BE, DE, EE, FI, FR, HR, IE, IT, LV, LU, LT, MT, NL, PL, PT, SE, SK, UK) (cf. annexe 3). Les données utilisées comme base pour les prévisions incluent les enquêtes auprès des employeurs (DE, FR, HU, IE, LT, PL) et les statistiques fournies par les bureaux du travail (DE, HU, SK). La fréquence de préparation des prévisions varie d'un État membre à l'autre, de deux fois par an (par exemple, DE, les perspectives de développement régionaux en FI), à une base annuelle (par exemple IE, LT, PT) et bisannuelle (par exemple, NL).

Les analyses prévisionnelles sont utilisées pour prévoir les besoins en migration économique dans un certain nombre d'États membres (AT, IE, IT, MT, PT, UK). L'encart bleu ci-dessous illustre le cas de l'**Italie**, en décrivant la méthode utilisée et soulignant l'accent particulier qu'elle met sur la migration.

#### Encadré 2. L'enquête Excelsior en Italie

L'enquête Excelsior fournit des prévisions concernant la demande de main-d'œuvre et les besoins de main d'œuvre et de formation tels qu'ils sont exprimés par les entreprises, sur une base annuelle et trimestrielle. Les données recueillies lors de l'enquête Excelsior mettent l'accent sur les tendances qualitatives, comme la nécessité de continuer la formation des personnes nouvellement recrutées, la demande d'expérience et/ou de qualifications spécifiques, et les profils professionnels, les secteurs et les compétences les plus demandés.

Les secteurs d'activité économique dans le système d'information Excelsior sont rassemblés en 28 regroupements spécifiquement définis s'appuyant sur un plan d'échantillonnage théorique. Ces regroupements ont des divisions (codes à 2 chiffres) et des groupes (codes à 3 chiffres), comme il est spécifié dans la classification officielle des activités économiques, ATECO 2007.

Cet outil est destiné à estimer la demande totale de main-d'œuvre des entreprises (c.-à-d. les travailleurs nationaux et étrangers). Il contient également une section consacrée aux besoins estimés en termes de main-d'œuvre étrangère. En outre, les publications comprennent un rapport annuel et trimestriel consacré exclusivement à la main-d'œuvre étrangère en Italie. Les prévisions de l'enquête Excelsior pour ce qui concerne la future demande ont été utilisées afin d'établir les quotas d'immigration en Italie dans les derniers documents d'orientation sur trois ans concernant la politique sur l'immigration et les ressortissants étrangers (article 3 (1) de la loi sur l'immigration).

### 5.3.5. ÉTUDES OU ANALYSES QUALITATIVES

Des études qualitatives sont effectuées dans certains États membres (BE, DE, EE, FI, HU, IE, LV, MT, NL, PL, PT, SK) (cf. annexe 3 pour plus de détails). Dans la plupart des États membres, les analyses qualitatives ne sont pas utilisées de manière isolée mais sont intégrées en général dans d'autres instruments.

Trois États membres (FI, MT, PT) ont rapporté utiliser les études qualitatives dans leurs efforts pour prévoir

les besoins en migration économique. Par exemple, en Finlande, le rapport préparé par l'Institut du travail de recherche économique « La pénurie de main d'œuvre est-elle vraie ? » a développé un indicateur statistique qui décrit la situation du marché du travail dans le secteur du nettoyage et montre des situations où il serait bénéfique d'augmenter la migration économique. Au Portugal, un rapport sur les pénuries de main-d'œuvre est publié chaque année par un groupe interministériel coordonné par le Département de planification et de stratégie du ministère de la Solidarité, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MSESS).

#### 5.4 LISTES DE METIERS EN TENSION

Les listes de métiers en tension existent dans un certain nombre d'États membres (AT, BE, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, LV, LU, LT, MT, NL, PL, SI, SE, SK<sup>48</sup>, UK) et font largement référence à l'identification des postes vacants pour lesquels la demande dépasse l'offre.

Les listes nationales de métiers en tension sont mises à jour tous les trois mois (ES), une fois par an (AT, BE, HR, HU, MT), deux fois par an (IE<sup>49</sup>, EL, LT, SK), tous les deux ans (UK), voire tous les trois ans (FI). Les **Pays-Bas** n'ont pas de périodicité fixe. Certains pays ne produisent pas de liste de métiers en tension (CZ, IT, LU), alors que d'autres sont en train d'en créer une (EE à partir de 2016). En **France**, un décret de 2008 a fourni une liste de professions faisant face à des difficultés de recrutement et donc ouvertes aux ressortissants de pays tiers.

Les **processus nationaux** d'élaboration des listes de métiers en tension impliquent généralement (1) l'identification de critères adaptés pour choisir les métiers en tension et la collecte des données pertinentes, (2) l'organisation d'une consultation multi-acteurs (cf. section 5.6. Consultations des parties prenantes), et (3) la décision finale sur les professions à inclure dans la liste, qui est en général prise par le gouvernement.

Dans la plupart des pays, le processus d'élaboration de la liste des métiers en tension est conduit par une institution chef de file qui est soit le SPE (BE, DE, EL, HR, LT, LV, MT, NL, SE, SK), soit le ministère de l'Intérieur/du Travail (FI, EE, ES, IE, FR<sup>50</sup>, PL). Le **Royaume-Uni** fait figure d'exception, car le *Migration Advisory Committee* (MAC) est chargé de coordonner l'ensemble du processus d'élaboration d'une liste de métiers en tension. En **Autriche**, la liste est proposée

par les partenaires sociaux et approuvée par le ministère du Travail.

Les listes des métiers en tension sont déterminées en fonction d'un certain nombre de critères. Un premier ensemble de critères concerne l'analyse de l'offre et de la demande sur le marché du travail :

- ★ Les **critères qui s'appliquent à la demande** comprennent les statistiques des enquêtes auprès des employeurs et les données sur les offres d'emploi enregistrées au SPE (comme en Lettonie, par exemple). En **Pologne**, jusqu'à récemment, l'analyse de la demande mettait exclusivement l'accent sur les offres d'emploi soumises au SPE. Une nouvelle méthode a été récemment mise au point avec un projet cofinancé par le fonds social européen (FSE) et inclut maintenant une enquête annuelle d'entreprise, ainsi qu'une analyse des offres d'emploi publiées sur internet deux fois par an.
- ★ **Pour l'offre**, le nombre de chômeurs inscrits et leurs profils sont généralement analysés. Cette analyse de l'offre peut s'étendre jusqu'aux futurs travailleurs venus du système éducatif. En Pologne, par exemple, les données sur les chômeurs inscrits au SPE sont complétées avec des statistiques sur les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, les étudiants, les diplômés, les travailleurs salariés, ainsi que les postes vacants par groupe professionnel et la classification polonaise des secteurs d'activité.

Dans un certain nombre de pays, la **combinaison d'analyses de l'offre et de la demande** conduit au calcul d'un ratio ou indicateur global utilisé pour élaborer la liste des métiers en tension (par exemple, AT, DE, EE, ES, FR, IE, HR, MT, NL, UK). Par exemple, en **Autriche**, les pénuries de main d'œuvre sont légalement définies lorsque moins de 1,5 demandeurs d'emploi sont inscrits par poste vacant (rapport candidat par poste). En **Croatie**, la liste est élaborée en s'appuyant sur une analyse du SPE complète qui comprend les postes vacants sur le marché du travail, le nombre de chômeurs disponibles inscrits au Service croate de l'emploi (CES), le nombre de personnes inscrites auprès du CES comme étant en poste sur une période d'un an, les résultats de l'enquête auprès des employeurs, le nombre de personnes retournées au système éducatif basé sur une mesure de politique du marché du travail « Formation des chômeurs », les analyses du marché du travail de tous les bureaux régionaux, et le nombre de permis de travail délivrés aux étrangers dans l'année de référence précédente par rapport au quota annuel total prévu de permis de travail pour les étrangers pour l'année précédente.

En **Lituanie**, la liste des pénuries comprend les professions pour lesquelles il existe une forte demande mais pas assez d'offres. Cette règle s'applique lorsque la demande est deux fois plus élevée que l'offre et que le poste reste vacant pendant trois mois. En **Pologne**, le principal indicateur utilisé pour classer une profession comme étant en tension est l'indicateur d'intensité (de la pénurie) par profession, qui est le nombre d'offres

<sup>48</sup> La République slovaque n'a pas encore fait d'analyse ou de prévision pour élaborer une liste de métiers en tension. La liste des métiers en tension considérées comme étant en déficit de main d'œuvre n'a pas besoin de contenir tous les emplois, car les employeurs ne sont pas tenus de signaler les postes vacants au bureau du travail, s'ils ne souhaitent pas les proposer à des ressortissants de pays tiers.

<sup>49</sup> Les listes de permis de travail (HSEOL et ICEL) sont examinées deux fois par an, se référant à la liste de pénurie du *National Skills Bulletin*, qui est mis à jour chaque année.

<sup>50</sup> Le ministère de l'Intérieur en collaboration avec le ministère du Travail (FR).

d'emploi (postes vacants) présentées pour une profession dans une période de référence donnée, divisé par le nombre de chômeurs inscrits qui représentent la profession pendant une période donnée.

**Dans la plupart des États membres, l'image statique de la situation actuelle du marché du travail est en général complétée par les prévisions** des futures demandes et pénuries de main-d'œuvre. Aux **Pays-Bas**, par exemple, l'analyse des postes actuellement vacants et des demandeurs d'emploi inscrits est complétée par l'analyse et les prévisions du marché du travail. De même, en **Estonie**, la liste des métiers en tension est créée à l'aide d'un certain nombre d'analyses, dont les prévisions de la demande de travail et l'analyse des besoins en travail qualitatif, ainsi que des enquêtes sectorielles, des enquêtes auprès des employeurs, et l'analyse des postes vacants actuels. L'**Autriche** est une exception car elle fonde sa liste sur la situation actuelle du marché du travail.

Dans certains pays, **une dimension locale/régionale** est ajoutée soit dans le processus de consultation (organisations patronales locales et régionales en EL, bureaux régionaux du SPE en HR, HU, LT) soit dans l'élaboration des baromètres professionnels régionaux. En effet, dans plusieurs pays (FR, FI, HU), **des listes de métiers en tension sont développées au niveau régional et national**. Ainsi, un processus descendant est en place en **Finlande**<sup>51</sup> et en **Hongrie**, où les organismes régionaux vont élaborer des listes régionales de pénuries de métier et les communiquer au niveau national. À l'inverse, en **France**, le processus est ascendant, puisque la liste est d'abord conçue au niveau national et est ensuite divisée au niveau régional.

Les États membres peuvent être regroupés en trois grandes catégories, en fonction de l'utilisation qu'ils font de leurs listes de métiers en tension pour prévoir les besoins en migration économique.

★ **Les États membres qui identifient les pénuries** (tels que des baromètres professionnels ou des bulletins) **mais n'associent pas leurs listes de métiers en tension à leur politique de migration économique** (HU, LV, LT, MT, NL, PL, SE, SI, SK). Dans certains États membres, des listes de métiers en tension (« *Lists of shortage occupations* », LSO) sont produites régulièrement et identifient les métiers en tension, mais n'ont aucun lien avec la migration et/ou l'ajustement des politiques migratoires. En **Hongrie**, les résultats des LSO sont utilisés pour déterminer des bourses

d'études afin d'encourager l'obtention de qualifications spécifiques en lien avec des métiers en tension. En **République slovaque**, les instruments et outils pour identifier les pénuries du marché du travail ne sont utilisés que pour choisir des outils de politique active du marché du travail et la politique en faveur de l'éducation.

★ **Les États membres qui développent des listes de professions en tension à des fins autres que la migration économique, mais qui utilisent des listes pour développer certains aspects de cette politique** (BE, FI). En **Belgique**, bien que les trois régions produisent des baromètres professionnels, les LSO s'appliquent aux ressortissants de pays tiers résidant depuis longtemps dans d'autres États membres, en prévoyant une procédure simplifiée pour cette catégorie dans les professions indiquées. En **Finlande**, bien que indirectement liés à la migration, les baromètres professionnels régionaux, qui incluent une liste de métiers en tension, sont utilisés lors de la préparation des politiques régionales concernant les permis de travail.

★ **Les États membres qui développent des listes de métiers en tension pour les utiliser ouvertement comme des instruments destinés à déterminer l'admission de ressortissants de pays tiers** (AT, DE, EE, EL, ES, FR, HR, IE<sup>52</sup>, LU, UK). Dans plusieurs États membres, la liste des métiers en tension est directement utilisée pour établir des politiques d'admission pour les ressortissants de pays tiers. Dans ces pays, les LSO sont juridiquement contraignantes et peuvent déterminer les conditions d'entrée et de séjour (conditions plus favorables) pour les ressortissants de pays tiers dans les professions identifiées. En **Autriche**, par exemple, deux listes de métiers en tension (Règlement pour les travailleurs qualifiés et Règlement pour autoriser le dépassement du nombre maximum autorisé au niveau fédéral pour l'emploi des travailleurs qualifiés) servent de base légale aux décisions prises par les succursales du Service public de l'emploi autrichien en ce qui concerne la délivrance des permis de travail et des garanties conditionnelles.

En **Suède**, bien qu'il n'y ait pas de lien direct entre les LSO et une demande d'admission, une LSO est publiée deux fois par an par l'Agence suédoise pour la migration en collaboration avec le SPE. Cette liste sert de base aux employés de certaines professions qui peuvent présenter une demande pendant qu'ils sont en

<sup>51</sup>En Finlande, les bureaux de l'emploi et du développement économique (15) sont responsables des listes régionales (baromètres professionnels) et le baromètre professionnel national est établi par le ministère de l'Emploi et de l'Économie. Les baromètres professionnels ne sont pas directement liés à l'immigration, mais les baromètres régionaux sont utilisés lors de la préparation des politiques régionales pour les permis de travail par les Centres pour le développement économique, les transports et l'environnement (15).

<sup>52</sup>Deux types de listes professionnelles sont développés ouvertement comme instruments pour déterminer l'admission des ressortissants de pays tiers : la liste HSEOL et la liste ICEL. Elles sont toutes les deux basées sur une liste de métiers en tension fournie par le *National Skills Bulletin*, qui est développé à des fins autres que la migration économique.

Les deux listes concernant les permis de travail sont (i) la liste des professions admissibles hautement qualifiées (« *Highly Skilled Eligible Occupations List* », HSEOL) et (ii) la liste de catégories d'emploi inadmissibles aux permis de travail (« *Ineligible Categories of Employment for Employment Permits List* », ICEL).



Suède et attendre la décision de l'Agence pour la migration sans quitter le pays.

## 5.5 ADAPTER ET MODIFIER LA POLITIQUE DE MIGRATION (ECONOMIQUE) POUR REMEDIER AUX PENURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

Comme mentionné dans la section 4.1, 14 des 25 États membres participant à cette étude ont mis en place des systèmes pour identifier les pénuries de main-d'œuvre et adapter leurs politiques de migration en fonction de ces pénuries. Les méthodes utilisées par ces États membres pour établir des listes de métiers en tension sont examinées dans la Section 5.2. Différents pays ont introduit divers ajustements de politiques en réponse à ces pénuries, comme discuté ci-dessous.

Dans certains pays, les employeurs qui souhaitent recruter un ressortissant de pays tiers pour un poste mentionné dans la liste de métiers en tension sont **dispensés de procéder à un examen du marché de l'emploi** (AT, BE, ES, IE, FR, HR, PL). En **Irlande**, par exemple, cette dispense est mise en œuvre pour les ressortissants de pays tiers demandant un « *Critical Skills employment permit* »<sup>53</sup>. En **Pologne**, aucune liste de métiers en tension n'est produite. Toutefois, les employeurs souhaitant recruter des ressortissants de pays tiers pour toute profession, pour une période maximale de 6 mois dans un délai de 12 mois, ont accès à une «procédure simplifiée» grâce à laquelle le ressortissant de pays tiers n'a pas besoin de passer d'examen du marché de l'emploi, ni même de demander de permis de travail.<sup>54</sup>

### Encadré 3. Application de l'examen du marché de l'emploi

Des examens du marché de l'emploi sont utilisés dans la plupart des États membres (AT, BE, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, SI, SK, UK) comme outil de gestion de la migration économique.

Les États membres font une exception pour certaines catégories de travailleurs (comme les travailleurs hautement qualifiés, les chercheurs), mais ces catégories varient selon les pays.

Les États membres peuvent aussi utiliser des méthodes différentes pour mener des examens du marché de l'emploi. Dans la plupart des cas, l'analyse du marché du travail consiste à vérifier que les candidats nationaux/européens qui conviennent n'étaient pas disponibles pour pourvoir un poste spécifique, pendant une période donnée. Par exemple, aux **Pays-Bas**, l'examen du marché de l'emploi ne concerne pas les travailleurs hautement qualifiés. Tout ressortissant de pays tiers a le droit de travailler aux Pays-Bas s'il gagne plus de 4 189€ par mois (3 071€ par mois s'il est âgé de moins de

30 ans). Un employé étranger satisfaisant ce critère de salaire est considéré comme étant un travailleur hautement qualifié. En **Lituanie**, l'examen du marché de l'emploi n'est pas demandé pour les travailleurs hautement qualifiés qui reçoivent trois fois le salaire moyen, soit 2 140€ par mois en 2015.

Dans la plupart des États membres, l'employeur définit les caractéristiques et les qualifications requises pour le poste, et les communique aux autorités compétentes (par exemple, le service public de l'emploi (SPE), les centres d'emploi nationaux/locaux, etc.) pour une durée précise. Par exemple, en **Irlande**, l'examen exige que le poste vacant ait été diffusé par les services de l'emploi du ministère de la Protection sociale (DSP)/le réseau de l'emploi EURES pendant 2 semaines, dans un journal national pendant au moins 3 jours, et dans un journal local ou un site web de l'emploi pendant 3 jours. En **Suède**, il est nécessaire que le poste vacant soit diffusé pendant 10 jours par le Service de l'emploi suédois. Toutefois, l'employeur n'a pas l'obligation de rencontrer ou d'embaucher des ressortissants de l'UE/EEE ou de la Confédération helvétique pour pourvoir le poste vacant. **Chypre** applique l'examen du marché de l'emploi pour toutes les professions, sauf celles dans la liste des professions non-éligibles pour la migration<sup>55</sup> et les professions les plus rémunérées (au moins 35 000€ par an). Le poste vacant doit être diffusé dans les journaux, auprès du SPE et d'EURES, et contenir tous les détails du poste.

D'autres pays font des **exceptions aux limites numériques (quotas)** qu'ils appliquent à la migration totale autorisée sur un an (IT, EE, HR, PT), ou introduisent des quotas différents selon les secteurs économiques/professions en fonction de la demande de travail (EL). En **Grèce**, par exemple, le nombre total de travailleurs de pays tiers qui peuvent être embauchés pour des professions spécifiques considérées comme étant en tension (chiffre déterminé annuellement par décision ministérielle conjointe) peut être augmenté de 10% pour des raisons imprévues.

Dans d'autres pays, un **système à points** est utilisé ; les migrants qui se voient offrir un emploi dans certains métiers en tension reçoivent des points supplémentaires. En **Autriche**, par exemple, les ressortissants de pays tiers qui se sont vus offrir un emploi dans un métier en tension ont droit à une carte Red-White-Red (RWR) (qui leur permet de travailler pendant 12 mois) s'ils obtiennent un minimum de 50 points selon certains critères prédéfinis, dont le type de qualifications, l'expérience professionnelle, les compétences linguistiques et l'âge. Cependant, le système à points de l'**Autriche** (la carte RWR) ne se limite pas aux ressortissants de pays tiers qui se sont vus offrir un emploi dans un métier en tension. Parmi les autres catégories de ressortissants de pays tiers pouvant demander cette carte figurent les « travailleurs hautement qualifiés », d'autres travailleurs clés, les diplômés de l'université et les principaux travailleurs indépendants<sup>56</sup>. Une autre forme d'ajustement des règles d'admission utilisées dans certains pays concerne une **baisse des niveaux de revenu minimum** pour les ressortissants de pays tiers recrutés

<sup>53</sup> Le *Critical Skills Employment Permit* est conçu pour attirer des travailleurs hautement qualifiés sur le marché du travail irlandais. Les métiers éligibles sont ceux pour lesquels il existe un déficit important de demande et ceux d'une importance capitale pour l'économie irlandaise, ou proposant une rémunération annuelle de 60 000 euros et +.

<sup>54</sup> La « procédure simplifiée » de la Pologne est le plus souvent utilisée en relation avec les travailleurs de l'agriculture, de la construction, de la transformation industrielle et des transports. Si l'employeur souhaite garder le travailleur au-delà de 6 mois, il doit, après trois mois, demander un permis de travail (toutefois, les ressortissants de pays tiers sont toujours exemptés de l'examen du marché de l'emploi).

<sup>55</sup> Ceci est une mesure entrée en vigueur en 2010 en raison de la crise économique.

<sup>56</sup> Pour plus de détails sur les critères d'admission cf. [www.migration.gv.at/en/](http://www.migration.gv.at/en/).

pour certaines professions (par exemple EE, EL, IE, LV, NL, UK). Par exemple, la législation récemment adoptée en **Estonie** prévoit que, pour les ressortissants de pays tiers qui se voient offrir un emploi inscrit dans la liste de métiers en tension, l'exigence de salaire minimum sera inférieure à celle demandée pour d'autres travailleurs migrants (la principale condition pour les travailleurs migrants en Estonie est de gagner un salaire au moins égal à la dernière rémunération moyenne annuelle, multipliée par un coefficient de 1,24. Ce seuil de revenu minimum est plus élevé que pour certains demandeurs de la Carte bleue européenne).

Un autre ajustement prévu dans la législation de certains États membres est de **faciliter l'accès au marché du travail pour certains groupes de ressortissants de pays tiers déjà présents dans le pays**, tels que les ressortissants de pays tiers admis pour des études et/ou les demandeurs d'asile et les étrangers dont l'expulsion a été suspendue. En **Allemagne**, par exemple, le permis de séjour des ressortissants de pays tiers qui ont terminé avec succès un programme d'études peut être prolongé pour une période allant jusqu'à 18 mois (et ceux qui ont terminé avec succès un diplôme de formation professionnelle en Allemagne pour un maximum de 12 mois) afin de chercher un emploi correspondant à leurs qualifications. Ceci est également le cas en **Lituanie** pour un maximum de 6 mois. En **Suède**, dans certaines circonstances, les demandeurs d'asile dont la demande d'asile a été définitivement rejetée peuvent faire une demande de titre de séjour et de permis de travail pendant qu'ils sont dans le pays. En outre, la **France** a mis en place un permis d'un an pour les étudiants ayant obtenu un diplôme au moins équivalent au Master en France et qui recherchent une expérience professionnelle, à condition qu'ils remplissent les conditions d'emploi et de salaire en rapport avec leur formation.

D'autres États membres, comme l'**Irlande**, offrent le **droit immédiat au regroupement familial** à condition qu'ils possèdent un « *Critical Skills Employment Permit* ». Certains États membres concluent des **accords bilatéraux avec certains pays tiers** pour permettre un accès simplifié aux travailleurs de ces pays pour certaines professions. Par exemple, en **France**, les listes de métiers en tension sont incluses dans des accords bilatéraux spécifiques avec des pays tiers, notamment le Bénin, le Gabon, le Sénégal, la Tunisie. Les travailleurs ressortissants de ces pays tiers qui se voient offrir un emploi considéré comme métier en tension dans le cadre de ces accords ne sont pas soumis à l'examen du marché de l'emploi.

En **Finlande**, les ressortissants de pays tiers sont autorisés à travailler pendant une période allant jusqu'à trois mois avec un visa ou une dispense de visa s'ils sont citoyens d'un pays dispensé de visa, dans des secteurs qui nécessitent des travailleurs saisonniers, comme les exploitations de petits fruits.

Enfin, certains États membres introduisent des **mécanismes de régularisation temporaire** pour intégrer les ressortissants de pays tiers qui travaillent déjà dans certains métiers en tension (par exemple

l'Autriche avec l'utilisation de licences commerciales dans le secteur des soins infirmiers, et la France).

## 5.6 CONSULTATIONS DES PARTIES PRENANTES

Dans la plupart des pays, les consultations des parties prenantes représentent une partie importante du processus d'élaboration et/ou d'ajustement de politiques de migration économique. Dans au moins 12 des 25 pays impliqués dans cette étude, des structures formelles de consultation ont été utilisées ou mises en place spécialement à cet effet (AT, BE, CZ, EL, FI, FR, HU, IE, IT, LU, MT, NL), tandis que dans d'autres pays, la participation des parties prenantes est plus ponctuelle (CY, HR, PL, LT, SK). En **Lituanie**, aucun instrument n'a été mis en place pour consulter les parties prenantes pour l'élaboration et l'ajustement de la politique de migration économique. De même en **Lettonie**, où les questions de politique de migration économique sont abordées avec les parties prenantes au Sous-conseil de coopération tripartite pour les affaires relatives au travail. Au **Portugal**, les partenaires sociaux, par le biais du Comité permanent pour les questions de travail, peuvent émettre un avis préalable sur le quota annuel proposé qui doit être approuvé par le Conseil des ministres. À Chypre, les partenaires sociaux sont membres de comités techniques sectoriels tripartites, qui agissent comme organes consultatifs pendant l'examen du marché de l'emploi.

Les mécanismes formalisés prennent généralement la forme d'une participation des partenaires sociaux aux organes consultatifs, tels que le Conseil administratif/conseil du SPE (AT, CZ), les conseils consultatifs nationaux sur les droits/l'emploi des travailleurs étrangers (BE, CZ), les comités/conseils régionaux pour les questions d'immigration (FI, IT), les conseils économiques et sociaux (CZ, EL, SK, NL), les chambres représentatives (dont celles des travailleurs, des métiers, de l'artisanat et du commerce) (LU), les conseils de formation professionnelle (HU, SK), la fondation du travail (NL), ou le groupe d'experts sur les futurs besoins en compétences complété par des processus d'examen formalisés et factuels (IE). En **Suède**, la législation prévoit que les partenaires sociaux aient la possibilité de juger si la rémunération, l'assurance, et les autres conditions d'emploi offertes à un demandeur de permis de travail sont conformes aux conditions des conventions collectives suédoises ou à celles qui se pratiquent dans l'industrie ou dans la profession.

Outre les partenaires sociaux, qui sont largement consultés, d'autres parties prenantes sont elles aussi impliquées dans de nombreux cas (par exemple, CZ, EL, FI, IT, IE). Ainsi, en **République tchèque**, le comité sur les droits des étrangers est composé de représentants de l'administration publique et de la société civile (organisations internationales, ONG, chercheurs). De même, en **Grèce**, le Conseil économique et social est basé sur la division tripartite des parties prenantes (employeurs, entrepreneurs et travailleurs) et d'autres organisations d'agriculteurs, d'indépendants, de consommateurs, des organisations environnementales, des organisations pour les droits

des personnes handicapées, des organisations pour l'égalité des sexes, et le gouvernement local.

Tous les États membres qui établissent des listes de métiers en tension (AT, BE, DE, EE, EL, ES, FI<sup>57</sup>, FR, HR, HU, IE, LV, LU, LT, MT, NL, PL, SE, SK, UK) consultent les parties prenantes lors ce processus, que ces listes soient liées ou non à la politique de migration économique. Dans ces pays, un coordinateur principal, en général le SPE ou le ministère du Travail, consulte plusieurs parties prenantes pendant le processus d'identification des pénuries de main d'œuvre.

**Différents ministères et organismes d'État/administrations** jouent un rôle important pour établir la liste de métiers en tension dans de nombreux pays (AT, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, LV, MT, NL). En **Irlande**, par exemple, le ministère de l'Emploi, de l'Entreprise et de l'Innovation travaille en étroite collaboration avec la Direction des services de santé et le ministère de la Santé, puisque en 2014-2015 entre un quart et un tiers des permis de travail ont été délivrés à des travailleurs dans le secteur de la santé. En **Estonie**, la première liste de métiers en tension, qui devrait être mise en place en 2016, sera principalement établie grâce à la coopération des différents ministères. En **France**, un certain nombre d'organismes et services nationaux, dont le SPE, les instituts/organes de recherche financés par l'État (DARES, INSEE) et l'organisme en charge des allocations chômage, mettent à disposition leurs données pour élaborer la liste nationale de métiers en tension. À **Malte**, sont consultées des entités comme l'Autorité du tourisme de Malte, le Conseil pour les sports de Malte, le ministère de la Santé, la Commission nationale pour l'enseignement postsecondaire et supérieur. En **Grèce**, les administrations régionales sont consultées.

- ★ Dans la plupart des États membres, les **partenaires sociaux sont des acteurs clés** dans le processus d'élaboration des listes de métiers en tension (AT, SE, ES, EL, BE, FR, FI<sup>58</sup>, HR, HU, IE, LV, NL). Grâce à leur connaissance du marché du travail et des futurs besoins en compétences, ce sont des interlocuteurs privilégiés dans les processus de consultations nationales. L'**Autriche** se distingue à cet égard car ses partenaires sociaux ont un rôle central dans la formulation de la liste via un comité bipartite qui lui est

consacré. Les partenaires sociaux et les employeurs sont consultés directement, en général via des enquêtes et/ou des entretiens avec des employeurs (BE, EE, LV, PL) ou via une consultation des associations d'employeurs et des représentants des partenaires sociaux, et/ou par l'intermédiaire d'organes représentatifs tels que le Conseil économique et social Conseil (EL), les chambres professionnelles (HR, HU) et des organismes multipartites plus larges (cf. ci-dessous).

- ★ Dans un certain nombre d'États membres, **d'autres organisations ou institutions multipartites** sont consultées afin de déterminer la liste de métiers en tension (FI<sup>59</sup>, HU, IE). En **Hongrie**, les comités régionaux de formation professionnelle sont responsables de l'adoption des listes nationales de métiers en tension. Ces comités sont composés de 7 membres représentant les organisations locales d'employeurs et d'employés, le SPE, le département de l'éducation du gouvernement régional et l'assemblée générale de la région. En **Irlande**, le travail du Groupe d'experts sur les futurs besoins en qualifications, composé de représentants des entreprises, des employés, de l'enseignement, des ministères et des agences d'État, est pris en compte par le ministère de l'Emploi, de l'Entreprise et de l'Innovation (DJEI) lors de l'élaboration de la liste de métiers en tension. Le DJEI rencontre également diverses parties prenantes, dont les employeurs, les organismes gouvernementaux et les syndicats.

- ★ Des **experts du marché du travail et de la migration** sont également souvent impliqués dans le processus d'élaboration de la liste de métiers en tension (BE, NL, UK ; en BE ces experts viennent du SPE). Au Royaume-Uni, en particulier, des listes de métiers en tension sont établies par le *Migration Advisory Committee* (MAC). Le MAC est un organisme public non ministériel composé d'économistes et d'experts en migration qui conseille le gouvernement sur ce sujet. Le MAC relaie également un appel à témoignages pour les parties prenantes.

### 5.6.1. DEFIS ET RISQUES ASSOCIES AUX EFFORTS VISANT A IDENTIFIER LES PENURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

Un certain nombre d'États membres ont identifié **des défis et des risques** associés à l'utilisation d'instruments d'identification des pénuries de main-d'œuvre et des besoins en travailleurs migrants (BE, CZ, DE, EL, FI, FR, IE, IT, LT, LV, NL, PL, SK, UK). La plupart des défis signalés sont d'ordre méthodologique (BE, CZ, DE, FI, IE, IT, LV, UK) et/ou liés à des défis externes affectant les efforts de prévision des pénuries de main-d'œuvre, comme les développements

<sup>57</sup> En Finlande, les différentes parties prenantes (dont les partenaires sociaux) sont consultées lors de l'élaboration des politiques régionales pour les permis de travail. Toutefois, cette consultation n'a pas lieu lors de la préparation des baromètres professionnels (les baromètres professionnels régionaux sont préparés par les bureaux de l'emploi et du développement économique, puis le baromètre national est ensuite compilé par le ministère). D'autre part, ces baromètres professionnels régionaux sont pris en compte lors de la préparation des politiques régionales pour les permis de travail.

<sup>58</sup> Seulement pour les politiques régionales de permis de travail. Ces politiques sont préparées par les Centres pour le développement économique, les transports et l'environnement, en coopération avec les bureaux de l'emploi et du développement économique, les organisations du marché du travail et d'autres partenaires de coopération, afin de dresser une carte de la situation du marché du travail et de la disponibilité de la main-d'œuvre dans différents domaines professionnels.

<sup>59</sup> cf. note de bas de page n° 57.

technologiques, économiques, politiques et sociologiques sur le marché du travail (DE, FI, NL). Il convient de noter que, dans les pays où il n'a pas été identifié de pénurie (significative) de main-d'œuvre (par exemple en **Lettonie**), les impacts des questions méthodologiques ne sont pas considérés comme étant très importants. En outre, la **Finlande**, la **Lettonie** et la **Pologne** ont indiqué qu'une manière plus systématique et plus coordonnée d'utiliser les outils existants et de diffuser les résultats est nécessaire dans leur pays pour faciliter la politique.

L'Espagne a signalé que, puisque l'examen du marché de l'emploi n'est applicable que pour la migration économique et non pour la migration familiale, il a un impact limité sur la gestion du flux.

### 5.6.2. DEFIS METHODOLOGIQUES

Même si les données du marché du travail sont excellentes et si une combinaison d'approches pour lister les métiers en tension est utilisée, il existe un certain nombre de défis méthodologiques pour identifier les pénuries de main-d'œuvre. Ces défis concernent la comptabilisation précise des facteurs externes (tels que le cycle économique, les développements technologiques, l'externalisation transfrontalière, les changements dans les habitudes d'enseignement et de formation, ainsi que des changements dans l'organisation de la production, les salaires et les conditions de travail).<sup>60</sup>

Le fait que les employeurs n'informent pas les services publics de l'emploi de tous les postes vacants représente un défi identifié à la fois en **Autriche**, en **République tchèque**, en **Allemagne**, en **Finlande**, en **Irlande** et en **Lituanie**. En **Allemagne** et en **Finlande**, on estime qu'il peut y avoir deux fois plus de postes vacants que ceux proposés par les statistiques publiques, ce qui pourrait affecter la précision du système de baromètre professionnel fondé sur les estimations des bureaux de l'emploi et du développement économique. En **Belgique**, la classification des professions individuelles représente un défi pour que les listes de métiers en tension soient utilisées pour la migration économique. Les listes de métiers en tension rédigées en 2006 incluraient un trop grand nombre de professions, ce qui rend difficile l'utilisation de la liste comme un outil de migration économique. En **Autriche**, le service public de l'emploi a peu d'informations sur les postes vacants dans le secteur hautement qualifié car les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi enregistrés recherchent pour la plupart un emploi dans les secteurs peu qualifiés ou qualifiés du marché du travail. La **France** a noté des défis liés à l'absence de lien entre les outils utilisés pour identifier la pénurie de main-d'œuvre et la liste de métiers en tension. En outre, ces listes ne prennent pas en compte les besoins du marché du travail tels qu'ils ont été identifiés par le secteur privé.

Au **Royaume-Uni**, le fait que la liste de métiers en tension est basée sur les statistiques existantes représente le principal défi identifié. En effet, elle est donc, en tant que telle, plus réactive que proactive. Pour relever ce défi, le *Migration Advisory Committee* a commandé en 2014 un projet de recherche visant à fournir une évaluation des méthodes existantes de prévision de la migration.

### 5.6.3. DEFIS LIES AUX EVOLUTIONS EXTERIEURES

Les défis extérieurs affectent le plus souvent les efforts de prévision des variations de l'offre et de la demande de travail. En **Finlande**, le défi semble être le problème de l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail : dans ce même domaine, il peut exister à la fois des demandeurs d'emploi et des offres d'emploi que les employeurs trouvent difficiles à pourvoir. Les perspectives du marché du travail sont affectées par la mobilité régionale qui est, encore une fois, exacerbée par la situation sur le marché du logement.

Aux **Pays-Bas**, le Conseil économique et social a noté que les développements technologiques imprévus peuvent affecter les prévisions du marché du travail. En facilitant le commerce, par exemple, les développements technologiques peuvent avoir une influence directe sur la nature des professions et le nombre de travailleurs nécessaires. Les évolutions économiques, politiques et sociales pourraient également modifier les relations entre les secteurs et entre les pays.

## 6 SUIVI DES RESULTATS DES POLITIQUES DE MIGRATION ECONOMIQUE PAR RAPPORT AUX METIERS EN TENSION

L'analyse des impacts de la migration économique sur les métiers en tension pourrait fournir des informations utiles aux décideurs souhaitant adapter les politiques d'accueil des étrangers afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Bien que la plupart des États membres ont mis en place des mécanismes pour suivre la migration économique en général, dans la grande majorité des États membres, l'impact de la migration économique sur les métiers en tension, en particulier, n'est pas suivi en tant que tel (CY, EE, EL, LT, LU, LV, NL, PT, SK, UK), est suivi de manière partielle (BE, DE, ES) ou ponctuellement (AT, DE, FI, FR, SE). L'impact de la migration sur les métiers en tension est surveillé en **Croatie**, en **Irlande**, en **Italie**, à **Malte** et en **Pologne**. Le suivi de l'impact de la migration sur les métiers en tension est prévu dans la législation en **Croatie** et en **Italie**, et dans le droit souple à **Malte**.

### 6.1 ÉTATS MEMBRES OU N'A LIEU AUCUN SUIVI DE L'IMPACT DE LA MIGRATION SUR LES METIERS EN TENSION

Dans neuf États membres, il n'existe aucun suivi de l'impact de la migration sur les métiers en tension (CY, EE, EL, LT, LU, LV, NL, PT, SK, UK). Alors que ces États membres surveillent les flux de migration économique de manière générale (par exemple, par rapport aux flux

<sup>60</sup> OIM (2012), Labour shortages and migration policy, disponible sur : [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9928&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9928&langId=en)

nets de migrants, aux types de permis de séjour et de visas délivrés), le suivi ne concerne pas l'impact sur les métiers en tension.

En ce qui concerne les projets de futures mesures, en **Estonie**, une liste de métiers en tension doit être introduite en 2016 et révisée tous les 2 ans, ce qui permettra de suivre de plus près l'adéquation des travailleurs migrants avec les besoins du marché du travail. En **Grèce**, un Comité d'intégration sociale et de politique de migration va être mis en place, et devrait se charger, entre autres, de suivre l'évolution des mouvements migratoires. Au **Portugal**, aucun instrument formel de suivi n'est envisagé. Toutefois, un rapport rédigé par l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle analyse le niveau de mise en œuvre des quotas.

## 6.2 ÉTATS MEMBRES OU LE SUIVI A LIEU DE FAÇON PONCTUELLE

Cinq États membres indiquent que, si aucun instrument systématique ou périodique de suivi des effets de la migration économique sur les métiers en tension n'existe, les effets sur les métiers en tension sont évalués de façon ponctuelle (AT, DE, FI, FR, SE). En **Autriche**, les rapports d'évaluation de la carte RWR en 2012 et 2013 ont permis une analyse statistique des profils professionnels des titulaires de cette carte et ont analysé ses conséquences comme instrument de gestion de l'immigration. En **Allemagne**, des études portant sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et sur la migration, notamment des prévisions et des projections pour l'avenir, ont été publiées par des institutions de recherche et des associations professionnelles. En **Finlande**, lors de la préparation des politiques régionales sur les permis de travail, l'efficacité de la politique précédente est prise en compte. Un suivi ponctuel de la migration économique a également eu lieu pour des professions dans des secteurs particuliers. Par exemple, au début de l'année 2015, alors que la compagnie nationale Finnair externalisait son personnel pour réduire ses coûts, la situation des agents de bord a été évaluée. En **France**, l'impact des métiers en tension a été analysé en 2011 lorsque la liste a été remaniée. Le sujet a de nouveau été abordé dans le cadre d'un rapport annuel sur l'immigration et l'asile publié par le Parlement et a été abordé lors d'un débat parlementaire en 2013. Mais les débats n'ont pas pour l'instant donné lieu à de nouvelles mesures.

## 6.3 ÉTATS MEMBRES OU LE SUIVI EST LIMITE A CERTAINES CATEGORIES

En **Belgique**, les services régionaux de migration économique publient des statistiques sur les permis de travail accordés, ce qui permet d'analyser les professions spécifiques en tension pour les citoyens des nouveaux États membres de l'UE à qui s'appliquent les

restrictions de libre circulation des travailleurs (la Croatie jusqu'au 30 juin 2015<sup>61</sup>) et pour les résidents longue durée de pays tiers provenant d'un autre État membre. En effet, ces deux catégories exigent un permis de travail pour un métier en tension spécifique afin d'accéder au marché du travail. En **Allemagne**, bien que l'Agence fédérale pour l'emploi n'enregistre pas de données sur l'occupation des métiers en tension par les ressortissants de pays tiers nouvellement arrivés, des statistiques sont disponibles sur les médecins (catégorie de métier CIP-08 n°221), ventilées par pays d'origine.<sup>62</sup>

## 6.4 ÉTATS MEMBRES QUI SUIVENT DE MANIÈRE RÉGULIÈRE L'IMPACT DE LA MIGRATION ÉCONOMIQUE SUR LES MÉTIERS EN TENSION

Cinq États membres disposent d'instruments pour suivre les pénuries de main-d'œuvre et la migration de façon permanente (IE, IT, HR, MT, PL). En **Croatie** et en **Italie**, le processus grâce auquel les travailleurs migrants occupent les métiers en tension est suivi dans le cadre d'une procédure formalisée afin de déterminer des quotas annuels d'admission, alors qu'en **Irlande** et à **Malte**, cette analyse est utilisée dans le processus de détermination des listes de métiers en tension. En **Pologne**, le suivi des métiers en tension et en excédent et de la migration économique est utilisé aux seules fins d'analyse pour suivre l'évolution des phénomènes concernant la demande et l'offre de main-d'œuvre par territoire et par profession. L'encadré 4 ci-dessous apporte plus de détails concernant les méthodes de suivi utilisées en **Irlande** et en **Italie**.

### Encadré 4. Suivi de l'impact de la migration sur les métiers en tension : les exemples de l'Italie et de l'Irlande

En **Irlande**, le *National Skills Bulletin* (NSB) ou Bulletin national des compétences, un rapport annuel qui vise à identifier les pénuries sur le marché du travail irlandais, dispose d'une composante spécifique dans son analyse qui met l'accent sur l'impact de la migration sur le marché du travail irlandais. Le ministère de l'Emploi, de l'Entreprise et de l'Innovation surveille de façon continue le nombre de permis délivrés dans le cadre de la révision biennale des listes de pénurie. Ce Bulletin national des compétences, publié par le Groupe d'experts sur les besoins futurs en matière de compétences (« *Expert Group on Future Skills Needs* », EGFSN), identifie les groupes de métiers en utilisant le système de classification SOC 2010. Le profil démographique de 130 groupes de métiers est analysé, ainsi que les taux d'expansion et de remplacement, la rotation du personnel et la proportion de personnes non-irlandaises employées. Une grande variété de sources sont utilisées par le *Skills and Labour Market Unit* (SLMRU) pour réaliser un tableau global de la disponibilité de compétences. Le EGFSN publie également une vue d'ensemble des postes vacants et des études sectorielles.

<sup>61</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1067>

<sup>62</sup> Les statistiques incluent uniquement les valeurs cumulées au cours d'une année.

En **Italie**, un registre électronique de l'offre et de la demande de main-d'œuvre étrangère a été mis en place ; il fait le lien entre les registres de l'Institut national de sécurité sociale (INPS) et la Questura (siège de la police provinciale). Le registre électronique fournit au Guichet unique pour l'immigration des informations automatisées et centralisées sur les entrées pour motif professionnel et les relations de travail et permet un suivi régulier. Cette activité de suivi sert de base pour établir les futurs quotas d'immigration. Le registre électronique de l'INPS contient des renseignements sur le type de profession. Mais ces informations ne sont pas publiques. Elles ne peuvent être obtenues que sur demande écrite et après autorisation de l'autorité compétente.

Les partenaires sociaux et les autres parties prenantes participent au suivi dans la plupart des États membres qui ont mis en place un instrument de suivi (DE, FI, HR, IE, IT, MT, PL, UK). Dans certains pays, les partenaires sociaux sont impliqués dans les discussions sur la mise en place des instruments d'admission (FI, HR, IE, UK), tandis que dans d'autres pays, ils apportent des informations ou élaborent des rapports. En **Allemagne**, par exemple, un certain nombre d'associations professionnelles telles que l'Association des ingénieurs allemands ont produit des rapports analytiques et des prévisions. La **France** a signalé que les représentants de différentes branches professionnelles avaient été déçus de ne pas avoir été inclus dans l'élaboration de la liste des métiers en tension et des mesures de suivi. Ces organismes ont établi leurs propres observatoires et des outils de prospective pour le suivi des métiers en tension. Ceci est un indicateur pour orienter les futures mesures en impliquant activement ces parties prenantes.

## 6.5 DEFIS ASSOCIES AU SUIVI DE L'IMPACT DE LA MIGRATION ECONOMIQUE SUR LES METIERS EN TENSION

Les États membres ont identifié des défis dans le suivi de l'impact de la migration économique sur les métiers en tension, concernant notamment les difficultés et le manque de collecte de données standardisées (AT, BE, CZ, EL, FI, PL, SE), le manque de ressources humaines pour évaluer et analyser les données (HR), l'absence de rôle formalisé des partenaires sociaux (BE) et l'utilisation d'autres types de permis de séjour (FI). L'**Autriche**, la **Belgique** et la **Finlande** ont notamment signalé un manque de suivi standardisé entre l'emploi et les statistiques sur l'immigration. L'encadré 5 ci-dessous souligne les enjeux pour la **Belgique** et la **Finlande**.

### Encadré 5. Difficultés rencontrées dans la collecte de données : les exemples de la Belgique et de la Finlande

En **Belgique**, pour que la pénurie de main d'œuvre soit suivie, les services régionaux de migration économique devraient pouvoir enregistrer tous les permis de travail par profession et un effort concerté serait nécessaire pour relier deux systèmes différents: 1) les bases de données des services régionaux de l'emploi donnant l'intitulé et la description précise de chaque profession (en tension) en lien avec des codes professionnels (idéalement, comparables au niveau européen), et 2) les systèmes de demande des services régionaux de migration économique. Ce dernier n'accorderait alors des permis de travail qu'en fonction d'une base de données codifiée. De cette manière, la migration économique serait liée de manière précise aux connaissances

du service public de l'emploi sur les besoins du marché du travail et des métiers en tension.

En **Finlande**, les statistiques de différents secteurs administratifs ne sont pas compatibles. Dans son rapport d'audit de performance sur l'immigration économique, le « *National Audit Office* » de Finlande (NAO) a mis en évidence les lacunes dans l'enregistrement de l'utilisation de la main-d'œuvre étrangère et dans les statistiques s'y référant. Alors que les informations sur les travailleurs étrangers temporaires sont disséminées dans les registres des différentes autorités, il est difficile de faire une estimation fiable de la quantité et de l'usage de la main-d'œuvre étrangère. Un groupe de travail a proposé d'utiliser un système statistique. Mais le développement de ce système n'a pas démarré pour des raisons financières. En outre, il n'existe pas de suivi systématique de l'impact des permis délivrés sur la pénurie de main-d'œuvre. De même, il n'y a pas de suivi de l'évolution des statuts après la délivrance du permis - c.-à-d. les personnes en question sont-elles restées dans le pays ou sont-elles parties, ou ont-elles changé d'emploi.

## 6.6 MECANISMES OU OUTILS POUR SUIVRE LA MOBILITE INTRA-UE

### 6.6.1. SUIVI DE LA MOBILITE DES RESSORTISSANTS DE L'UE

La grande majorité des États membres inclus dans cette étude ont indiqué que, bien qu'ils collectent des statistiques sur l'emploi des ressortissants mobiles de l'UE (par exemple, sous forme de données administratives, d'enquêtes et de recensements), les métiers en tension occupés par des ressortissants intra-UE ne sont pas particulièrement suivis.

- ★ Les sources des données sur l'emploi de ressortissants mobiles de l'UE comprennent des **données administratives** recueillies par les bureaux du travail ou les ministères du Travail (AT, BE, CZ, DE, FI, HU, IT, SK), les autorités de l'immigration (HU, FI, SE avant 2014), les autorités fiscales (FI, SE) et/ou les bureaux nationaux de statistique (AT, FI - seulement pour les résidents permanents - HR, SI). Par exemple, en **Autriche**, une base de données du marché du travail enregistre chaque relation de travail dans le secteur privé dès que les autorités de l'assurance sociale en ont pris connaissance. Mais elle n'enregistre que le secteur de l'employeur, et pas la profession précise du travailleur. Le service croate de l'emploi dispose d'informations sur la mobilité intra-UE des ressortissants de pays tiers, mais seulement dans les cas où ils ont été inscrits comme chômeurs.

★ **Enquêtes** (IE, UK) – En **Irlande**, la principale source de données sur les citoyens européens travaillant en Irlande est le Bureau central des statistiques, qui publie les résultats de l'enquête trimestrielle sur la population active sous forme d'enquête trimestrielle sur les foyers. Au **Royaume-Uni**, l'immigration des citoyens européens (et non européens) pour motif professionnel est estimée grâce à l'Enquête internationale sur les passagers (« *International Passenger Survey* », IPS)<sup>63</sup>. L'IPS différencie les individus ayant une offre d'emploi de ceux qui cherchent du travail, mais ne précise pas si les individus ayant une offre d'emploi pourvoient des postes vacants, ou si les postes vacants sont considérés comme étant des métiers en tension.

★ **Recensements de population** (par exemple EE, FR, HR, LT).

Dans le cas de la **Grèce**, de la **Lettonie**, de **Malte** et du **Portugal**, aucune statistique sur l'emploi des ressortissants mobiles européens n'est recueillie.

#### 6.6.2. SUIVI DE LA MOBILITE INTRA-UE DES RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS

Certains États membres ont fourni des informations sur leur approche du suivi de la mobilité intra-UE des ressortissants de pays tiers (BE, EL, FR, HU, LT, LU, UK). La plupart de ces pays (EL, FR, LT, LU, UK) ont déclaré qu'il n'y avait actuellement aucun outil en place pour suivre la mobilité intra-UE des travailleurs qui pourvoient des postes vacants. Par contre, en **Belgique**, la base de données LIMOSA<sup>64</sup> du gouvernement fédéral enregistre les travailleurs détachés dans un autre pays européen ou dans un pays tiers pour effectuer un service temporaire en Belgique, ainsi que les travailleurs indépendants qui viennent effectuer une mission en Belgique. En **Hongrie**, l'afflux de travailleurs ressortissants de pays tiers est analysé statistiquement de façon annuelle. Le nombre de permis de travail et les secteurs sont étudiés. Mais cette analyse n'a pas de lien direct avec les politiques sur les pénuries du marché du travail. En **République tchèque**, les employeurs sont tenus d'informer le SPE quand un étranger est embauché, mais il n'existe pas de suivi systématique de la mobilité intra-UE.

Ces éléments empiriques peuvent être complétés par les résultats de l'étude du REM réalisée en 2013 « *La mobilité intra-UE des ressortissants de pays tiers* », qui a conclu qu'il existe peu de statistiques pertinentes sur

le phénomène de la mobilité intra-UE des ressortissants de pays tiers.<sup>65</sup>

## 7 CONCLUSIONS

Les données statistiques recueillies dans le cadre de cette étude permettent de faire un certain nombre d'observations provisoires sur l'ampleur et le type de pénuries de main-d'œuvre qui affectent les États membres. Tout d'abord, le nombre de postes vacants dans l'UE est important, même si l'on ne tient compte que de six secteurs présélectionnés. (cf. tableau 2 dans la section 1.3). Ensuite, les professions hautement qualifiées ne sont pas les seules à faire face à des pénuries de main d'œuvre : les professions moyennement et peu qualifiées, dont les soins à la personne à domicile, les cuisiniers, les serveurs et agents d'entretien, sont elles aussi en tension.

Au cours des dernières années, la Commission européenne et ses agences ont joué un rôle actif dans l'identification et la prévision des pénuries du marché du travail et de compétences au sein des États membres. Mais ces instruments ne considèrent pas spécifiquement si la migration peut être utilisée pour satisfaire les pénuries de main-d'œuvre.

Alors que la plupart des États membres considèrent la migration comme étant une source de main-d'œuvre potentiellement importante, ils diffèrent dans la manière dont ils ont modulé leurs politiques de migration professionnelle pour essayer d'associer les migrants de travail à des professions spécifiques en tension. Alors que quatorze des vingt-cinq États membres ayant participé à cette étude ont mis en place de telles politiques, dans la plupart des cas, les ajustements résultant de cette politique se focalisent sur une liste de métiers en tension très spécifique et très limitée ; la plupart des États membres continuent d'admettre des travailleurs migrants sans essayer de relier leur entrée à certains métiers en tension. L'**Irlande** fait figure d'exception, car elle a développé des outils de politique visant à adapter presque tous les types de migration économique à des pénuries de main-d'œuvre identifiées.

Les débats publics et politiques actuels sur la migration économique montrent que l'opinion publique peut être un obstacle important pour les États membres qui envisagent de développer des liens plus forts entre leurs politiques de migration économique et les pénuries de main-d'œuvre identifiées. Les préoccupations de l'opinion publique concernent des questions variées, telles que l'effet de substitution, lorsque les ressortissants de pays tiers sont considérés comme étant recrutés au détriment de la main-d'œuvre locale, le dumping social et l'utilisation des prestations sociales.

La grande majorité des États membres ont mis en place des systèmes pour tenter d'identifier les pénuries

<sup>63</sup> <http://www.ons.gov.uk/ons/about-ons/get-involved/taking-part-in-a-survey/information-for-households/a-to-z-of-household-and-individual-surveys/international-passenger-survey/index.html>; Les données sont publiées tous les trimestres dans le cadre du communiqué trimestriel sur les statistiques migratoires (« Migration statistics quarterly release », MSQR) de l'Office national des statistiques (<http://www.ons.gov.uk/ons/rel/migration1/migration-statistics-quarterly-report/february-2015/stb-msqr-feb-2015.html>).

<sup>64</sup> [https://www.socialsecurity.be/foreign/en/employer\\_limosa/home.html](https://www.socialsecurity.be/foreign/en/employer_limosa/home.html)

<sup>65</sup> Réseau européen des migrations (2013-rapport de synthèse sur la mobilité intra-UE des ressortissants de pays tiers).

actuelles du marché du travail. Peu d'entre eux (seuls dix sur 25 ayant pris part à cette étude) ont signalé la mise en place de systèmes de prévision des futures pénuries de main-d'œuvre. Les États membres diffèrent de manière significative en fonction des méthodes utilisées pour mesurer et classer les pénuries de main-d'œuvre. Le fait d'établir un bilan des postes vacants (calculé grâce à la différence entre le nombre de postes proposés et le nombre de postes pourvus) est la méthode la plus courante appliquée dans les États membres. Les autres méthodes comprennent les enquêtes auprès des employeurs (quinze des vingt États membres), les analyses sectorielle (quatorze sur vingt États membres), les analyses prospectives/prévisionnelles (dix-neuf États membres) et les études ou analyses qualitatives (douze États membres). Il doit être noté que ces instruments se chevauchent souvent et/ou sont mis en œuvre de manière conjointe.

Des listes des métiers en tension (LSO) existent dans 21 des 25 États membres inclus dans cette étude. Même si les États membres utilisent des critères différents pour décider quelles professions inclure dans ces listes de pénurie, il existe généralement un processus en trois étapes pour leur élaboration : (1) une analyse quantitative du marché du travail avec une collecte de données sur les perspectives de postes vacants avec une méthode préétablie, (2) une consultation pluripartite, et (3) une décision finale, en général prise par le gouvernement, concernant les professions à inclure dans la liste.

Les LSO peuvent être regroupées en trois grandes catégories en fonction de leur lien avec la migration économique. Tout d'abord, dans un groupe de pays (HU, LV, LT, MT, NL, PL, SK), les LSO identifient les pénuries de main-d'œuvre mais ne sont pas explicitement liées aux politiques de migration (ce qui est le cas des baromètres professionnels, par exemple). Dans un deuxième groupe de pays, les LSO sont explicitement développées comme instruments pour déterminer l'admission des ressortissants de pays tiers et sont donc juridiquement contraignantes (AT, DE, EE, EL, ES, FR, HR, IE, LU, UK). Enfin, en **Belgique** et en **Finlande**, les LSO sont développées à des fins autres que la migration, mais sont également utilisées dans le but de développer certains aspects de la politique de migration économique.

Il existe deux grandes approches reliant la migration économique aux pénuries de main-d'œuvre : Les **modèles «de capital humain» ou «d'offre de main d'œuvre»**, qui cherchent à attirer les migrants ayant des compétences transférables ou d'autres qualités (par exemple, un potentiel d'investissement) jugées souhaitables pour l'économie, mais sans lien particulier avec des professions prédéfinies en tension ; et un modèle **«axé sur la demande»**, qui consiste en l'octroi de conditions d'entrée accélérée ou simplifiée pour les migrants cherchant un emploi dans des métiers en tension précédemment identifiés. La plupart des États membres ont tendance à combiner des éléments de ces deux approches.

Dans les pays où le modèle du capital humain a été adopté, faciliter la migration d'une main d'œuvre hautement qualifiée n'est pas considéré comme étant

un outil pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre, mais plutôt comme un instrument pour encourager l'innovation et passer à une «économie de la connaissance». C'est le cas aux Pays-Bas, par exemple, où attirer les migrants hautement qualifiés de pays tiers et leur accorder l'entrée sur le territoire est une priorité essentielle de la politique, mais où la politique de migration ne fait référence à aucun métier en tension.

En accord avec le modèle axé sur la demande, les États membres ont adopté une série de mesures politiques pour ajuster/moduler la politique de migration économique pour ce qui concerne les métiers en tension, y compris les dérogations à l'examen du marché de l'emploi (AT, BE, CY, DE, EE, ES, FI, FR, HR, IE, PL), les exceptions aux quotas préétablis (IT, HR), l'accès à un système à points pour les candidats qui ont reçu une offre d'emploi dans un métier en tension (AT), la réduction des seuils de revenu minimum (par exemple, EE, EL, IE, LV, NL et UK), un accès facilité au marché du travail pour certains groupes de ressortissants de pays tiers déjà présents dans le pays (Allemagne), le droit immédiat au regroupement familial (par exemple IE), des accords bilatéraux avec des pays tiers spécifiques (FR) et des régularisations temporaires (AT, FR).

Dans la plupart des pays, les consultations des parties prenantes représentent une partie importante du processus d'élaboration et/ou d'ajustement des politiques de migration économique. Dans au moins 12 des 25 pays impliqués dans cette étude, des structures formelles de consultation ont été mises en place à cet effet (AT, BE, CZ, DE, EL, ES, FI, HU, IE, IT, LU, MT, NL), tandis que dans d'autres pays, la participation des parties prenantes est plus ponctuelle (CY, DE, HR, PL, SK) ou il n'existe pas d'instruments pour impliquer des acteurs multiples (LT, LV). Notamment pour ce qui concerne l'identification et l'élaboration des listes de métiers en tension, de nombreuses parties prenantes sont consultées et impliquées, dont les différents ministères et organismes/administrations d'État (AT, EE, EL, FI, FR, IE, LV), les partenaires sociaux (AT, EL, ES, FR, FI, HR, HU, IE, LV), d'autres organisations/institutions multipartites (FI, HU, IE) et des experts en marché du travail et en migration (UK).

Dix-sept États membres ont identifié les défis et les risques associés à l'identification des pénuries de main-d'œuvre (AT, BE, CZ, DE, EL, ES, FI, FR, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PL, SK, UK). Ces défis comprennent les limites des méthodes existantes pour identifier les pénuries de main-d'œuvre (BE, CZ, FI, IE, IT, LT, LV, UK) et/ou les défis extérieurs pour la prévision des pénuries de main-d'œuvre, tels que les rapides évolutions technologiques, économiques, politiques et sociologiques sur le marché du travail (FI, NL).

Bien que la plupart des États membres disposent d'instruments pour suivre la migration économique en général, dans la grande majorité des États membres, l'impact de la migration économique notamment sur les métiers en tension n'est pas suivi (CY, EL, HU, LU, NL, SK), est suivi de manière limitée (BE, DE, ES) ou de manière ponctuelle (AT, DE, FI, FR). Cinq États membres (IE, IT, HR, MT, PL) disposent de mesures plus complètes pour suivre l'impact de la migration. Celles-ci incluent le suivi dans le cadre d'un processus



formalisé pour fixer des quotas d'admission annuels (HR, IT) ou des listes de métiers en tension (IE, MT), ou seulement à des fins d'analyse (PL).

En ce qui concerne le suivi des effets de la mobilité intra-UE de ressortissants européens, même s'il existe un certain nombre de sources de données sur l'emploi des ressortissants mobiles de l'UE (comme les enquêtes, les données administratives et les recensements de la population), les métiers en tension pourvus par des ressortissants intra-UE et des ressortissants de pays tiers ne font pas l'objet d'un suivi spécifique. Dans la plupart des États membres, la publication par le SPE des postes vacants en Europe est un moyen de prendre en compte la mobilité intra-UE du travail européen.

## ANNEXE 1 : GLOSSAIRE ET ABREVIATIONS

Les termes suivants utilisés dans cette étude sont définis comme suit :

« **Dumping social** » désigne la pratique selon laquelle les travailleurs reçoivent des salaires et/ou des conditions de travail et de vie qui sont en dessous des normes prévues par la loi ou les conventions collectives dans le marché du travail en question, ou qui y sont en vigueur. (Source : Glossaire du REM V3)

« **Emploi** » est l'exercice d'activités comprenant toute forme de travail ou d'occupation réglementée par le droit national ou selon une pratique établie, pour le compte ou sous la direction et/ou sous la surveillance d'un employeur. (Source : Glossaire 2.0 du REM)

« **Employeur** » est toute personne physique ou morale, y compris les agences de travail temporaire, pour le compte ou sous la direction et/ou sous la surveillance de laquelle l'emploi est exercé. (Source : Glossaire 2.0 du REM)

« **Examen du marché de l'emploi** » est un mécanisme qui vise à assurer que les travailleurs migrants ne sont admis que si les employeurs n'ont pas trouvé de travailleurs nationaux, de citoyens de l'UE (dans les États membres de l'UE, ce qui incluent aussi les travailleurs ressortissants de l'EEE) ou de ressortissants de pays tiers résidant légalement dans un État membre et ayant accès au marché du travail conformément à la législation nationale. (Source : Glossaire du REM V3)

« **Migration circulaire** » est une répétition de mouvements de migration légale effectuée par la même personne entre deux ou plusieurs pays. (Source : Glossaire 2.0 du REM)

« **Migration de travail** » est un mouvement de personnes de leur pays d'origine vers un autre État, ou à l'intérieur de leur pays de résidence habituelle, aux fins d'emploi. (Source : Glossaire 2.0 du REM)

« **Migration économique** » désigne la migration pour des raisons purement économiques ou dans le but d'améliorer ses conditions d'existence matérielles. (Source : Glossaire 2.0 du REM)

« **Mobilité intra-UE** » est une action de personnes (ressortissants de l'UE ou ressortissants de pays tiers résidant légalement dans un État membre) usant de leur droit de circuler en se déplaçant d'un État membre de l'UE à l'autre. (Source : Glossaire du REM V3)

« **Partenaires sociaux** » désigne les associations d'employeurs et syndicats formant les deux côtés du dialogue social (Source : Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ) ; Glossaire de la Commission européenne<sup>66</sup>).

« **Pénuries de compétences** » désigne les pénuries de compétences particulières sur le marché du travail. Les pénuries de compétences peuvent être cycliques et structurelles. D'une part, les pénuries sont fréquentes pendant les périodes de croissance économique rapide, lorsque le chômage est faible et le bassin de travailleurs disponibles est réduit à son minimum. Mais ce type de pénuries a tendance à être surmonté pendant le cycle. D'autre part, certains changements structurels, tels que l'adoption de nouvelles technologies, peuvent accroître la demande pour certaines compétences qui ne sont pas immédiatement disponibles sur le marché du travail, créant des pénuries de compétences, même lorsque le chômage est élevé. Ainsi, un grand nombre de chômeurs n'apporte aucune garantie que les employeurs peuvent trouver des individus qualifiés pour pourvoir les postes vacants. (Source : OCDE)

« **Pénurie de main-d'œuvre** » est un manque ou une insuffisance de candidats qualifiés pour un emploi (dans une économie, un pays) (Dictionnaire Collins).

---

<sup>66</sup> Disponible sur : <http://www.eqavet.eu/qa/gns/glossary/s/social-partners.aspx>

« **Personne transférée temporairement par sa société** » est un ressortissant de pays tiers temporairement transféré dans une entreprise établie en dehors du territoire d'un État membre et à laquelle le ressortissant de pays tiers est lié par un contrat de travail avec une entité appartenant à l'entreprise ou au même groupe d'entreprises établi à l'intérieur de ce territoire. (Source : Glossaire du REM V3)

« **Profession** » est un ensemble d'emplois dont les principales tâches et fonctions sont très similaires. (Source : Glossaire du REM V3)

« **Quota d'immigration** » est un quota d'entrée des immigrants fixé pour et par le pays, généralement à des fins de migration de travail. (Source : Glossaire 2.0 du REM)

« **Salarié** » est un travailleur titulaire d'un contrat de travail explicite ou implicite qui lui donne droit à une rémunération de base qui n'est pas directement dépendante des recettes de l'unité pour laquelle il travaille. (Source : Glossaire 2.0 du REM)

« **Travailleur saisonnier** » est un travailleur, ressortissant de pays tiers, qui réside dans un pays tiers mais qui est employé dans un secteur d'activité soumis au rythme des saisons sur le territoire d'un État membre, sur la base d'un contrat à durée déterminée et pour un emploi précis. (Source : Glossaire 2.0 du REM)

## ABREVIATIONS

**EEE** – Espace économique européen

**CITP** – classification internationale type des professions

**ICT (*intra-company transferee*)** - personne transférée temporairement par sa société

OU

**ICT (*Information and communication technology*)** - technologies de l'information et de la communication (TIC)

**LSO (*list of shortage occupations*)** – Liste de métiers en tension

**PES (*public employment service*)** –Service public de l'emploi (SPE)

**TCN (*third country national*)** – ressortissant d'un pays tiers

**UE** – Union européenne

## Annexe 2 : Tableaux comparatifs des listes de métiers en tension et des autres instruments pour identifier les pénuries de main-d'œuvre

Tableau A2.1 : Listes des métiers de tension (LSO)

EM <sup>67</sup>	ces listes sont-elles utilisées ?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
<b>AT</b>	<b>Oui</b> (1) Législation pour les travailleurs qualifiés  (2) Législation sur le dépassement du nombre fédéral maximum pour l'embauche de travailleurs qualifiés	Oui	(1) Les métiers en tension sont définis sur une base annuelle en fonction du rapport entre les offres d'emplois et les demandeurs d'emploi pour chaque profession (rapport demandeur/poste vacant) (2) Permet la délivrance de permis de travail aux ressortissants de l'UE qui relèvent de dispositions transitoires (actuellement appliquées aux ressortissants croates), à condition qu'ils aient une formation spécialisée dans certaines professions.	(1) Rapport entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi (rapport demandeur/poste vacant) sur la base de la classification nationale (classification des professions par le Service public de l'emploi en Autriche) (2) Professions fondées sur la classification nationale (classification des professions par le Service public de l'emploi en Autriche)	(1) Service public de l'emploi en Autriche (un comité du conseil d'administration), ministère fédéral du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs, ministère fédéral de la Science, de la Recherche et de l'Économie (2) ministère fédéral du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs	(1) Niveau national (gouvernement fédéral) ; (2) Niveau national (gouvernement fédéral) ; le ministre a la possibilité d'introduire des restrictions géographiques
<b>BE</b>	<b>Oui</b>	Oui, mais seulement très partiellement pour une catégorie de travailleurs (les TCN résidents de longue durée d'un autre État membre). Les LSO sont utilisées, entre autres, pour l'élaboration de la politique du SPE et la planification de l'enseignement - c.-à-d. les listes sont utilisées par différents organismes de formation pour proposer de nouvelles formes de formation ou adapter le contenu de modules de formation existants	Une combinaison de méthodes statistiques et de consultations internes et externes	Métiers La Wallonie utilise la v2 des codes ROME à 5 chiffres ; la Flandre utilise sa propre classification, largement basée sur la CITP-08 ; Bruxelles utilise sa propre classification	Services publics régionaux de l'emploi	Niveau régional
<b>CY</b>	<b>Non</b>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
<b>CZ</b>	<b>Non</b>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
<b>DE</b>	<b>Oui</b> La « Liste positive » de l'Agence fédérale pour l'emploi	Oui, mais seulement partiellement. Toutefois la liste ne comprend pas de quotas ou d'objectifs quantitatifs. Elle est utilisée comme un outil d'accélération de l'accès au marché du travail des ressortissants de pays tiers non-universitaires ; pour les professions figurant sur la liste, l'examen prioritaire est	Selon l'analyse des goulots d'étranglement, menée par l'Agence fédérale pour l'emploi (BA) deux fois par an, l'accent est mis sur l'identification des secteurs d'activité dans lesquels les travailleurs migrants sont demandés.	(i) Rapport entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi (rapport candidat/poste). Durée de la vacance (par rapport à l'augmentation moyenne et absolue du nombre de jours) (ii) Basé sur la Classification nationale des professions (KIdB 2010), compatible avec la CITP-08.	Agence fédérale pour l'emploi, en coordination avec le ministère du Travail et des Affaires sociales	Niveau national

<sup>67</sup> États Membres

EM <sup>67</sup>	ces listes sont-elles utilisées ?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
		supprimé.				
EE	Oui (à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2016)	Oui, cet outil vise à identifier les pénuries pour la main d'œuvre dans son ensemble (y compris nationale/européenne) et propose une liste de professions pour lesquelles les migrants peuvent demander plus facilement un permis de séjour à des fins d'emploi.	Différentes analyses seront utilisées pour créer la liste des métiers en tension. La prévision de la demande du travail et l'analyse des besoins en main d'œuvre qualifiée, et éventuellement d'autres analyses (secteur spécifique, entretiens d'employeurs, postes vacants, etc.) sont les principaux outils utilisés pour compiler la liste.	Analyse quantitative de la demande de travail par secteurs, professions (selon la CITP-08) et niveaux d'éducation	La liste est compilée en collaboration avec différents ministères : ministère des Affaires économiques et des Communications, ministère des Affaires Sociales, ministère de l'Éducation et de la Recherche, ministère de la Culture et soumis par le ministère de l'Intérieur au gouvernement pour approbation	Niveau national
EL	Oui	Oui. Il met l'accent sur l'identification des besoins d'admission de migrants à des fins de travail.	Parmi les critères pris en considération figurent la disponibilité à l'emploi des nationaux, des citoyens de l'UE ou des ressortissants de pays tiers résidant légalement par spécialisation et les taux de chômage par secteur d'emploi.	Métiers	Les ministres compétents (de l'Intérieur et de la Reconstruction administrative, des Affaires étrangères, de l'Économie, du Développement et du Tourisme, du Travail et de la Solidarité Sociale) en consultation avec les Régions et les organisations patronales	Principalement au niveau des régions et des unités régionales
ES	Oui	Il sert exclusivement à l'identification des besoins en migration économique	Cet outil repose sur les informations disponibles sur les offres d'emploi publiées par les services publics de l'emploi et les statistiques sur les demandeurs d'emploi	Métiers ; « <i>La clasificación nacional de ocupaciones</i> » dans le cadre de la CITP-08	Les services publics de l'emploi	Niveau régional
FI	Oui (1) Baromètre professionnel (2) Les politiques régionales pour les permis de travail des Centres pour le développement économique, les transports et l'environnement	(1) Le baromètre professionnel n'est pas directement utilisé pour déterminer les besoins en migration économique, mais influe sur les politiques régionales de permis de travail. (2) Les politiques de permis de travail définissent les domaines professionnels qui recrutent à l'extérieur de l'UE/EEE. Les bureaux de développement de l'économie et de l'emploi prennent leurs décisions préalables sur les permis de séjour pour les personnes employées sur la base des politiques régionales de permis de travail.	(1) Le baromètre professionnel est un outil de gestion du travail avec lequel sont estimés l'offre et la demande de main-d'œuvre dans environ 200 professions et différentes régions. Il offre également une prévision sur environ six mois. (2) Les centres pour le développement économique, les transports et l'environnement préparent les politiques régionales de permis de travail en fonction des statistiques, du baromètre professionnel et des négociations tripartites.	(1) Le baromètre professionnel est préparé au niveau de professions spécifiques. La classification CITP (avec un niveau à quatre chiffres) est utilisée depuis juillet 2014. (2) Les politiques de permis de travail sont préparées au niveau des domaines professionnels. La classification CITP est utilisée depuis juillet 2014.	Les baromètres professionnels et les politiques de permis de travail sont des outils utilisés par l'administration chargée des questions du travail (ministère de l'Emploi et de l'Économie, les centres pour le développement économique, les transports et l'environnement, les bureaux pour l'emploi et le développement économique).	(1) Chaque baromètre professionnel est préparé par un bureau de l'emploi et du développement économique (15 bureaux), dans la région, l'unité sous régionale (67 unités) étant le niveau le plus détaillé. (2) Niveau régional
FR	Oui (1) Liste nationale de 30 métiers fixée par Décret du 18 janvier 2008 (2) Liste de professions fixée par accord bilatéral	Oui	(1) Cette liste de professions marquées par des tensions et des difficultés de recrutement a été fixée après consultation avec les partenaires sociaux et est le résultat d'un travail préparatoire et d'une série d'indicateurs. (2) Les listes établies par accord bilatéral ont été définies selon les métiers en tension pour les ressortissants de nouveaux États membres soumis à des dispositions transitoires, et prennent en compte les particularités de chaque pays.	(1) Ces listes représentent les métiers identifiés par un code ROME et chaque code correspond à une description de poste. (2) Les terminologies de Pôle Emploi sont utilisées pour élaborer ces listes. Celle-ci est proche de la Classification internationale type des professions (CITP).	Ces listes sont utilisées par les préfets pour traiter les demandes de permis de travail.	(1) Cette liste de 30 métiers pour les ressortissants de pays tiers est répartie au niveau régional en fonction des particularités du marché du travail local et du bassin d'emploi local. Six métiers s'appliquent à l'ensemble de la France métropolitaine. (2) Niveau national

EM <sup>67</sup>	ces listes sont-elles utilisées ?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
HR	Oui	Oui, exclusivement	Afin de préparer une proposition officielle pour définir le nombre total de permis de travail pour les étrangers, le Service croate de l'emploi (CES) fournit une analyse des postes vacants déclarés sur le marché du travail, du nombre de chômeurs inscrits disponibles au CES, du nombre de personnes employées par le CES pendant un an, des résultats de l'enquête auprès des employeurs, du nombre de personnes en formation sous couvert du dispositif PAMT « Formation des chômeurs », d'une analyse du marché du travail de tous les bureaux régionaux, ainsi que du nombre de permis de travail délivrés aux étrangers pour l'année de référence précédente par rapport au quota annuel total prévu de permis de travail pour les étrangers pour l'année précédente.	Métiers et secteurs basés sur une classification nationale	Service croate de l'emploi Le gouvernement utilise ce mécanisme pour produire des informations sur les pénuries de compétences.	Niveau national
HU	Oui	Non, la liste est principalement utilisée pour financer des bourses d'études professionnelles pour les professions touchées par des pénuries  <i>cf. l'annexe A2.2. Analyse sectorielle de la liste de métiers en tension dans le secteur de la santé</i>	Le <i>County Development and Education Committee</i> (CDEC) choisit la liste des métiers en tension en fonction des « exigences de l'économie, de la situation du marché du travail et des données sur la formation professionnelle dans le pays, dans la région et dans le comté/la capitale ».	La liste est basée sur des professions spécifiques touchées par une pénurie mais fortement liées aux secteurs économiques.	Comité de développement et d'enseignement du comté - <i>County Development and Education Committee</i> (CDEC)	Régional Le niveau d'analyse est basé sur la division de la Hongrie en comtés administratifs. La ville capitale de Budapest est traitée séparément.
IE	Oui (1) La liste pour les métiers très qualifiés - <i>Highly Skilled Eligible Occupations List</i> (HSEOL) et ; (2) La liste contenue dans le Bulletin national des compétences - <i>National Skills Bulletin</i> (NSB)		(1) La liste HSEOL met l'accent sur l'identification des besoins en travailleurs non-ressortissants de l'EEE en fonction des métiers en pénurie de compétences (2) Le NSB vise à identifier les pénuries de compétences sur le marché du travail irlandais (et comporte un volet axé sur la migration)	Métiers basés sur le système de Classification type des professions (CTP) (2010)	(1) Ministère de l'Emploi, de l'Entreprise et de l'Innovation (2) Produit par l'unité de recherche sur le marché du travail et les compétences - <i>Skills and Labour Market Research Unit</i> (SLMRU) au nom du groupe d'experts pour les futurs besoins de compétences - <i>Expert Group for Future Skills Needs</i> (EGFSN)	Niveau national
IT	Non	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
LV	Oui	Non	Prévisions à court terme Des rapports sur les surplus et les pénuries du marché du travail sont préparés deux fois par an par le service public de l'emploi - Agence nationale pour l'emploi.	Niveau sectoriel (mais seul un nombre limité de secteurs est analysé) ; Les professions sont classées selon la CITP-08 (niveaux à quatre chiffres), mais pour les compétences aucune classification généralisée n'est appliquée ; Niveau d'éducation.	Agence nationale de l'emploi	Niveaux national et régional
LU	Oui Elles sont mentionnées dans le règlement	Oui. Il se focalise sur l'identification des secteurs dans lesquels les	Cet instrument peut être appliqué à des emplois dans des professions appartenant aux groupes 1 et 2 de la	Groupes 1 et 2 de la CITP-08	Le ministère en charge de l'immigration, en collaboration avec le ministère de l'Emploi, du Travail et de l'Économie de la solidarité	Niveau national

EM <sup>67</sup>	ces listes sont-elles utilisées ?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
	grand-ducal modifié du 26 septembre 2008. Cependant, cet instrument n'a pas été utilisé jusqu'à présent.	travailleurs migrants sont demandés.	CITP-08 pour lesquels un besoin particulier de travailleurs de pays tiers est reconnu par le gouvernement.		et le ministère de l'Économie	
LT	Oui	Non La liste n'est actuellement plus utilisée comme outil pour faciliter l'entrée des travailleurs étrangers.	Le principal mécanisme utilisé pour déterminer les pénuries de main-d'œuvre est l'analyse de l'offre (chômeurs) et de la demande (postes vacants) de travail qui ont été enregistrées. La liste des professions en sous-effectif est établie en fonction des critères suivants : une forte demande de main-d'œuvre, une demande de main d'oeuvre deux fois supérieure à l'offre de main-d'œuvre, difficulté à combler les postes vacants (un emploi est vacant depuis plus de 3 mois ou il n'y a pas eu de main d'œuvre correspondant aux compétences requises depuis plus de 3 mois), analyse des professions des étrangers employés en Lituanie. Dans la préparation de cette liste sont mesurés les paramètres individuels économiques et territoriaux ainsi que d'autres paramètres généraux.	Métiers et secteurs basés sur une classification nationale	Bourse du travail lituanienne	Niveaux national et régional
MT	Oui	Oui	Nombre de postes vacants dans certains secteurs montrant une pénurie sur le marché du travail ; compétences des chômeurs enregistrés par rapport aux ressortissants de pays tiers	Nombre de postes vacants dans certains secteurs montrant une pénurie sur le marché du travail	Employment and Training Corporation (SPE de Malte)	Niveau national
NL	Oui (1) indicateur de tension du marché du travail (2) Métiers en tension	Non	(1) l'indicateur de tension du marché du travail est utilisé pour les pénuries à court terme et se calcule en divisant le nombre d'offres d'emploi sur le marché total par le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés auprès de l'UWV et au chômage depuis moins de six mois. 2) Lorsque l'indicateur de tension indique que le marché du travail d'une profession particulière est serré ou très serré, cela donne une première indication de la pénurie. Des pénuries de métiers se produisent lorsqu'il y a une demande relativement forte de personnel par rapport au nombre de demandeurs d'emploi disponibles.	Métiers. L'indicateur de tension peut être converti en CITP	Organisme de gestion des assurances sociales (UWV)	(1) indicateur de tension à un niveau régional (2) Métiers en pénurie : national (et régional dans le long terme)
PL	Oui	Seulement indirectement, lors de la préparation des analyses	En accord avec la méthode actuelle concernant la pénurie et le surplus de professions, le principal indicateur utilisé pour classer une profession comme étant en pénurie, équilibrée	Professions, niveau à 4 chiffres ; sections d'activité selon la classification nationale	Ministère du Travail et de la Politique sociale, services publics de l'emploi	Niveaux local, régional et national

EM <sup>67</sup>	ces listes sont-elles utilisées ?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
			<p>ou excédentaire est l'indicateur d'intensité du surplus (ou de la pénurie) de la profession, qui est le nombre d'offres d'emploi présentées pour une profession dans une période de donnée, divisé par le nombre de chômeurs inscrits qui représentent la profession pendant une période donnée.</p> <p>En 2015, de nouveaux indicateurs ont été mis en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) indicateur de disponibilité d'offre d'emploi, exprimé en nombre mensuel moyen de chômeurs inscrits représentant une profession dans une période de référence donnée, divisé par le nombre moyen mensuel d'offres d'emploi disponibles pour la profession ;</li> <li>b) indicateur de chômage à long terme, exprimé en nombre de chômeurs de longue durée représentant une profession à la fin de la période considérée, divisé par le nombre total de chômeurs inscrits représentant la profession en fin de période ;</li> <li>c) indicateur de liquidité du chômage, exprimé en flux sortant de chômeurs représentant une profession dans une période donnée divisé par le flux entrant de chômeurs représentant la profession dans la même période.</li> </ul> <p>En outre, une fois par an, des enquêtes sont menées auprès des entreprises par les bureaux locaux du travail (<i>poviats</i>), et deux fois par an, des études sont menées par les bureaux régionaux de l'emploi (<i>voivodies</i>) sur les offres d'emploi publiées sur Internet.</p>			
PT	Non	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
SE	Oui	En partie. Les listes de pénuries sont compilées à des fins d'évaluation et de prévision. Le seul but de cette liste de pénurie est de servir de base pour décider si un permis peut être accordé à un demandeur dans une profession	Les listes de pénurie (indice de pénurie) sont fondées sur des données et des évaluations compilées à partir d'enquêtes auprès des entreprises (entretiens avec 12 000 employeurs, principalement dans le secteur privé). Projections professionnelles à long	Professions, niveau à 4 chiffres ; utilisation de la classification nationale suédoise, SSYK 96 (qui est basée sur la CITP-88).	Agence nationale pour l'emploi.	Accent sur les niveaux nationaux et régionaux



EM <sup>67</sup>	ces listes sont-elles utilisées ?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
		particulière sans qu'il ait à quitter le pays.	terme.			
SI	Non	Ceci est un projet du service de l'emploi slovène <i>Indicateur de l'emploi [Napovednik Zaposlovanja]</i> (pour la période mars 2014 - novembre 2015). Le projet est basé sur des enquêtes représentatives auprès d'employeurs pour prévoir les futurs besoins de main-d'œuvre à court terme et obtenir ainsi un meilleur équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.	Le projet a permis la création de listes de professions pour lesquelles les entreprises individuelles recherchent des travailleurs ou notent l'absence de candidats appropriés.	Service de l'emploi de Slovénie.	Niveau national.	
SK	Oui (suivi des pénuries de main-d'œuvre)	Non	À l'heure actuelle, la Slovaquie ne suit le déficit de main-d'œuvre qu'à travers les postes vacants enregistrés par les bureaux de l'emploi. Ces chiffres sont toutefois incomplets, car les employeurs ne sont pas tenus de signaler les postes vacants au bureau de l'emploi compétent. L'employeur n'est tenu de signaler les postes vacants au Bureau central du travail, des affaires sociales et de la famille ou au Bureau de l'emploi, que si l'employeur souhaite employer un ressortissant de pays tiers.	s.o.	Bureaux de l'emploi, Bureau central du travail, des affaires sociales et de la famille	s.o.
UK	Oui	Oui	Au Royaume-Uni, la liste des métiers en tension s'applique à la catégorie 2 des migrants (Généraux), classés comme travailleurs qualifiés. Des méthodes descendantes et ascendantes sont appliquées pour chaque période. Les données nationales de l'Enquête sur la population active, de l'Enquête annuelle sur les heures et la rémunération et de l'Enquête sur les compétences des employeurs de la Commission britannique sont utilisées pour l'approche descendante. Les éléments de preuve présentés par les employeurs, les syndicats et les autres parties sont utilisés pour l'approche ascendante.	La liste des métiers en tension est définie selon les niveaux de la Classification type des professions (CTP). La version la plus récente est la version SOC2010. SOC2010 se décompose en 9 grands groupes, 25 sous-groupes, 90 groupes mineurs et 369 groupes de base (la plus haute résolution). Comme pour la CITP-08, la plus haute résolution pour SOC2010 est un code à quatre chiffres, équivalent à un groupe professionnel.  <i>SOC = Standard occupational classification / système de classification des travailleurs utilisé au Royaume-Uni</i>	Le Comité de conseil pour la migration - <i>Migration Advisory Committee</i> (MAC) est régulièrement chargé de recommander des professions pour la liste des métiers en tension depuis sa création en 2008. Le MAC est un organisme public non ministériel composé d'économistes et d'experts en migration qui conseillent le Gouvernement sur la migration. La liste de métiers en tension relève du Gouvernement. Le MAC fait des recommandations pour la composition de la liste, mais le gouvernement n'est pas obligé d'accepter les recommandations du MAC.	La liste des métiers en tension à l'échelle du Royaume-Uni, doit être complétée avec la liste des métiers en tension applicables en Écosse, pour refléter les différents besoins du marché du travail.

Le tableau ne contient pas d'informations pour BG, RO et NO, car aucun rapport national n'a été soumis par ces pays.

Tableau A2.2 : Analyses sectorielles

EM	Les analyses sectorielles sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
AT	<b>Oui</b> Matrices industrie-métier	Non	Utilisé comme élément intégral aux modèles économétriques de prévision ; fournit la base pour les prévisions à moyen et à long terme de l'évolution des besoins de main-d'œuvre par profession et par industrie	Professions, dont qualifications et industries ; classification nationale (classification des professions par le Service public de l'emploi autrichien)	Institut autrichien de recherche économique	National (gouvernement fédéral) et dans certains cas niveau régional (par exemple dans les provinces de la Haute-Autriche et de la Styrie)
BE	<b>Oui</b>	Non	Est composé de consultations avec les représentants du secteur : lorsque la phase statistique de l'élaboration des listes annuelles de pénuries de main-d'œuvre est terminée, les régions consultent les représentants du secteur pour ajouter des informations et affiner la sélection. Cette contribution est intégrée afin de finaliser les LSO.	Secteur	SPE régional	Régional
CY	<b>Non</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CZ	<b>Non</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
DE	<b>Oui</b> , par exemple pour la santé ou les professions STIM (MINT).	Oui, mais seulement en partie. La sous-section 2 de la section 2 de l'Ordonnance sur l'admission des étrangers à des fins d'emploi (BeschV) mentionne explicitement les groupes de professions n°21, 221 et 25 de la CITP-08 comme étant des professions identifiées en pénurie. Pour les professions mentionnées, les ressortissants de pays tiers sont exempts d'examen prioritaire.	(i) Des analyses sectorielles spécifiques ou régionales font partie de l'analyse de goulet d'étranglement qui est menée par l'Agence fédérale pour l'emploi deux fois par an. Quotas et objectifs quantitatifs ne sont pas inclus. Selon le principe que les paramètres du rapport candidat/poste sont similaires à ceux de l'analyse nationale. (ii) Les établissements privés et les associations mènent leurs propres études et analyses sectorielles dans lesquelles les quotas et les objectifs quantitatifs pourraient être mentionnés.	Métiers, compétences, niveau de qualification ; classification nationale des métiers (KldB 2010)	Agence fédérale pour l'emploi, en coordination avec le ministère du Travail et des Affaires sociales	National et régional (Länder fédéral)
EE	<b>Oui</b>	Non, utilisé pour identifier les pénuries globales du marché du travail, pas directement lié à la migration économique			Ministère des Affaires économiques et des Communications, ministère des Affaires sociales, Autorité de qualification estonienne	National
EL	<b>Non</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
ES	Cela est prévu dans la loi 14/2013, mais n'a jamais utilisé	Oui	s.o.	s.o.	Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale et ministère de l'Économie	s.o.

EM	Les analyses sectorielles sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
FI	<p><b>Oui</b></p> <p>(1) « la main-d'œuvre actuelle et future dans le secteur social et de la santé », rapports du ministère de l'Emploi et de l'Économie<sup>68</sup></p> <p>(2) Rapports sectoriels du ministère de l'Emploi et de l'Économie<sup>69</sup></p>	<p>(1) Pas directement. Les conclusions du rapport montrent qu'une utilisation plus importante de la technologie, l'amélioration de l'attractivité du secteur et de la qualité de vie au travail, le renouvellement des processus de travail, le développement de nouveaux concepts de services et la réforme des tâches en fonction des besoins vont jouer des rôles clés pour assurer la venue de main-d'œuvre qualifiée. Dans le cas où ceci ne se produise pas, il faudra trouver d'autres méthodes pour répondre à la demande de main-d'œuvre, comme par le recrutement pour le secteur de travailleurs qualifiés étrangers.</p> <p>(2) Non, les rapports sectoriels ne sont pas utilisés pour déterminer les besoins en matière de migration économique</p>	<p>(1) Le rapport analyse la situation actuelle ainsi que les perspectives à court et long terme dans le secteur social et de la santé. La prévision utilise, entre autres, le baromètre professionnel, le service ForeAmmatti et les études Vatt.</p> <p>(2) Les rapports sectoriels sont une série de publications mises à jour annuellement sur la situation actuelle et les perspectives d'avenir pour les entreprises dans divers secteurs. Une des dimensions analysées dans les rapports sectoriels est le travail, le baromètre professionnel est pris en compte pour estimer sa disponibilité. Le point de départ des publications de rapports sectoriels est de rassembler et agréger différentes sources dans des documents d'information de base sur un secteur spécifique offrant des points de vue d'experts pour soutenir la prise de décision dans les petites et moyennes entreprises.</p>	<p>(1) Le secteur social et de la santé, le domaine professionnel et les métiers. La classification CITP.</p> <p>(2) Huit groupes sectoriels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- industrie alimentaire,</li> <li>- produits de menuiserie et maisons en bois</li> <li>- énergie renouvelable,</li> <li>- industrie minière,</li> <li>- services de divertissement touristique,</li> <li>- services de soins sociaux et de santé,</li> <li>- services privés de l'emploi et</li> <li>- secteurs de la création.</li> </ul>	<p>(1) Le ministère de l'Emploi et de l'Économie</p> <p>(2) Le ministère de l'Emploi et de l'Économie et les Centres pour le développement économique, les transports et l'environnement</p>	<p>(1) Niveaux national et régional des Centres pour le développement économique, les transports et l'environnement.</p> <p>(2) Niveau national</p>
FR	<p><b>Oui</b></p> <p>(1) L'enquête « Activités et conditions d'emploi de la main d'œuvre » dite enquête Acemo</p> <p>(2) Le rapport de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) sur le flux d'offres d'emploi collectées par Pôle Emploi sur les demandeurs d'emploi enregistrés par Pôle Emploi.</p>	<p>Non</p>	<p>(1) L'enquête Acemo est une enquête trimestrielle effectuée par la DARES dans tous les secteurs concurrentiels (hors agriculture et secteur public) en France métropolitaine. Elle calcule les changements dans les salaires, l'emploi et la durée du contrat.</p> <p>(2) Cette publication compare des offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi et les demandeurs d'emploi enregistrés par Pôle Emploi.</p> <p>(3) Le rapport du COE fait le point sur la situation du marché du travail</p>	<p>(1) L'enquête Acemo, le rapport de la DARES et le rapport du COE étudient les secteurs d'activité par rapport à des domaines professionnels.</p> <p>(2) La nomenclature des FAP (familles professionnelles) est utilisée. Cette liste de FAP combine le répertoire des codes ROME utilisé par Pôle Emploi pour les professions et les catégories socioprofessionnelles utilisées par l'INSEE</p>	<p>Elles sont utilisées par les secteurs professionnels et les entreprises, ainsi que le secteur public (notamment par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social) pour avoir un aperçu du marché du travail.</p>	<p>Niveau national</p>

<sup>68</sup> Sosiaali- ja terveysalan työvoiman riittävyys nyt ja tulevaisuudessa, Eija-Leena Koponen, publications 13/2015 du ministère de l'Emploi et de l'Économie :

[http://www.tem.fi/files/42288/TEMraportti\\_13\\_2015\\_web\\_27022015.pdf](http://www.tem.fi/files/42288/TEMraportti_13_2015_web_27022015.pdf) Le rapport est une mise à jour, avec les dernières informations disponibles, du rapport Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja –tarjonnan kehitys vuoteen 2015 (Comment trouver des travailleurs pour le secteur social et de la santé - Développement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre d'ici à 2015), réalisé à l'automne 2012.

<sup>69</sup> [www.temtoimialapalvelu.fi/toimialaraportit](http://www.temtoimialapalvelu.fi/toimialaraportit)

EM	Les analyses sectorielles sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
	(3) Le rapport du COE (Conseil d'orientation pour l'emploi)		en France en présentant des statistiques qui décrivent les postes vacants et les difficultés de recrutement par profession et par secteur d'activité			
HR	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
HU	<b>Oui</b> (pour le secteur de la santé)	Non	La santé, où les métiers en tension sont continuellement étudiés et suivis, est un domaine complètement à part. En Hongrie, en ce qui concerne la détermination des métiers en tension dans le secteur de la santé, il existe une réglementation juridique applicable, qui porte exclusivement sur la formation spécialisée des médecins. La liste des métiers en tension pour les médecins est publiée par le ministre en charge du système de santé depuis 2010. Comme pour la logique qui prévaut dans le système de formation professionnelle, la catégorisation de « métiers en tension » a pour conséquence des avantages financiers mensuels pour ceux qui entrent dans des formations spécialisées dans ces métiers en tension (ce qui constitue une sorte de bourse), en fonction des règlements actuellement en vigueur. Les données sur la situation des travailleurs de la santé sont recueillies par un certain nombre d'organismes et d'autorités.	Secteur spécifique (la santé)	En Hongrie, les données sur la situation des travailleurs de la santé sont recueillies par un certain nombre d'organismes et d'autorités. Le ministère de la Santé publie la liste	Régional
IE	<b>Oui</b> (1) L'analyse présente dans le Bulletin national des compétences - <i>National Skills Bulletin</i> (NSB). (1) Études sectorielles détaillées menées par le groupe d'experts sur les futures besoins de compétences ( <i>Expert Group on Future Skills Needs</i> - EGFSN)	Oui	(1) Le NSB annuel identifie les pénuries de compétences par secteur et par grands groupes de professions. L'analyse est basée principalement sur les données contenues dans la base de données des compétences nationales du SLMRU, mais elle regroupe également des informations des études sectorielles du groupe EGFSN et d'autres recherches pertinentes. (2) Le groupe EGFSN publie des études sectorielles comme <i>Evaluer la demande de données et les compétences analytiques - Assessing the Demand for Big Data and Analytics Skills, 2013 - 2020</i>	(1) le NSB : Analyse le marché du travail au niveau professionnel. Le système utilisé est celui de la Classification type des professions (CTP 2010), un système international de classification qui peut être mis en correspondance avec la CIP-88. (2) Études sectorielles du groupe EGFSN pour des secteurs spécifiques dont le transport de marchandises, la distribution et le secteur de la logistique, les TIC, la production, etc. Ces rapports	groupe d'experts sur les futures besoins de compétences - <i>Expert Group on Future Skills Needs</i> (EGFSN)	National

EM	Les analyses sectorielles sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
				<p>sont détaillés et répondent à des besoins. En tant que tels, ils peuvent fournir une analyse à plusieurs niveaux des compétences, des métiers, des secteurs, des professions et des niveaux de qualification. Études sectorielles du groupe EGFSN : le CTP est utilisé lorsqu'un système de classification est pertinent.</p>		
<b>IT</b>	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
<b>LV</b>	<b>Oui</b>	Non	Entrevues détaillées avec les organisations patronales sectorielles dans le cadre de la prévision à court terme. Les organismes sélectionnés sont interrogés après enquêtes auprès des employeurs.	Niveau d'analyse : - secteur ; - métiers- le CITP-08 (groupes à quatre chiffres) s'applique - compétences - qualifications	Agence nationale de l'emploi	Niveau national
<b>LU</b>	<b>Oui</b>	Non. C'est un outil qui vise à identifier les pénuries dans les secteurs concernés ; il ne traite pas de la question des travailleurs migrants	L'objectif est de déterminer les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur afin d'évaluer les perspectives d'employabilité et la création d'emplois dans les différents métiers. au 2 <sup>ème</sup> semestre de 2015, la Chambre des Métiers et de l'Artisanat prévoit de lancer une enquête pour déterminer les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des métiers et de l'artisanat.	Secteur	Chambre des métiers et du commerce de Luxembourg	Niveau national
<b>LT</b>	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
<b>MT</b>	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
<b>NL</b>	<b>Oui</b>	Non	Les descriptions sectorielles montrent les pénuries et les surplus par secteur.	Groupe professionnel	Organisme de gestion des assurances sociales (UWV) qui agit sur instruction des partenaires sociaux et en utilisant les analyses du marché du travail des différents secteurs.)	National
<b>PL</b>	<b>Oui,</b>	Oui, mais dans une mesure très limitée. Avis d'experts mandatés par les différents ministères, comme l'avis d'expert sur le travail saisonnier dans l'agriculture. Jusqu'à présent – sans influence réelle sur la politique de migration dans le domaine des migrations économiques	Avis d'experts commissionnés par différents ministères	Secteurs (par exemple, l'agriculture)	Institut d'économie agricole et alimentaire commissionné par le ministère de l'Agriculture et de l'Économie rurale	National

EM	Les analyses sectorielles sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
PT	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
SE	<b>Oui</b>	Non	enquêtes auprès des entreprises	Certains métiers	L'agence nationale pour l'emploi, agence de statistiques de la Suède - <i>Statistics Sweden</i> (SCB), rapports ponctuels par les partenaires sociaux	Accent sur les niveaux nationaux et régionaux
SI	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
SK	<b>En partie.</b> Les analyses sectorielles ne sont pas très utilisées en Slovaquie, à l'exception de l'industrie automobile.	Non	S.o.	Avec le projet Prévission des évolutions sur le marché du travail - « <i>Forecasting labour market developments</i> » mis en œuvre par l'Office central du travail, des affaires sociales et de la famille, l'équilibre/le déséquilibre entre l'offre de main-d'œuvre et la demande de travail est contrôlé au moyen d'une classification à 2 chiffres SK NACE rév. 2.	S.o.	S.o.
UK	<b>Oui</b>	Oui	L'analyse sectorielle est intégrée dans l'analyse descendante et ascendante menée par le <i>Migration Advisory Committee</i> (MAC) pour la liste des métiers en tension et il n'y a donc pas de distinction claire entre les listes de métiers en tension et l'analyse du secteur. Les grands secteurs précédemment examinés par le MAC sont la santé (février 2013, 2015), l'ingénierie (février 2013), la technologie numérique (février 2015), ainsi que des groupes professionnels et des postes spécifiques.	(1) L'analyse sectorielle est effectuée pour l'analyse descendante à un niveau SOC2010 à quatre chiffres, l'équivalent d'un groupe professionnel. L'analyse ascendante est conduite au niveau de l'intitulé du poste. Par exemple, l'analyse descendante est menée sur la catégorie SOC2010 « 2211 Médecins généralistes », alors que l'analyse ascendante est appliquée à la médecine d'urgence, à la radiologie clinique, et aux consultants en psychiatrie gériatrique. 2) Bien que pas n'étant pas une classification internationale, la CTP2010 correspond à la CITP-08 et une cartographie entre les deux est disponible au bureau des statistiques nationales ( <i>Office for National Statistics</i> ), où 67% des codes SOC2010 sont cartographiés avec succès dans la CITP-08 pour le	<i>Migration Advisory Committee</i> (MAC)	Niveau national

EM	Les analyses sectorielles sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
				niveau à 4 chiffres, le reste correspondant au niveau à 3 chiffres.		

Le tableau ne contient pas d'informations pour BG, RO et NO, car aucun rapport national n'a été soumis par ces pays.

Tableau A2.3 : Enquêtes auprès des employeurs

EM	Des enquêtes auprès des employeurs sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
AT	<b>Oui</b> Enquête sur les offres d'emploi	Non	Utilisées comme instrument pour identifier les pénuries de main-d'œuvre. Une enquête est réalisée sur un échantillon d'entreprises. La participation est volontaire	(1) Détails collectés sur chaque offre d'emploi : intitulé du poste ; niveau minimal d'éducation souhaité ; apprentissage (oui/non) ; nombre d'heures de travail ; emploi saisonnier (oui/non) ; Combien de temps un candidat a-t-il été recherché ; revenu mensuel brut estimé (2) Classification internationale	<i>Statistics Austria</i>	Niveau national (gouvernement fédéral)
BE	<b>Oui</b>	Non	Statistiques recueillies auprès d'employeurs individuels		SPE régional	Régional
CY	<b>Non</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CZ	<b>Non</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
DE	<b>Oui.</b> L'Agence fédérale pour l'emploi utilise l'enquête sur les postes vacants menée par l'Institut de recherche sur l'emploi (IAB) pour son analyse sur les goulets d'étranglement de main-d'œuvre qualifiée.	Non, il est seulement utilisé comme un outil pour identifier les pénuries et les besoins en main-d'œuvre.	Couvre toutes les entreprises et les administrations, avec au moins un employé soumis aux cotisations de sécurité sociale. Un échantillon aléatoire stratifié non proportionnel de près de 75 000 entreprises et administrations est tiré une fois par an de cette population de l'enquête et est décomposé en 28 secteurs de l'économie, huit catégories de tailles d'entreprises et 6 Länder fédéraux.	<ul style="list-style-type: none"> <li>intitulé du poste</li> <li>Nombre d'employés/d'apprentis</li> <li>Niveau de qualification</li> <li>Revenu</li> <li>Besoins de main d'œuvre au cours des douze derniers mois</li> <li>Temps de recherche des candidats, etc.</li> </ul>	Institut de recherche sur l'emploi	Niveau national
EE	<b>Oui</b>	Non, utilisé pour identifier les pénuries globales du marché du travail, pas directement lié à la migration économique	Interroger les employeurs.	Métiers, secteurs.	Ministère des Affaires Sociales, ministère des Affaires économiques et de la Communication	National

EM	Des enquêtes auprès des employeurs sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
EL	<b>Non</b>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
ES	<b>Non</b>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
FI	<b>Oui</b> I. Entretiens avec des employeurs menés par l'agence des statistiques de Finlande - <i>Statistics Finland</i> à la demande du ministère de l'Emploi et de l'Économie (MEE) II. Enquête sur les offres d'emploi menée par <i>Statistics Finland</i> III. Enquête sur la demande de travail et de compétences auprès des employeurs des collectivités locales (KT), rapport sur les compétences et les besoins en main-d'œuvre des municipalités et des autorités municipales conjointes en 2014 IV. Rapport des employeurs des collectivités locales (KT) sur les conditions de travail dans certains groupes professionnels sociaux et de santé dans le secteur municipal en 2012	Aucun de ces quatre outils n'est directement utilisé pour déterminer les besoins en migration économique III. toutefois pour cet outil les employeurs des collectivités locales sont invités à fournir des informations sur le personnel de langue étrangère qu'ils emploient, et à estimer l'évolution du nombre de ces employés. IV. De manière indirecte, peut être utilisé pour justifier la migration économique lors de la détermination de la disponibilité de la main-d'œuvre	I et II. La collecte de données pour l'étude est basée sur un échantillon d'entreprises et de sites d'organismes publics extraits du registre des entreprises et des établissements de <i>Statistics Finland</i> . L'échantillon recouvre environ 10 000 sites par an, répartis uniformément sur chaque trimestre. Les réponses à l'enquête sont transmises par un formulaire en ligne ou lors d'un entretien téléphonique. I. Les sujets abordés comprennent le nombre de sites ayant connu des problèmes de recrutement et étant restés sans main d'œuvre. II. Les sites sont invités à fournir notamment des informations sur le nombre d'emplois vacants et les difficultés à les remplir. III. Tous les deux ans, un formulaire électronique sur les compétences et les besoins en recrutement dans le secteur municipal est envoyé aux employeurs des collectivités locales, c'est-à-dire aux municipalités et autorités municipales conjointes. IV. À quelques années d'intervalle, il est demandé aux employeurs des collectivités locales, c'est-à-dire aux municipalités et autorités municipales conjointes, quelles sont les pénuries de personnel dans certains groupes professionnels (emplois vacants). Un suivi des séries chronologiques existe pour les années 2004-2012	I. (1) Principaux niveaux du secteur, principaux secteurs, (identification compétences à travers les raisons de problèmes de recrutement) (2) Les entretiens avec les employeurs sont menés conformément à la classification industrielle (non CITP). II. (1) Les offres d'emploi sont classées par groupe sectoriel, secteur et taille du site. (2) Les informations sur le niveau professionnel ne sont pas incluses dans la publication de l'enquête de base. Le document contient de l'information avec de la classification basée sur la CITP-08. III. (1) Les besoins en recrutement des employeurs publics locaux sont organisés selon le sujet et niveau de formation.	I. <i>Statistics Finland</i> à la demande du MEE, utilisés au niveau régional. II. <i>Statistics Finland</i> , publiés sur le site internet pour un usage général. III. et IV. Les municipalités et les autorités municipales conjointes ainsi que les employeurs publics locaux (KT), l'organisation centrale des employeurs qui les représentent. III. L'information est prise en compte lors de l'anticipation des besoins en formation et en main d'œuvre. IV. L'information est prise en compte lors de l'anticipation du nombre de places disponibles pour les nouveaux étudiants dans les établissements d'enseignement. L'enquête est planifiée en collaboration avec le ministère des Affaires sociales et de la Santé.	I. Les Centres pour le développement économique, les transports et l'environnement. II. Les résultats sont publiés au niveau de la région principale (classification 2012 des régions principales) III et IV. Municipalités et communautés de communes.
FR	<b>Oui</b> a) L'observatoire TEC du MEDEF b) L'enquête sur la pénurie de talents du ManpowerGroup c) L'enquête BMO de Pôle	Non	a) Chaque trimestre, l'Observatoire TEC du MEDEF interroge environ 42 000 entreprises pour identifier les difficultés et besoins de	a) (1) L'observatoire du MEDEF étudie les secteurs d'activité et les professions par région. (2) La classification FAP est	a) L'observatoire TEC du MEDEF vise les groupements régionaux et les entreprises membres du MEDEF. b) L'enquête du ManpowerGroup vise les employeurs.	a) L'observatoire du MEDEF a une portée régionale. b) L'enquête du ManpowerGroup a



EM	Des enquêtes auprès des employeurs sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
	Emploi		recrutement par profession, afin de comprendre les difficultés rencontrées, et pour identifier les compétences nécessaires. b) Chaque année, le ManpowerGroup interroge environ 40 000 employeurs dans 42 pays et régions pour identifier les pénuries de compétences et les politiques de ressources humaines mises en place. c) Chaque année, Pôle Emploi envoie un questionnaire à plus de 1,6 millions d'entreprises dans les secteurs privé et agricole, ainsi qu'à une partie du secteur public, pour comprendre leurs besoins de recrutement et donc anticiper les difficultés de recrutement	redessinée au périmètre du secteur privé en question, à l'exception de l'agriculture, des trois fonctions du secteur public (d'Etat, territoriales et services hospitaliers), des particuliers, des associations et des travailleurs indépendants. b) (1) L'enquête du ManpowerGroup étudie les secteurs d'activité et les professions à une échelle nationale dans 42 pays. (2) La classification utilisée est spécifique au ManpowerGroup et comprend 200 professions. c) (1) Pôle Emploi étudie les secteurs d'activité et professions par région et zone d'emploi pour l'ensemble de la France (22 régions métropolitaines et cinq régions d'outre-mer). (2) Pôle Emploi utilise la classification FAP.	c) L'enquête BMO de Pôle Emploi est utilisée par Pôle Emploi et par la Direction générale pour l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP).	une portée internationale (42 pays). c) L'enquête BMO de Pôle Emploi est nationale.
HR	Oui	Non C'est un outil pour identifier les métiers avec goulet d'étranglement pour l'ensemble de la main-d'œuvre	Un échantillon d'employeurs est interrogé par le CES une fois par an. Il leur est demandé s'ils ont des difficultés à pourvoir les postes vacants en raison du manque de travailleurs qualifiés.	Une classification nationale des métiers compatible avec la CITP-08 est utilisée.	Le Service croate de l'emploi publie les résultats de l'enquête.	Niveaux national et régional
HU	Oui	Non	En plus de la détermination des métiers en tension et du système de bourses d'études professionnelles, le Service national de l'emploi (NES) est également en mesure d'identifier plus de catégories professionnelles où il est difficile pour un demandeur d'emploi de trouver un emploi, où les employeurs font face à une pénurie de main-d'œuvre à long terme, selon une base de données nationale, où le placement des travailleurs est difficile. Ce sont, en principe, des professions individuelles qui			

EM	Des enquêtes auprès des employeurs sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Breve description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
			ne sont pas officiellement considérées comme étant des métiers en tension. Le représentant du bureau régional de l'autorité du travail est membre du comité régional de développement et de formation (CDTC mais quand ce comité prend une décision sur la pénurie régionale des professions, il peut se prévaloir de la décision du NES.			
IE	<b>Non</b> L'Unité de recherche sur les compétences et le marché du travail privilégie une approche à multiples facettes pour évaluer les postes vacants lors d'une enquête à grande échelle auprès des employeurs, car cette dernière coûte cher et il faut en général trop de temps avant de recevoir les résultats. Bien que ce pays n'ait pas d'enquête auprès des employeurs conçue spécifiquement pour l'identification des pénuries de compétences, les questions de problèmes de compétences sont incluses dans l'enquête auprès des employeurs conçue pour obtenir la vision des employeurs sur les diplômés irlandais.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
IT	<b>Oui</b>	Non	L'enquête VELA mesure les postes vacants, les stocks et flux de métiers, les heures travaillées et rémunérées dans les entreprises de 10 à 499 employés dans l'industrie, les services de distribution ou les services aux entreprises (sections B à N de la classification Ateco 2007) et dans les entreprises comptant au moins 10 employés proposant des services sociaux ou à la personne (sections P à S de Ateco 2007). Les données sont ventilées par secteur d'activité économique (Ateco 2007) et par répartition	Postes vacants	Cette enquête est organisée conformément au Règlement (CE) n°453/2008 du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 relatif aux statistiques trimestrielles sur les emplois vacants dans la Communauté. Cette enquête est menée par l'Institut national italien de la statistique et les résultats sont rendus publics dans une publication trimestrielle, qui est disponible sur le site : <a href="http://www.istat.it/it/archivio/138419">http://www.istat.it/it/archivio/138419</a>	Les unités d'enquête sont les entreprises comptant au moins 10 employés et opérant dans le secteur industriel ou dans certains secteurs de services du Registre statistique des entreprises actives (ASIA). Le niveau géographique se compose de 3 régions : nord, centre et sud de

EM	Des enquêtes auprès des employeurs sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
			géographique (nord, centre et sud de l'Italie et des îles).			l'Italie.
LV	<b>Oui</b>	Non	L'échantillonnage par quotas et les méthodes d'échantillonnage stratifié sont utilisés pour créer un échantillon représentatif, tenant compte du secteur, de la taille de l'entreprise et de la région de l'entreprise. Les techniques CATI et CAWI8 sont appliquées pour les entretiens. (2556 employeurs ont été interrogés pour la préparation de la prévision à court terme pour le 2ème semestre de l'année 2014). Les données sont pondérées pour l'analyse statistique.	Taille de l'entreprise (en nombre d'employés) Région Secteur Groupe professionnel Niveau d'études	Agence nationale de l'emploi	National et régional
LU	<b>Oui</b> (1) Enquête sur les futures qualifications nécessaires pour le secteur de l'information et de la communication (TIC). (2) Enquête ciblant les entreprises industrielles, de construction et de travaux publics pour leurs projections d'embauche dans les deux années suivantes	(1) et (2) Non, mais peut être aussi utilisé pour la migration.	(1) et (2) L'enquête est menée tous les deux ans et vise les entreprises industrielles, financières et commerciales pour leurs projections d'embauche dans les deux années suivantes. .	(1) Les secteurs suivants sont concernés par cette enquête : - construction - services financiers - commerce et services aux entreprises - industrie manufacturière. Le choix des professions est basé sur les nomenclatures d'emplois sur les systèmes informatiques (2011). Non. La classification CITP n'est pas utilisée dans cette enquête (2) Les secteurs suivants sont concernés par cette enquête : - construction - industrie - travaux publics Toutes les branches des secteurs de l'industrie et de la construction, tels qu'ils sont définis par la codification NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne, système de classification des activités économiques recensant 615 codes à quatre positions), ne	(1) La Chambre de commerce à travers la Luxembourg School for Finance, le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et de la Solidarité et l'ADEM – Agence pour le Développement de l'Emploi (2) FEDIL – <i>Business Federation Luxembourg</i> (fédération d'entreprises multisectorielle représentative des secteurs de l'industrie, de la construction et des services aux entreprises)	National

EM	Des enquêtes auprès des employeurs sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Breve description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
				sont pas incluses.		
LT	Oui	Non	Avant d'établir une liste des métiers en tension, les fonctionnaires des agences pour l'emploi se réunissent régulièrement avec les associations d'employeurs. Pendant les réunions, les associations d'employeurs expriment leur position sur la pénurie de certaines professions dans les secteurs représentés, discutent des principales exigences pour les professions manquant de personnel et analysent les possibilités de développer les compétences nécessaires chez les chômeurs grâce à la formation professionnelle. Aux réunions assistent également les représentants syndicaux, qui expriment eux aussi leurs avis sur la liste des métiers en tension.	Métiers, secteurs	Bourse du travail lituanienne	Niveaux national, régional et municipal
MT	Oui	Oui	Un questionnaire est utilisé pour identifier les pénuries pour l'ensemble de la main d'œuvre	1. Métiers, compétences et qualifications 2. Classification internationale	<i>Employment and Training Corporation</i> (SPE de Malte)	National
NL	Oui (1) Offres d'emploi aux Pays Bas (2) l'avenir du « personnel-flex »	Non	(1) Sondage bisannuel auprès des entreprises pour identifier la demande du marché du travail. (2) Plus de 900 entreprises de 9 secteurs ont été interrogées sur les mesures de flexibilité qu'elles appliquaient, la portée de ces mesures, leur politique à ce niveau et les évolutions qu'elles en attendent.	(1) Secteurs et classifications de métiers (2) Secteurs	(1) Organisme de gestion des assurances sociales (UWV) (2) Fédération des agences d'emploi privés (ABU)	National et régional (zone UWV)
PL	Oui (1) Un projet de recherche sur la compétence professionnelle des Polonais, Étude du capital humain en Pologne depuis 2008, et les changements sur le marché du travail sont suivis, notamment les besoins d'emploi des employeurs polonais. (2) Les rapports de ManpowerGroup intitulés	Non	(1) Les employeurs ont été interrogés sur les problèmes de recrutement, l'impact sur leurs entreprises de la pénurie d'employés aux qualifications recherchées, et sur les stratégies des entreprises pour répondre à ce problème. Entretiens téléphoniques avec les employeurs et analyse des offres d'emploi publiées.	Les travailleurs indépendants et les entités de différentes sections de la Classification polonaise de l'activité (PKD), comme l'agriculture, ont été exclus de la population des employeurs en cours d'analyse. Nous avons utilisé la classification des professions CITP-08 ; ensuite, les informations sur	1) Agence polonaise pour le développement de l'entreprise en coopération avec l'Université Jagellonne 2) Le ManpowerGroup	National

EM	Des enquêtes auprès des employeurs sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Breve description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
	Pénuries de talents		(2) Les opinions des employeurs polonais sont utilisées pour la préparation des futures éditions des rapports du ManpowerGroup	les professions individuelles ont été ventilées entre les grands groupes comprenant neuf groupes de professions générales et des principaux sous-groupes m, eux-mêmes couvrant 38 groupes de professions plus spécifiques.		
PT	Non	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
SE	Oui	Non	Par exemple. Les enquêtes de l'agence des statistiques de Suède (SCB) sur les postes vacants et sur la tendance du marché du travail, en plus d'autres enquêtes mentionnées ci-dessus sous la rubrique « Listes de pénurie » (cf. tableau A2.1).	Programmes d'éducation (SUN : <i>Swedish Educational Terminology</i> qui est un système de classification de l'éducation, basé sur la CITE - Classification Internationale Type de l'Education (ou ISCED - <i>International Standard Classification of Education</i> ), Secteur économique	L'Agence nationale pour l'emploi, <i>Statistics Sweden</i> (SCB), l'Institut national de recherche économique (NIER)	National et régional
SI	Non	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
SK	Cet outil n'est pas systématique, car il n'y a pas de système de collecte des données auprès des employeurs sur leur future demande de main d'oeuvre. Certaines activités pilotes ont été effectuées dans le cadre de plusieurs projets où les employeurs étaient interrogés par enquêtes par sondage qualitatives menées auprès des employeurs	Non	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
UK	Oui (1) Enquête sur les compétences employeur (ESS) (2) Enquête de l'ONS sur les postes vacants	(1) Oui (2) Non	(1) Dans le cadre de l'analyse des métiers en tension par le <i>Migration Advisory Committee</i> (MAC), l'analyse descendante consiste à acquérir des données de la commission britannique pour l'emploi et les compétences ( <i>UK Commission for Employment and Skills</i> ). L'enquête a été menée à l'échelle du Royaume-Uni en 2011, à partir d'une série d'enquêtes menées dans chacun des pays du Royaume-Uni (Angleterre, Irlande du Nord, Écosse, Pays de Galles) pendant	(1) Les données sont analysées à un niveau SOC2010 à quatre chiffres, l'équivalent d'un groupe professionnel. Bien que n'étant pas une classification internationale, la CTP2010 correspond à la CIP-08 et une cartographie entre les deux est disponible à l' <i>Office for National Statistics</i> , où 67% des codes SOC2010 sont cartographiés avec succès dans la CIP-08 de niveau à 4 chiffres, le reste correspondant au niveau à 3	1) Le <i>Migration Advisory Committee</i> (MAC) utilise les données de l'enquête ESS dans le cadre de son analyse pour déterminer la liste des professions en tension du Royaume-Uni. (2) Aucun.	1) Enquête auprès des employeurs dans tout le Royaume-Uni. (2) Grande-Bretagne. Les entreprises d'Irlande du Nord ne sont pas interrogées en raison du risque de chevauchement avec d'autres enquêtes menées en Irlande du Nord.

EM	Des enquêtes auprès des employeurs sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
			<p>les années 1990 et 2000. Elle va désormais être menée tous les deux ans (c.-à-d. a été réalisée en 2013, devrait être réalisée en 2015). L'enquête ESS recueille des données sur les postes vacants, les postes difficiles à pourvoir et les pénuries de compétences. En 2013, l'enquête a recueilli les données de 91 000 entreprises, dans tous les secteurs. Le MAC utilise cette enquête pour calculer trois paramètres avec une résolution SOC2010 à quatre chiffres : postes vacants avec pénurie de compétences/nombre total de postes vacants ; pénuries de compétences/postes vacants difficiles à pourvoir, et postes vacants avec pénurie de compétences/emploi.</p> <p>(2) L'enquête de l'ONS sur les postes vacants est considérée comme étant la source la plus fiable sur les postes vacants en Grande-Bretagne. Elle est menée régulièrement auprès des entreprises et apporte une mesure précise et complète du nombre total de postes vacants. Elle est également conduite sur une base mensuelle, ce qui donne une résolution temporelle élevée. Cependant, il est impossible de ventiler les postes vacants par profession, par secteur ou de manière détaillée. Son application pour les besoins du MAC est donc limitée.</p>	<p>chiffres.</p> <p>(2) Les données sont déterminées à l'aide de la classification des industries (CTI) de 2007. Celles-ci sont fournies à un seul chiffre, pour les groupes à faible résolution (par exemple, « Industrie manufacturière », « Construction »). Les classifications CITP-08 ne sont pas utilisées et ne peuvent être calculées à partir des classifications SIC2007 à un chiffre.</p>		

Le tableau ne contient pas d'informations pour BG, RO et NO, car aucun rapport national n'a été soumis par ces pays.

Tableau A2.4 : Analyses d'anticipation /prévisionnelles

EM	Les analyses prospectives/prévisionnelles sont-utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique?	Breve description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organisations responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
AT	<b>Oui</b> Modèle de prévision pour compiler les quotas, prévu dans la réglementation qui prévoit quels permis de séjour soumis à quotas sont délivrés à des ressortissants de pays tiers La prévision fait partie de l'Expertise sur l'installation des ressortissants étrangers en Autriche ; préparée chaque année de 1994 à 2013 et abandonnée en 2014.	Oui Il n'analyse pas la migration économique en tant que telle, mais plutôt les quotas qui devraient être fixés pour l'année suivante.	Est examiné dans quelle mesure les quotas ont été utilisés pendant les années précédentes. Une estimation des quotas nécessaires pour l'année suivante est également apportée.	(1) inconnu ; vraisemblablement industries et professions, avec les qualifications implicites pour chaque profession  (1) inconnu ; vraisemblablement classifications nationales et internationales	Institut autrichien de recherche économique et l'université Krems ( <i>Danube University Krems</i> ), au nom du ministère fédéral de l'Intérieur	Niveau régional (provinces fédérales)
BE	<b>Oui</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>la série d'études « Veille et anticipation » de Bruxelles</li> <li>« Métiers porteurs » en Wallonie</li> <li><i>Métiers d'avenir, États des lieux sectoriels et propositions de futurs, Recueil prospectif</i>, en Wallonie</li> <li>VLAMT, recherche flamande sur le futur marché du travail</li> </ul>	Non	Chaque région utilise sa propre méthode et approche, qui consiste entre autres en des analyses statistiques, des prévisions quantitatives, des consultations d'experts et des discussions stratégiques sur certains secteurs en demande.	Secteur	SPE régional	Régional
CY	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
CZ	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
DE	<b>Oui</b>	Non, pas directement. Il est utilisé comme un outil pour exposer des demandes dans les débats publics et/ou autres débats politiques.	Souvent sur la base de l'analyse des goulets d'étranglement menée par l'Agence fédérale pour l'emploi. Les méthodes de prévision diffèrent d'une institution à l'autre et dépendent des variables (de base) utilisées (rapport candidat/poste vacant, évolution des revenus, changements démographiques, etc.).	Qualifications, métiers, secteurs, professions, évolutions des revenus, comparaisons quantitatives entre des cohortes d'employés jeunes et plus anciennes, etc.	Principalement par les institutions de recherche privées ou les groupes d'intérêt	Niveaux national et régional
EE	<b>Oui</b>	Non	Les données recueillies par l'Enquête sur les forces de travail (EFT) et le dernier (2011) recensement de la population servent de base à la prévision. Sur la base de cette enquête, sont analysés les changements dans l'emploi par profession et dans cinq groupes d'activités. Les données du recensement de la population sont utilisées pour estimer plus précisément les besoins en main-d'œuvre par profession et les besoins en matière d'éducation des employeurs	Secteurs, métiers, qualifications	Ministère des Affaires économiques et de la Communication	National

EM	Les analyses prospectives/prévisionnelles sont-utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organisations responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
EL	<b>Non</b>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
ES	<b>Oui</b>	Oui	Cet outil repose sur les informations disponibles sur les offres d'emploi publiées par les services publics de l'emploi et ses propres statistiques sur les demandeurs d'emploi	Métiers « <i>La clasificación nacional de ocupaciones</i> » a été utilisée dans le cadre de la CITP-08	Les services publics de l'emploi	Niveau régional
FI	<b>Oui</b> 1) Perspectives de développement régionaux 2/2014 2) Institut VATT de recherche économique : Demande de travail dans l'économie finlandaise en 2015-2030 (étude 181/2015) 3) Service ForeAmmatti 4) Éducation et demande de main-d'œuvre 2025, Résultats de l'anticipation pour les futurs emplois et besoins éducatifs, Office national finlandais de l'éducation, Rapports 2011:251	Aucun des instruments n'est utilisé pour déterminer les besoins en migration économique	1) La synthèse, établie deux fois par an, montre le point de vue des Centres pour le développement économique, les transports et l'environnement et des principaux développeurs régionaux en ce qui concerne la situation actuelle et la perspective à court terme dans les unités sous régionales. La synthèse évalue les perspectives de développement des régions et la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée. 2) La demande de travail est estimée secteur par secteur jusqu'en 2030. L'analyse est effectuée selon le modèle d'équilibre VATTAGE. 3) ForeAmmatti est un service utilisé par l'administration de l'emploi pour aider la planification de la formation des travailleurs. Les prévisions du marché du travail estiment la demande (attrition et changement dans le nombre de salariés, entre autres) et l'offre (par exemple, combien de nouvelles recrues venues des établissements d'enseignement arrivent sur le marché du travail et l'offre de main d'oeuvre formée par les chômeurs). 4) L'Office national finlandais de l'éducation (FNBE) a anticipé la demande de travail en préparant des prévisions de la structure métiers par industrie pour 2025. En outre, le Conseil a prévu des départs naturels au sein de la main-d'œuvre employée sur la période de 2008 à 2025. Les prévisions de demande de main-d'œuvre ont été utilisées pour calculer les besoins d'admission dans l'enseignement à orientation professionnelle et la formation professionnelle jusqu'à la fin des années 2010.	1) Secteurs (tels que l'industrie, la construction et les services) et métiers 2) L'analyse est effectuée pour les secteurs du modèle VATTAGE. Les résultats de 28 secteurs sont présentés. La classification de la structure professionnelle de Statistics Finland est utilisée. 3) ForeAmmatti fonctionne aux niveaux à quatre chiffres de la classification CITP (400 professions). 4) Les chiffres de la demande de main-d'œuvre par industrie ont été utilisés comme une base pour préparer une prévision de la demande de main-d'œuvre par groupe professionnel.	1) Le ministère de l'Emploi et de l'Économie, les Centres pour le développement économique, les Transports et l'Environnement. 2) Les prévisions sectorielles par VATT sont utilisées par l'Office national finlandais de l'éducation, les ministères et les représentants des régions. 3) ForeAmmatti est utilisé par le ministère de l'Emploi et de l'Économie, les Centres pour le développement économique, les Transports et l'Environnement, et les bureaux de l'emploi et du développement économique. 4) Administration de l'éducation	1) Les régions (15 régions) et les unités sous régionales (67 unités) du Centre pour le développement économique, les transports et l'environnement. 2) Les scénarios sont établis aux niveaux régional et national. 3) Les régions (15 régions) du Centre pour le développement économique, les transports et l'environnement. 4) Niveau national



EM	Les analyses prospectives/prévisionnelles sont-utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organisations responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
FR	<b>Oui</b> L'enquête France Stratégie sur les métiers pour 2022 en partenariat avec la DARES	Oui, en 2008, l'enquête France Stratégie a permis d'identifier des métiers en tension et donc contribué à la rédaction de la liste des métiers en tension	Cette enquête entre dans le cadre de l'exercice de la Prospective des métiers et des qualifications (PMQ) pour examiner les perspectives en termes de modifications apportées aux ressources de main-d'œuvre et de postes par métier. Cet exercice s'appuie sur l'ensemble des partenaires et administrations concernés par l'analyse des perspectives de changements à moyen terme pour l'emploi par profession et qualification	La nomenclature des FAP est utilisée.	Cette enquête est utilisée par les pouvoirs publics, notamment par la Direction générale du travail (DGT)	Niveau national
HR	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
HU	<b>Oui</b>	Non	Les prévisions et statistiques des bureaux régionaux du gouvernement (appelées prévisions du marché du travail) jouent un rôle important dans la détermination des pénuries de qualifications. Lors de la réalisation du pronostic à court terme du marché du travail pour 2014, les représentants du NEO et le partenaire mandaté se sont entretenus avec les gestionnaires de 7108 entreprises à propos de leurs demandes de main-d'œuvre anticipée, actuelle et à venir.	La recherche a suivi une approche économique horizontale visant à suivre les attentes économiques des entreprises actives sur le marché du travail et, en parallèle, la surveillance globale de la capacité de l'expansion anticipée du marché du travail.	Jusqu'à 2014, celles-ci étaient préparées par l'Office national de l'emploi (NEO) ; à partir de 2015, l'autorité responsable est le ministère de l'Économie nationale.	S.o.
IE	<b>Oui</b>	Oui	Le NSB annuel comprend des prévisions fondées sur des données du Bureau central des statistiques ; bulletin trimestriel de la Banque centrale d'Irlande. Les projections professionnelles sont également dérivées d'un modèle économique interne.	Métiers	Expert Group on Future Skills Needs (EGFSN)	National
IT	<b>Oui</b> Enquête Excelsior	Ce système reconstruit les prévisions concernant la demande de main-d'œuvre et les besoins professionnels et de formation tels qu'ils sont exprimés par les entreprises, sur une base annuelle et trimestrielle. Il est donc destiné à estimer la demande totale de main-d'œuvre des entreprises (c.-à-d. les travailleurs nationaux et étrangers). Il contient, cependant, une section spécialement dédiée à la	Les données recueillies lors de l'enquête Excelsior fournissent des tendances qualitatives, comme la nécessité de continuer la formation des personnes nouvellement recrutées, une demande d'expérience et/ou de qualifications spécifiques, et les profils professionnels, secteurs et compétences les plus demandés.	Les secteurs d'activité économique dans le système d'information Excelsior sont regroupés en 28 regroupements spécifiquement définis sur la base d'un plan d'échantillonnage théorique. Ces regroupements ont des divisions (codes à 2 chiffres) et des groupes (codes à 3 chiffres), comme il est spécifié dans la classification officielle des activités économiques, ATECO 2007. ATECO 2007 est la version nationale de la nomenclature	Cet outil est utilisé par le ministère du Travail et par l'Union italienne des Chambres de Commerce, d'Industrie, de l'Artisanat et de l'Agriculture, Unioncamere. Les documents politiques sur l'immigration et les ressortissants étrangers des 3 dernières années (article 3(1) de la loi sur l'immigration) ont permis de déterminer les quotas d'immigration sur la base des prévisions de la demande de migration économique faites dans l'enquête Excelsior.	Les unités interrogées et analysées sont l'entreprise et l'unité provinciale locale. Par conséquent, il est possible d'estimer les besoins professionnels à court et moyen termes, y compris au niveau local, pour chacune des 105 provinces italiennes, ventilées par taille de classe

EM	Les analyses prospectives/prévisionnelles sont-utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organisations responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
		main-d'œuvre étrangère. En outre, les publications comprennent un rapport annuel et trimestriel consacré exclusivement à la main-d'œuvre étrangère en Italie.		européenne, NACE Rev.2. Les échelons professionnels font référence aux catégories suivantes : cadres supérieurs, cadres et employés intermédiaires, ouvriers et autres employés. Les professions élémentaires sont classées selon la classification ISTAT 2001, afin d'assurer la cohérence avec la classification européenne (ISTAT 2011 est liée à la CIP 2008).		et activité économique.
LV	Oui	Non	Prévision à moyen et long termes de la demande et de l'offre de main-d'œuvre	Les prévisions à moyen et long termes sont préparées avec la ventilation de 15 secteurs (basés sur la NACE Rév. 2), 40 groupes de professions (basés sur la CIP-08), 3 niveaux d'éducation et 23 zones d'éducation thématiques pour chaque niveau (basées sur la CITE 97).	Ministère de l'Économie	Utilisé au niveau national
LU	Oui	Non, mais peut être utilisé à des fins de migration	Enquêtes auprès des employeurs dans les secteurs de l'informatique et de la construction utilisées pour fournir des prévisions à court terme (cf. enquêtes auprès des employeurs ci-dessus)	(1) Les secteurs suivants sont concernés par cette enquête : - construction - services financiers - commerce et services aux entreprises - industrie manufacturière Le choix des professions est basé sur les nomenclatures d'emplois sur les systèmes informatiques (2011). Non. La classification CIP n'est pas utilisée dans cette enquête (2) Les secteurs suivants sont concernés par cette enquête : - construction - industrie - travaux publics Toutes les branches des secteurs de l'industrie et de la construction, tels qu'ils sont définis par la codification NACE, ne sont pas incluses	(1) La Chambre de commerce à travers la Luxembourg School for Finance, le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et de la Solidarité et l'ADEM (2) FEDIL	National
LT	Oui	Non	Depuis 1995, la Bourse du travail lituanienne effectue chaque année des prévisions du marché du	1) Secteurs, qualifications, métiers 2) National (développé sur la	Bourse du travail lituanienne	National

EM	Les analyses prospectives/prévisionnelles sont-utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organisations responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
			travail pour les années suivantes. La méthode de prévision du marché du travail a été créée conjointement avec des experts de l'Office national du marché du travail suédois. La représentation des résultats de l'enquête a été obtenue grâce à une sélection proportionnelle des participants du marché du travail selon leurs formes de propriété, leurs activités économiques et le nombre de leurs employés. Depuis 1997, la Bourse du travail lituanienne publie chaque année les « Prévisions du marché du travail » et, depuis 2003, elle publie également le « Baromètre des possibilités de travail ». Les prévisions du marché du travail ont été effectuées selon les résultats de l'enquête menée auprès des employeurs en septembre et octobre.	base de la CITP-08)		
MT	Oui	Oui	Un questionnaire est utilisé pour identifier les pénuries pour l'ensemble du personnel et ainsi prévoir les demandes du marché du travail	1. Métiers, compétences et qualifications 2. Classification internationale	<i>Employment and Training Corporation</i> (SPE de Malte)	National
NL	Oui (1) Prévisions du marché du travail de l'UWV (2) Marché du travail comparé au niveau d'éducation et au métier	Non	Tous les deux ans, une prévision est publiée et donne un aperçu des développements actuels et futurs du marché du travail néerlandais. Les prévisions portent sur une période de six ans.	(1) Secteurs (2) Groupes professionnels, types d'éducation et secteurs.	(1) Organisme de gestion des assurances sociales (UWV) (2) <i>Research Centre for Education and the Labour Market</i> (ROA) en mission pour l'UWV et le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Science, etc.	1) National et régional 2) National et régional (seulement différenciés en matière d'éducation)
PL	Oui Outil de projection : <a href="http://www.prognozwaniezatrudnienia.pl">www.prognozwaniezatrudnienia.pl</a>	Non Cet outil met en évidence les pénuries pour tous les effectifs (au niveau national), mais il ne dispose pas de volet spécial consacré à la migration.	L'outil de projection génère des projections de l'emploi par groupe professionnel de grande, moyenne et petite tailles, en conformité avec la classification des professions et des spécialités, pour les besoins du marché du travail et les secteurs économiques.	Groupes professionnels en conformité avec la classification des professions et des spécialités	Centre de développement des ressources humaines en coopération avec l'Institut du travail et des études sociales ; le ministère du Travail et de la Politique sociale, Département d'analyses et de prévisions économiques (administrateur du portail)	Secteurs statistiques NUTS 2 (nomenclature des unités territoriales statistiques)
PT	Oui Un rapport fournit des prévisions d'emploi et identifie les besoins en main-d'œuvre étrangère	Le rapport détermine le quota annuel	Analyse de l'évolution des flux migratoires, évolution trimestrielle de l'emploi national en utilisant des estimations tirées d'enquêtes sur l'emploi, évolution de la population étrangère dans le marché du travail, en utilisant des estimations tirées d'enquêtes sur l'emploi, évolution des offres d'emploi par les entreprises,	Secteurs	Le ministère de la Solidarité, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MSESS) coordonne un groupe interministériel constitué par des représentants de la Direction régionale du travail et des qualifications professionnelles de la région autonome des Açores, l'Institut de l'emploi de Madère, les services portugais de	s.o.

EM	Les analyses prospectives/prévisionnelles sont-utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique?	Breve description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organisations responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
			candidatures par les chômeurs, prévisions à court et moyen termes pour les principaux indicateurs macro-économiques.		l'immigration et des frontières et l'IEFP (institut de l'emploi et de la formation professionnelle), Un avis préalable est soumis par le Comité permanent pour les questions sur l'emploi.	
SE	Oui	Non	Par exemple. Prévisions par métier.	Métier	L'Agence nationale pour l'emploi, <i>Statistics Sweden</i> (SCB)	National
SI	Non	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
SK	Oui L'art. 12 de la Loi sur les services de l'emploi donne droit à l'Office central du Travail, des Affaires sociales et de la Famille d'analyser et de prévoir l'évolution du marché du travail et de la publier sur son site Internet.	Non	s.o.	s.o.	Les analyses et prévisions de l'évolution du marché du travail sont préparées en collaboration avec le ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille de la République slovaque, le ministère de l'Économie de la République slovaque, le ministère de l'Éducation, de la Science, de la Recherche et du Sport de la République slovaque en coopération avec les associations et les organisations professionnelles	s.o.
UK	Oui	Oui	Dans le cadre de l'appel à contributions lancé par le <i>Migration Advisory Committee</i> (MAC) auprès des employeurs concernant les pénuries d'emploi pour la liste des métiers en tension, ils demandent des informations sur les futures tendances de la demande et de l'offre de travailleurs au sein d'une profession (par exemple des informations sur le profil d'âge de la population active, les tendances attendues concernant la retraite, et le nombre de travailleurs nouvellement qualifiés qui devraient arriver sur le marché). Les employeurs ne sont cependant pas tenus de fournir ces informations, et ceci ne représente qu'un seul des nombreux facteurs formant l'évaluation ascendante de la pénurie de main-d'œuvre (par exemple augmentation des salaires, heures travaillées, postes vacants).	(1) Les données sont analysées à un niveau SOC2010 à quatre chiffres, l'équivalent d'un groupe professionnel. (2) Bien que pas n'étant pas une classification internationale, la CTP2010 correspond à la CIP-08 et une cartographie entre les deux est disponible à l'Office for National Statistics, où 67% des codes SOC2010 sont cartographiés avec succès dans la CIP-08 de niveau à 4 chiffres, le reste correspondant au niveau à 3 chiffres.	Le <i>Migration Advisory Committee</i> (MAC) utilise les données de cette demande facultative dans le cadre d'une série d'outils pour identifier les pénuries de main-d'œuvre. Cela alimente l'évaluation globale des pénuries de main-d'œuvre du MAC. Le MAC donne un avis sur les listes de pénuries au gouvernement.	National (dans tout le Royaume-Uni)

Le tableau ne contient pas d'informations pour BG, RO et NO, car aucun rapport national n'a été soumis par ces pays.

Tableau A2.5 : Études ou analyses qualitatives

EM	Des études/analyses qualitatives sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
AT	Non	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
BE	Oui	Non	Tout en créant une liste des métiers en tension, la Wallonie réalise, après la phase quantitative, des enquêtes de suivi des postes vacants avec les employeurs. Les conseillers en recrutement interrogent directement les employeurs sur la nature de leurs problèmes de recrutement. De même, tous les deux ans, le SPE de Bruxelles, Actiris, organise des consultations exhaustives externes avec les fédérations patronales et les « centres de référence professionnelle ». Les consultations portent sur les problèmes de recrutement, les actions prévues et les évolutions actuelles et futures du secteur qui peuvent avoir un impact sur l'évolution de l'emploi. Le SPE de Bruxelles, Actiris, envoie un questionnaire aux fédérations d'employeurs (en 2015, environ 40 fédérations ont été consultées). Actiris complète également le questionnaire avec un entretien en face-à-face avec les représentants des centres de référence professionnelle, car ces centres disposent d'une connaissance approfondie de leur secteur. En Flandre, les gestionnaires du secteur, ainsi que les organisations du secteur et les spécialistes locaux, sont consultés pour des informations supplémentaires.	Employeurs individuels + Niveau du secteur	SPE régional	Régional
CY	Non	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
CZ	Non	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
DE	Oui Analyse de manque de main-d'œuvre qualifiée, conduite par l'agence de l'emploi fédérale deux fois par an.	Oui, mais seulement en partie. Si des pénuries de main-d'œuvre dans des métiers spécifiques sont identifiées dans deux analyses consécutives, la liste de pénurie de main-d'œuvre peut être ajustée. Pour les professions non universitaires mentionnées dans la liste, l'examen prioritaire est supprimé.	Rapport entre les offres et les demandeurs d'emploi (rapport candidat/poste vacant) et durée de la vacance (par rapport à l'augmentation de jours moyenne et absolue). En outre, une évaluation qualitative est menée en termes de répartition de l'âge chez les employés, le nombre de places en apprentissage, etc.	(i) Métiers, niveaux de compétence, secteurs, différences régionales (ii) Sur la base de la Classification nationale des métiers (KldB 2010)	Agence fédérale pour l'emploi, en coordination avec le ministère du Travail et des Affaires sociales	Niveaux national et régional
EE	Oui	Non, utilisé pour identifier les pénuries globales du marché du travail, pas directement lié à l'immigration	en cours de développement	Secteur, compétences, professions	Autorité estonienne de qualifications	National

EM	Des études/analyses qualitatives sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
		économique				
EL	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
ES	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
FI	<b>Oui</b> (1) Baromètre professionnel (2) Is labour shortage true? Institut du travail pour la recherche économique, Rapport 27/2013 (3) Analyse d'EVA (policy and pro-market think tank financed by the Finnish business community), le Forum finlandais sur le commerce et le développement de politiques, intitulée Les décideurs de l'avenir – la Finlande ne peut pas faire face sans migration	(1) Le baromètre professionnel n'est pas directement utilisé pour déterminer les besoins en migration économique, mais il influence, pour sa part, les politiques de permis de travail des Centres pour le développement économique, les transports et l'environnement. (2) Le rapport contient des recommandations et examine les tensions dans le secteur du nettoyage à Uusimaa. (3) Pour que la Finlande ait assez de travail dans l'avenir, il doit y avoir une quantité suffisante de personnes en âge de travailler. L'analyse commente l'importance de l'immigration à cet égard.	(1) Le baromètre professionnel est un outil de gestion du travail avec lequel sont estimées l'offre et la demande de main-d'œuvre, et leur équilibre, dans environ 200 professions et différentes régions. Les estimations s'appliquent à l'avenir proche, soit environ six mois (2) Les auteurs du rapport développent un indicateur statistique qui décrit la situation du marché du travail dans le secteur du nettoyage (sur la base d'un indicateur développé par le <i>Migration Advisory Committee</i> de Grande-Bretagne, le MAC). Lorsque l'indicateur montre que la situation du marché du travail est tendue, il serait utile d'accroître l'immigration. L'analyse des auteurs apaise les inquiétudes concernant la tension dans le secteur du nettoyage à Uusimaa. (3) L'analyse se penche sur la disponibilité de la main-d'œuvre en prenant en compte les tendances finlandaises en ce qui concerne la population et la réserve de main-d'œuvre, et déclare que la Finlande a besoin de 34 000 immigrés chaque année de sorte que le nombre de personnes en âge de travailler ne va pas diminuer dans les prochaines décennies. L'analyse se base principalement sur les bases de données de Statistics Finland.	(1) Le baromètre professionnel est préparé au niveau de professions spécifiques. (2) La classification CITP (avec un niveau à quatre chiffres) est utilisée depuis juillet 2014. (2) Domaine professionnel, le secteur du nettoyage. Au moment de la rédaction du rapport, une classification nordique des professions (classification PAL) était utilisée. (3) L'analyse traite de la demande de travail à un niveau général, et non pas par secteur ou par profession.	(1) Le baromètre professionnel est utilisé par l'administration du travail (ministère de l'Emploi et de l'Économie, Centres pour le développement économique, les transports et l'environnement, les bureaux de l'emploi et du développement économique) (2) Pas vraiment utilisé, mais a, en tant qu'évaluation d'experts, sûrement une influence sur le fond des décisions. Le rapport vise à donner des recommandations pour le développement du baromètre professionnel. (3) L'objectif du thinktank EVA est de produire des renseignements opportuns sur les phénomènes dominants et d'apporter de nouveaux points de vue dans le débat social. Dans la vie de l'entreprise, EVA cherche à susciter une discussion continue sur les besoins de changement dans les entreprises.	(1) Chaque baromètre professionnel est préparé par un bureau de l'emploi et du développement économique (15 bureaux), avec la région et l'unité sous régionale (67 unités) comme niveaux les plus détaillés. (2) Uusimaa (3) Le niveau national.
FR	(cf. enquêtes auprès des employeurs)					
HR	<b>Non</b>	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.	S.o.
HU	<b>Oui</b>	Non	Les organisations indépendantes jouent également un rôle important dans la préparation des rapports. La chambre de commerce et d'industrie hongroise (MKIK) a effectué une recherche en 2014. Les employeurs ont été interrogés plus particulièrement pour recueillir des informations sur les métiers en tension. La collecte de données a été conçue comme outil pour faciliter le travail du CDEC. La même recherche ayant été menée chaque année entre 2008 et 2014, il est possible d'effectuer une analyse comparative et d'obtenir des données comparables. Sur la base de ces données, les tendances du marché du travail peuvent être prévues, et grâce à la planification à court terme, il est	Ce projet est coordonné de façon uniforme ; la méthode des entretiens n'a pas changé depuis 2008. En 2014, outre les entrepreneurs, les représentants de la sphère publique et les récents diplômés ont été eux aussi interrogés.	La chambre de commerce et d'industrie hongroise (MKIK) a effectué une recherche en 2014.	National

EM	Des études/analyses qualitatives sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
			également possible de façonner les prévisions mi-parcours ou à long terme en mettant l'accent sur les nécessités. En outre, l'enquête internationale Manpower a traité de la situation en Hongrie.			
IE	Oui	Oui	Le NSB contient une analyse qualitative basée sur un sondage téléphonique effectué auprès de 100 agences de recrutement et mené par le personnel du SLMRU. Une recherche de texte en ligne peut également être entreprise pour préciser les constats. Une analyse plus détaillée de ces travaux est publiée dans l'enquête annuelle <i>Vacancy Overview</i> , qui propose une vue d'ensemble de la demande de travail en identifiant des tendances dans les données sur les offres d'emploi publiées	Métiers	<i>Expert Group on Future Skills Needs</i> (EGFSN)	National
IT	Non	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
LV	Analyse des offres et des changements des chômeurs	Non	Une analyse des offres d'emploi (enregistrées à l'Agence nationale pour l'emploi) et du portrait des chômeurs est effectuée en préparant la liste de pénurie. En outre, des statistiques détaillées sur le chômage et les postes vacants sont publiées chaque mois sur la page d'accueil de l'Agence nationale pour l'emploi.	Région Secteur Groupe professionnel Niveau d'études	Agence nationale de l'emploi	National
LU	Non	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
LT	Non	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
MT	Oui	Oui	Publications de l'UE, documentation nationale		<i>Employment and Training Corporation</i> (SPE de Malte)	National
NL	Oui	Non	Le rapport principal sur les secteurs identifiés détaille les développements les plus importants dans les secteurs.	Secteurs et groupes professionnels	UWV	National
PL	Immigrants avec des qualifications élevées sur le marché du travail polonais. Étude sociale - le projet est cofinancé par le Fonds européen d'intégration des ressortissants de pays tiers et le budget de l'Etat, et il est mis en œuvre conjointement par la Fondation « Our Choice » et l'Institut pour l'enquête socio-économique (ISEE). <a href="http://www.isee.org.pl/strona/index.php?page=efi2">http://www.isee.org.pl/strona/index.php?page=efi2</a>	Non	Se basant sur des données statistiques, les auteurs ont tenté de caractériser les tendances principales pour faire accorder l'offre de main-d'œuvre immigrée et la demande nationale de main-d'œuvre.	Métiers Groupes professionnels Secteurs (sections de la classification polonaise d'activité.	Institut pour l'enquête socio-économique (ISEE) et la Fondation « Our Choice »	Niveaux national et régional
PT	Oui Rapport préparé par le ministère de l'Emploi utilisé pour définir le quota global indicatif pour les possibilités de travail	Oui	Ce rapport analyse les informations sur : a) L'évolution des flux migratoires au Portugal, par statut juridique et nationalité, mettant davantage l'accent sur la demande et la délivrance de nouveaux permis de séjour ; b) L'évolution trimestrielle du marché national de l'emploi selon le secteur d'activité et la profession, en utilisant les estimations tirées des enquêtes sur l'emploi ; c) L'évolution de la population étrangère sur le marché du travail national, en utilisant les estimations des enquêtes sur l'emploi et	Secteurs (NACE) et professions (CITP)	Ministère de l'Emploi	Métropole nationale et régions autonomes

EM	Des études/analyses qualitatives sont-elles utilisées?	L'instrument est-il utilisé pour déterminer les besoins en migration économique ?	Brève description et méthode utilisée	Niveau d'analyse (qualifications, métier, secteurs, professions) et de classification	Organismes responsables	Niveau géographique (national, régional, municipal)
			l'information administrative sur le chômage enregistré parmi les citoyens étrangers (en particulier de pays tiers), ainsi que les chiffres sur les ressortissants étrangers recevant des prestations de chômage ; d) L'évolution des offres d'emploi des entreprises, des candidatures à des emplois par les chômeurs, des stages réussis et du chômage enregistré, avec davantage l'accent sur les secteurs d'activité ayant une prédominance plus élevée de migrants ; et e) Les prévisions à court et moyen termes pour les principaux indicateurs macro-économiques, à savoir le PIB et ses composantes, l'évolution des prix et l'évolution du marché du travail (emploi, chômage, productivité). Enfin, chaque rapport soumet une ou plusieurs propositions relatives à la délimitation du quota annuel. Les propositions peuvent inclure des chiffres nationaux et régionaux qui se rapportent, dans ce cas, aux régions autonomes.			
<b>SE</b>	<b>Oui</b> Mais elles ne semblent pas être utilisées souvent.	Non	Des rapports ponctuels par les partenaires sociaux contiennent des aspects qualitatifs dans certains cas (par exemple extraits d'entretiens) ; des rapports de recherche sur le sujet pourraient probablement contenir quelques exemples d'analyse qualitative.	Divers	partenaires sociaux	National
<b>SI</b>	<b>Non</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
<b>SK</b>	Les analyses qualitatives ne sont utilisées que pour des projets individuels et des études potentielles. Cet outil n'est pas utilisé de manière systématique.	Non	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
<b>UK</b>	<b>Non</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Le tableau ne contient pas d'informations pour BG, RO et NO, car aucun rapport national n'a été soumis par ces pays.



## Annexe 3 : travailleurs employés par métiers et postes vacants estimés

Tableau A3.1 : spécialistes de la santé

Etat Mem bre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants européens des autres pays de l'UE			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjours délivrés aux RPT pour des métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
AT	2013	Spécialistes de la santé (22)	30 400	47 600	78 000	2 300	3 800	6 100	500	700	1 200	14	17	31	233
		dont médecins (221)	21 300	18 200	39 500	1 500	1 000	2 500	300	200	500	8	8	16	149
		dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)	600	3 100	3 700	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BE	2013	Spécialistes de la santé (22)	54 567	114 380	168 947	2 582	3 967	6 549	301	873	1 174	s.o.	s.o.	s.o.	7 339
		dont médecins (221)	19 665	16 511	36 176	1 189	1 260	2 449	96	304	400	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)	9 121	44 505	53 626	244	950	1 194	205	450	655	s.o.	s.o.	s.o.	6 088
HR	2014	Spécialistes de la santé (22)	1 534	5 372	6 906	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	11	s.o.	s.o.	11	s.o.
		dont médecins (221)	281	670	951	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	11	s.o.	s.o.	11	s.o.
		dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)	534	2 847	3 381	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CZ	2011	Spécialistes de la santé (22)	286 100	330 500	616 600	1 161	2 056	3 217	291	271	562	s.o.	s.o.	s.o.	754
		dont médecins (221)				932	1 319	2 251	215	163	378	s.o.	s.o.	s.o.	549
		dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)				54	364	418	4	39	43	s.o.	s.o.	s.o.	38
DE	2014	Spécialistes de la santé (22)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		dont médecins (221)	s.o.	s.o.	365 247	s.o.	s.o.	22 080	s.o.	s.o.	17 581	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)	3 483	23 022	26 505	35	465	499	40	222	262	s.o.	s.o.	s.o.	342
EE	2011 ; 2014 pour le nombre de titres de séjour et de postes vacants	Spécialistes de la santé (22)	1 586	9 313	10 899	14	16	30	128 (39)	398 (141)	526 (180)	11	8	19	523
		dont médecins (221)	993	3 152	4 145	6	5	11	71(16)	98 (21)	169 (37)	7	3	10	86
		dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)	46	3 147	3 193	0	7	7	6 (4)	177 (93)	183 (97)	0	0	0	76
FI	2012 & 2014 <sup>70</sup>	Spécialistes de la santé (22)	10 647	24 921	35 568	342	523	865	117	165	282	20	60	80	s.o.
		dont médecins (221)	7 803	11 517	19 320	282	383	665	70	87	157	s.o.	s.o.	s.o.	2 829
		dont cadres infirmiers et	397	5 307	5 704	1	3	4	1	1	2	20	60	80	556

<sup>70</sup> 2014 : permis de séjour et postes vacants ; 2012 : emploi total, emploi de ressortissants de l'UE venus d'autres États membres et emploi des TCN.

Etat Membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants européens des autres pays de l'UE			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjours délivrés aux RPT pour des métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>sages-femmes (222)</i>													
FR	2012; 2014 pour le nombre de postes vacants	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	169 382	583 212	752 594	5 371	10 593	15 964	14 114	11 951	26 065	s.o.	s.o.	s.o.	2 301
		<i>dont médecins (221)</i>	54 624	59 598	114 221	3 161	2 769	5 929	6 023	2 016	8 039	s.o.	s.o.	s.o.	169
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	9 362	61 966	71 328	0	287	287	0	1,221	1,221	s.o.	s.o.	s.o.	157
HU	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	19 304	38 431	57 735	299	219	518	31	24	55	5	7	12	104
		<i>dont médecins (221)</i>	11 850	12 782	24 633	299	219	518	7	5	12	2	0	2	44
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	412	6 141	6 553	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46
IE	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	s.o.	s.o.	85 200	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont médecins (221)</i>	s.o.	s.o.	11.900	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	s.o.	s.o.	53 500	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
LV	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	2.2	13.1	15.3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	7	0	7	251
		<i>dont médecins (221)</i>	s.o.	s.o.	5.6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	7	0	7	79
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	s.o.	s.o.	4.0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	66
LT	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	32	341	373	s.o.	s.o.	s.o.	9	9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	28
		<i>dont médecins (221)</i>	9	18	27	s.o.	s.o.	s.o.	8	8	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	7
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	4	195	199	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	9
LU	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	1	1	s.o.
		<i>dont médecins (221)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	1	1	s.o.
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	s.o.
MT	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont médecins (221)</i>	654	422	1076	20	24	44	32	13	45	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	558	1002	1560	7	57	64	47	70	117	s.o.	s.o.	s.o.	18
NL	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	78 000	210 000	288 000	2 000	3 000	6 000	.	3 000	4 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont médecins (221)</i>	29 000	44 000	73 000	.	.	.	.	.	.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	18 000	103 000	121 000	.	.	2,000	0	.	2 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
PL	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	s.o.	s.o.	400 298	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	116	1 716
		<i>dont médecins (221)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
PT	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	224	1 079	1 303	0	3	3	3	0	3	s.o.	s.o.	s.o.	431

Etat Mem bre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants européens des autres pays de l'UE			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjours délivrés aux RPT pour des métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Homm es	Femmes	Total	Homm es	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>dont médecins (221)</i>	1	7	8	0	1	1	0	0	0	s.o.	s.o.	s.o.	5
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	51	318	369	0	0	0	0	0	0	s.o.	s.o.	s.o.	118
SE	2014 pour les RPT et	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	3 732	6 101	9 833	3 691	6 068	9 759	41	33	74	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont médecins (221)</i>	3 511	4 194	7 705	3 487	4 187	7 674	24	7	31	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
	2013 pour les ressortis- sants communa laires	<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	75	1 437	1 512	65	1 423	1 488	10	14	24	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
SK	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	10 213	44 147	54 360	42	64	106	213	111	324	s.o.	s.o.	s.o.	112
		<i>dont médecins (221)</i>	7 403	10 536	17 939	26	24	50	179	88	267	s.o.	s.o.	s.o.	69
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	520	22 324	22 844	2	8	10	3	4	7	s.o.	s.o.	s.o.	14
SI	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	4 852	15 848	20 700	95	166	261	125	253	378	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont médecins (221)</i>	2 163	3 639	5 802	53	77	130	89	176	265	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	753	6 374	7 127	3	17	20	2	10	12	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
UK	2014	<b>Spécialistes de la santé (22)</b>	327 000	928 000	1 255 000	21 000	38 000	58 000	30 000	42 000	72 000	3 669	3 879	7 548	17 844
		<i>dont médecins (221)</i>	131 000	110 000	242 000	8 000	*	14 000	17 000	9 000	26 000	490	642	1 132	2 238**
		<i>dont cadres infirmiers et sages-femmes (222)</i>	66 000	546 000	612 000	*	19 000	23 000	6 000	26 000	32 000	821	2 132	2 953	102 446

Source : statistiques fournies dans les rapports nationaux.

#### Notes

**AT** : Les statistiques de l'emploi sont la moyenne annuelle de 2013. Les chiffres sont arrondis à la centaine la plus proche. Les chiffres en dessous de 500 ne peuvent pas, avec suffisamment de certitude, être considérés comme étant différents de zéro.

Aucune ventilation n'est disponible pour les permis de séjour délivrés par profession. Est donc indiqué le nombre de certificats positifs délivrés aux TCN par le Service public de l'emploi en Autriche.

**CZ** : La dernière année disponible est l'année 2011 (31/12/2011). En raison de changements à long terme dans le processus de suivi, les données pertinentes sur l'emploi des étrangers ne sont disponibles que pour l'année 2011. Les données pour les années les plus récentes sont considérées comme étant une estimation qualifiée. Les données sur l'emploi total et le nombre de postes vacants pour les années les plus récentes existent, mais en les utilisant, le tableau prêtait à confusion. Les chiffres dans le tableau comprennent l'emploi dans le groupe « 2 » au lieu des groupes « 22 », « 221 » et « 222 ».

**DE** : Source de données : Bundesärztekammer (Association médicale allemande).

**EE** : Offres d'emploi pendant l'année 2014. En ce qui concerne les données sur le nombre de postes non pourvus, les données ne reflètent pas tous les postes vacants sur cette période. Données du Fonds estonien d'assurance chômage.

( ) : y compris les personnes de nationalité indéterminée.

**FR** : Les statistiques sur les permis de séjour ne permettent pas d'identifier le nombre de permis délivrés par profession. Les statistiques sur l'emploi total, sur l'emploi de ressortissants de l'UE et celui des ressortissants de pays tiers ont été recueillies à partir de l'Enquête Emploi en continu réalisée par l'Insee en France métropolitaine pour l'année 2012 (<http://www.INSEE.fr/fr/methodes/default.asp?page=sources/open-enq-emploi-continu.htm>). Les statistiques sur le nombre de postes non pourvus sont obtenues après avoir déduit les emplois pourvus après une offre d'emploi. Cette partie a été effectuée à l'aide des données sur les métiers en tension de la DARES pour l'ensemble de la France pour 2014 et sans distinction entre immigrés et non-immigrés. Sources : CEE (France métropolitaine) et métiers en tension (DARES).

**IE** : Un total de 506 700 personnes ont été embauchées dans les groupes 22, 53, 51, 6, 25 et 23 de la CIP dans le 4<sup>ème</sup> trimestre de 2014. Parmi eux, 447 300 étaient irlandais et 59 400 étaient non-irlandais.

Source : Office central de statistiques.

**LU** : Le Luxembourg ne peut pas fournir cette information car la classification de l'emploi se fait par secteurs économiques (ROME) 216 et non avec la classification CITP-08. En outre, la population active des TCN ne représentait, au 4ème trimestre de l'année 2014, que 3,2% (11 839) de la main-d'œuvre nationale (375 195).

**LV** : Source de données pour l'emploi total : Bureau central de la statistique, résultats de l'enquête par sondage de la population active : Les données sont basées sur le faible nombre de réponses des personnes interrogées.

**NL** : Définition de la Commission centrale des statistiques (CCS) 1991.

Un point final (.) dans le tableau signifie qu'il manque des données suffisamment précises ; cela concerne les chiffres qui, lorsqu'ils sont arrondis, sont inférieurs à 15 000 dans la première colonne de total.

Dans les colonnes suivantes, un point final (.) dans le tableau signifie qu'il manque des données suffisamment précises ; cela concerne les chiffres qui, lorsqu'ils sont arrondis, sont inférieurs à 1 500.

**PT** : L'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP, I.P.) n'a pas de statistiques sur l'emploi et en tant que tel fournit des informations sur les placements professionnels en 2014.

**SE** : Les statistiques concernant les ressortissants de pays tiers viennent de la base de données de l'Agence suédoise des migrations et couvrent l'année 2014. Les statistiques concernant les ressortissants de l'UE viennent de Statistics Sweden (SCB) et se réfèrent à 2013, la dernière année disponible. Aucune donnée n'a été ajoutée dans la colonne « Nombre de permis de séjour délivrés à des ressortissants de pays tiers pour des professions spécifiques », mais ces chiffres seraient identiques à ceux de la colonne précédente « L'emploi des ressortissants de pays tiers » car une offre d'emploi est la condition préalable à l'obtention d'un permis de travail.

**SK** : Les statistiques d'emploi total sont des estimations.

**UK** : Les professionnels de la santé incluent les codes SOC2010 suivants : 2211, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2221, 2222, 2223, 2229, 2231, 2232, 3213.

*Dont* : Les médecins (221) incluent les codes SOC2010 suivants : 2211.

*Dont* : Cadres infirmiers et sages-femmes (222) incluent les codes SOC2010 suivants : 2231, 2232.

UK n'utilise pas les codes CITP-08 pour définir les groupes professionnels. Les données sont ventilées par codes type des professions, dont la dernière mise à jour date de 2010 (SOC2010). Pour les définitions, merci de vous référer aux directives et méthode SOC2010 (<http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/classifications/current-standard-classifications/soc2010/index.html>).

Données de l'emploi : données extraites de l'Enquête annuelle sur la population du Royaume-Uni (APS). L'APS est produite chaque trimestre avec chaque ensemble de données contenant douze mois de données. Chaque ensemble de données contient environ 360 000 personnes et 170 000 foyers, les données étant pondérées au niveau de la population du Royaume-Uni (voir <http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/method-quality/specific/labour-market/labour-market-statistics/index.html> à titre indicatif). Les données fournies concernent 2014, arrondis à 1000 individus.

Données permis de séjour : Les données du Royaume-Uni montrent le nombre de certificats de parrainage (CoS) accordés à la fois en dehors et dans le pays pour des professions spécifiques en 2014. Les CoS en dehors du pays apportent des estimations du nombre de ressortissants de pays tiers à qui ont été accordés des visas pour des professions spécifiques en 2014. Les CoS dans le pays apportent des estimations en 2014 du nombre de ressortissants de pays tiers changeant ou prolongeant leur séjour dans ces groupes professionnels alors qu'ils sont déjà au Royaume-Uni. Ce ne sont que des estimations : les ressortissants de pays tiers à qui on a accordé un CoS à l'extérieur du pays peuvent voir leur demande de visa refusée, ne pas utiliser les bons visas pour entrer dans le Royaume-Uni, ou avoir quitté le Royaume-Uni avant la fin de l'année 2014 ; les ressortissants de pays tiers changeant ou prolongeant leur séjour dans ces groupes professionnels peuvent avoir quitté le Royaume-Uni avant la fin de l'année 2014.

Données sur les postes vacants non pourvus : Données fournies au Home Office sur demande officielle à la Commission britannique pour l'emploi et les compétences (UKCES). Les données sont tirées du fichier professionnel 2013 de l'enquête Employer Skills Survey (ESS) de cette commission. L'enquête a trois mesures pour les postes vacants : postes vacants globaux, postes vacants difficiles à pourvoir et postes vacants avec pénurie de compétences. Les données fournies montrent les postes vacants globaux pour chaque groupe professionnel comme étant des procurations pour les postes vacants.

\*Les valeurs de données inférieures à 6000 sont supprimées car elles ne sont pas considérées comme statistiquement fiables. Cette position est conforme aux recommandations de l'ONS sur les seuils minimaux de publication en raison de la variation de l'échantillon.

\*\*Les données représentant l'ensemble des postes vacants pour les médecins (221) sont fournies à titre indicatif, sur la base de la méthode de qualité des données de l'UKCES. L'UKCES considère les données basées sur les réponses de l'enquête à partir de moins de 50 employeurs comme étant indicatives, et exclut les données basées sur moins de 25 employeurs. Pour la catégorie des Médecins (221), les données sont fondées sur des enquêtes à partir de 48 employeurs, et sont donc données à titre indicatif. Toutes les autres catégories ont été basées sur les réponses de l'enquête de plus de 50 employeurs.

Tableau A3.2 : Personnel soignant

Etat Membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi Total			Emploi des ressortissants communautaires des autres pays de l'UE			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
AT	2013	Personnel soignant (53)	10 200	102 400	112 600	600	6 500	7 100	900	4 600	5 500	0	0	0	409
		dont Gardes d'enfants (5311)	1 000	34 000	35 000	100	2 200	2 300	0	1 600	1 600	0	0	0	109
		dont Aides-soignants en institution (5321)	9 200	68 400	77 600	500	4 300	4 800	900	3 000	3 900	0	0	0	202
		dont Aides-soignants à domicile (5322)										0	0	0	98
BE	2013	Personnel soignant (53)	9 523	151 631	161 154	673	5 941	6,614	642	2 580	3 222	s.o.	s.o.	s.o.	3 949
		dont Gardes d'enfants (5311)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1 115
		dont Aides-soignants en institution (5321)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1 970

Etat Membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi Total			Emploi des ressortissants communautaires des autres pays de l'UE			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants	
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1 303	
HR	2014	<b>Personnel soignant (53)</b>	48	1 221	1 269	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	8	123	131	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	2	25	27	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	38	1 073	1 111	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CZ	2011	<b>Personnel soignant (53)</b>	265 200	477 900	743 100	291	328	619	39	198	237	s.o.	s.o.	s.o.	171	
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>				2	4	6	1	32	33	s.o.	s.o.	s.o.	32	
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>				19	76	95	8	22	30	s.o.	s.o.	s.o.	23	
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>				3	7	10	1	9	10	s.o.	s.o.	s.o.	15	
DE	30 Juin 2014 (pour le nombre de postes vacants moyenne annuelle 2014)	<b>Personnel soignant (53)</b>	92 522	427 105	519 627	3 361	22 164	25 525	4 357	17 963	22 320	s.o.	s.o.	s.o.	7 603	
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	12 833	57 461	70 294	255	2 325	2 580	362	1 888	2 250	s.o.	s.o.	s.o.	287	
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	67 281	335 131	402 412	2 924	18 879	21 803	3 720	15 247	18 967	s.o.	s.o.	s.o.	5 521	
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	7 876	26 905	34 781	127	780	907	209	717	926	s.o.	s.o.	s.o.	1 689	
EE	2011; 2014 pour le nombre de titres de séjour et des postes vacants	<b>Personnel soignant (53)</b>	369	10 536	10 905	1	23	24	33 (16)	1,372 (709)	1,405 (725)	2	1	3	608	
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	47	2 373	2 420	0	4	4	3 (0)	395 (163)	398 (163)	0	1	1	146	
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	200	3 599	3 799	0	8	8	18 (10)	516 (316)	534 (326)	0	0	0	158	
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	66	802	868	1	6	7	5 (3)	79 (37)	84 (40)	0	0	0	74	
FI	2012 & 2014 <sup>71</sup>	<b>Personnel soignant (53)</b>	13 129	159 070	172 199	218	1 444	1 662	341	1 551	1 892	9	53	62	s.o.	
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	1 224	41 012	42 236	44	331	375	33	278	311	5	51	56	6 665	
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	7 421	72 793	80 214	100	638	738	200	810	1 010	2	2	4	14 206	
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	1 304	21 737	23 041	27	242	269	52	188	240	2	0	2	8 400	

<sup>71</sup> 2014 : permis de séjour et postes vacants ; 2012 : emploi total, emploi de ressortissants de l'UE venus d'autres États membres et emploi des TCN.

Etat Membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi Total			Emploi des ressortissants communautaires des autres pays de l'UE			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
FR	2012 & 2014 pour le nombre de postes vacants	Personnel soignant (53)	40 342	349 828	390 170	0	4 887	4 887	3 723	18 745	22 468	s.o.	s.o.	s.o.	18 977
		dont Gardes d'enfants (5311)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	16 015
		dont Aides-soignants en institution (5321)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	2 982
		dont Aides-soignants à domicile (5322)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0
EL	2014	Personnel soignant (53)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		dont masseurs/thérapeutes ayurveda/thérapeutes spécialisés dans la méthode lulur/thérapeutes sans utilisation de médicaments	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
HU	2014	Personnel soignant (53)	8 586	51 599	60 185	44	72	116	19	15	34	6	2	8	609
		dont Gardes d'enfants (5311)	404	30 470	30 874	0	0	0	7	6	13	0	1	1	355
		dont Aides-soignants en institution (5321)	5 287	2 778	8 065	0	0	0	1	0	1	0	0	0	108
		dont Aides-soignants à domicile (5322)	546	10 705	11 250	44	72	116	0	0	0	0	0	0	62
IE	2014	Personnel soignant (53)	s.o.	s.o.	103 200	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		dont Gardes d'enfants (5311)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		dont Aides-soignants en institution (5321)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		dont Aides-soignants à domicile (5322)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
LV	2014	Personnel soignant (53)	s.o.	s.o.	22,1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	1	1	434
		dont Gardes d'enfants (5311)	s.o.	s.o.	3,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	1	1	61
		dont Aides-soignants en institution (5321)	s.o.	s.o.	5,9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	93
		dont Aides-soignants à domicile (5322)	s.o.	s.o.	5,5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	150
LT	2014	Personnel soignant (53)	18	612	630	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	18
		dont Gardes d'enfants (5311)	2	265	267	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0
		dont Aides-soignants en institution (5321)	9	297	306	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	18
		dont Aides-soignants à domicile (5322)	0	2	2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	8
LU	2014	Personnel soignant (53)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	12	12	s.o.

Etat Membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi Total			Emploi des ressortissants communautaires des autres pays de l'UE			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants	
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	9	9	s.o.	
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	3	3	s.o.	
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
MT	2014	<b>Personnel soignant (53)</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	244	1,278	1,522	2	30	32	2	108	110	s.o.	s.o.	s.o.	156	
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	638	2 489	3 127	30	104	134	35	117	152	s.o.	s.o.	s.o.	207	
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	85	664	749	1	14	15	29	274	303	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
NL	2014	<b>Personnel soignant (53)</b>	3 000	361 000	391 000	s.o.	4 000	4 000	0	9 000	10 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	3 000	93 000	96 000	s.o.	2 000	2 000	0	3 000	3 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	11 000	126 000	137 000	s.o.	s.o.	s.o.	0	3 000	4 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	5 000	101 000	106 000	s.o.	s.o.	s.o.	0	2 000	3 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
PL	2014	<b>Personnel soignant (53)</b>	s.o.	s.o.	45 537	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	625	7	
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	132	s.o.	
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	5	s.o.	
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	474	s.o.	
PT	2014	<b>Personnel soignant (53)</b>	198	3 776	3 974	2	16	18	4	109	113				1 097	
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>													224	
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	30	212	242	0	1	1	0	3	3				74	
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	105	2 362	2 467	1	14	15	3	92	95				764	
SE	2014 pour les RPT et 2013 pour les ressortissants communautaires	<b>Personnel soignant (53)</b>	5 696	35 789	41 485	5 616	35 676	41 292	80	113	193	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	754	6 017	6 771	753	6 007	6 760	1	10	11	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	2 655	11 453	14 108	2 654	11 439	14 093	1	14	15	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	110	150	260	31	62	93	79	88	158	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
SK	2014	<b>Personnel soignant (53)</b>	3 323	21 386	24 709	29	216	246	20	84	104	s.o.	s.o.	s.o.	67	
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	194	1 312	1 506	0	0	0	0	3	3	s.o.	s.o.	s.o.	2	
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	290	3 125	3 415	1	7	8	0	4	4	s.o.	s.o.	s.o.	25	
		<i>dont Aides-soignants</i>	466	8 088	8 554	28	208	237	19	73	92	s.o.	s.o.	s.o.	34	

Etat Membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi Total			Emploi des ressortissants communautaires des autres pays de l'UE			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<b>à domicile (5322)</b>													
SI	2014	<b>Personnel soignant (53)</b>	941	6 178	7 119	2	21	23	13	39	52	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	71	811	882	1	4	4	0	0	0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	387	2 872	3 259	0	9	9	8	27	35	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	96	1 147	1 243	1	3	4	1	6	7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
UK	2014	<b>Personnel soignant (53)</b>	244 000	1 773 000	2 017 000	9 000	73 000	82 000	25 000	76 000	102 000	125	333	458	76 972
		<i>dont Gardes d'enfants (5311)</i>	s.o.	152 000	156 000	s.o.	14 000	14 000	*	6 000	6 000	0	0	0	2 199
		<i>dont Aides-soignants en institution (5321)</i>	53 000	256 000	309 000	s.o.	10 000	12 000	8 000	14 000	21 000	0	1	1	3 608
		<i>dont Aides-soignants à domicile (5322)</i>	133 000	703 000	836 000	s.o.	32 000	36 000	17 000	45 000	62 000	124	329	453	54 760

Le tableau ne contient pas d'informations pour BG, CY, RO et NO, car aucun rapport national n'a été soumis par ces pays et seuls les États membres qui ont fourni des statistiques dans leurs rapports nationaux apparaissent dans ce tableau.

#### Notes

**AT** : Les statistiques de l'emploi sont la moyenne annuelle de 2013. Les chiffres sont arrondis à la centaine la plus proche. Les chiffres en dessous de 500 ne peuvent pas, avec suffisamment de certitude, être considérés comme étant différents de zéro. Aucune ventilation n'est disponible pour les permis de séjour délivrés par profession. Dans ce cas est indiqué le nombre de certificats positifs émis aux TCN par le Service public de l'emploi en Autriche. Les postes vacants sont la moyenne annuelle de 2013.

**CZ** : Emploi total : Nombres relatifs au personnel soignant, dont ceux liés aux services à la personne. Les chiffres dans le tableau comprennent l'emploi dans le groupe « 5 » au lieu des groupes « 53 », « 5311 », « 5321 » et « 5322 ».

**DE** : Nombre de salariés soumis aux cotisations de sécurité sociale. Source de données : Agence fédérale pour l'emploi.

**EE** : ( ) : y compris les personnes de nationalité indéterminée.

**LV** : ( ) : Les données sont basées sur le faible nombre de réponses des personnes interrogées. ... : Données non disponibles ou trop incertaines pour être présentées.

**PT** : L'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP, I.P.) n'a pas de statistiques sur l'emploi et en tant que tel fournit des informations sur les placements professionnels en 2014.

**SE** : Les statistiques concernant les ressortissants de pays tiers viennent de la base de données de l'Agence suédoise des migrations et couvrent l'année 2014. Les statistiques concernant les ressortissants de l'UE viennent de Statistics Sweden (SCB) et se réfèrent à 2013, dernière année disponible. Aucune donnée n'a été ajoutée dans la colonne « Nombre de permis de séjour délivrés à des ressortissants de pays tiers pour des professions spécifiques », mais ces chiffres seraient identiques à ceux de la colonne précédente « L'emploi des ressortissants de pays tiers » car une offre d'emploi est la condition préalable à l'obtention d'un permis de travail.

**SK** : Les statistiques d'emploi total sont des estimations. *Personnel soignant* : Total pour l'emploi des ressortissants de l'UE en provenance d'autres EM = 246 personnes, dont une personne dont le sexe n'a pas été identifié. *Dont : Aides-soignants à domicile* : Total pour l'emploi des ressortissants de l'UE en provenance d'autres EM = 237 personnes, dont une personne dont le sexe n'a pas été identifié.

**UK** : La section *Personnel soignant (53)* comprend les codes SOC2010 suivants : 6121, 6122, 6123, 6125, 6126, 6141, 6144, 6145, 6146 et 6147. La section *Gardes d'enfants (5311)* comprend les codes SOC2010 suivants : 6122, 6123. La section *Aides-soignants en institution (5321)* comprend les codes SOC2010 suivants : 6141.

La section *Aides-soignants à domicile (5322)* comprend les codes SOC2010 suivants : 6145, 6146. Les valeurs de données inférieures à 6 000 sont supprimées car elles ne sont pas considérées comme statistiquement fiables. Ceci est conforme aux recommandations l'ONS sur les seuils minimaux de publication en raison de la variation de l'échantillon.

Tableau A3.3 : Personnel des services directs aux particuliers

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
AT	2013	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	105 700	157 600	263 300	10 100	13 100	23 200	14 000	13 300	27 300	22	3	25	3 563



Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	31 700	19 200	50 900	3 800	1 500	5 300	5 300	1 900	7 200	18	1	19	1 055
		<i>dont serveurs (5131)</i>	28 300	56 400	84 600	3 400	8 700	12 100	3 800	5 400	9 200	4	1	5	1 634
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	34 200	29 700	63 900	2 200	1 300	3 500	4 200	4 500	8 700	0	0	0	51
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>										0	0	0	
		BE	2013	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	58 871	87 149	146 020	5 678	8 351	14 029	3 488	3 348	6 836	s.o.	s.o.
<i>dont cuisiniers (5120)</i>	s.o.			s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	5 226
<i>dont serveurs (5131)</i>	s.o.			s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	2 192
<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	164 789			295 481	460 270	13 123	35 770	48 893	14,614	16 264	30 878	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	22 691			222 343	245 034	2 104	31 209	33 313	4 544	14 029	18 573	s.o.	s.o.	s.o.	20 141
HR	2014	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	11 825	14 805	26 630	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	4 846	5 995	10 841	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont serveurs (5131)</i>	6 586	4 135	10 721	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont intendants et</i>	10	214	224	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>													
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CZ	2011	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	265 200	477 900	743 100	1 778	1 828	3 606	1 970	2 073	4 043	s.o.	2 091	s.o.	s.o.
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	4 846	5 995	10841	618	282	900	1 369	547	1 916	s.o.	928	s.o.	s.o.
		<i>dont serveurs (5131)</i>	6 586	4 135	10 721	618	897	1 515	268	462	730	s.o.	556	s.o.	s.o.
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	10	214	224	53	81	134	47	62	109	s.o.	38	s.o.	s.o.
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	2	3	5	2	16	18	s.o.	10	s.o.	s.o.
DE	30 Juin 2014 (pour le nombre de postes vacants moyenne annuelle 2014)	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	549 031	602 925	1 151 956	53 604	43 404	97 008	42 241	29 709	71 950	s.o.	s.o.	s.o.	33 520
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	140 121	81 421	221 542	16 194	5 442	21 636	16 611	4 434	21 045	s.o.	s.o.	s.o.	8 507
		<i>dont serveurs (5131)</i>	96 478	191 949	288 427	21 480	22 617	44 097	14 648	12 299	26 947	s.o.	s.o.	s.o.	12 543
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	7 112	89 073	96 185	571	4 388	4 959	440	2 498	2 938	s.o.	s.o.	s.o.	1 296

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	891	6 706	7 597	47	341	388	75	203	278	s.o.	s.o.	s.o.	42
EE	2011, sauf pour le nombre de titres de séjour et de postes vacants : 2014 <sup>72</sup>	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	4 025	16 760	20 785	24	52	76	513 (256)	2 188 (1 279)	2 701 (1 535)	57	24	81	3 907
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	1 203	5 408	6 611	12	20	32	265 (136)	1 072 (614)	1 337 (750)	32	2	34	1 680
		<i>dont serveurs (5131)</i>	495	2 765	3 260	3	5	8	26 (13)	183 (113)	209 (126)	0	0	0	503
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	170	391	561	0	1	1	16 (9)	31 (13)	47 (22)	0	0	0	36
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	36	65	101	1	0	1	2 (1)	1 (1)	3 (2)	0	0	0	23
FI	2012 & 2014 <sup>73</sup>	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	43 970	69 601	113 571	1 070	1 157	2 227	3 086	1 291	4 377	456	162	618	s.o.
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	12 899	29 397	42 296	421	240	661	1 991	513	2 504	272	28	300	11 781
		<i>dont serveurs (5131)</i>	3 741	10 717	14 458	249	254	503	620	354	974	7	6	13	9 764
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements</i>	1 587	4 305	5 892	57	175	232	121	83	204	173	90	263	1 583

<sup>72</sup> Offres d'emploi pendant l'année 2014. Données du Fonds estonien d'assurance chômage. Ces données ne reflètent pas tous les postes vacants pendant cette période.

<sup>73</sup> 2014 : permis de séjour et postes vacants ; 2012 : emploi total, emploi de ressortissants de l'UE venus d'autres États membres et emploi des TCN.

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		(5151)													
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	260	261	521	5	6	11	13	15	28	4	38	42	13
FR	2012 & 2014 pour le nombre de postes vacants	Personnel des services directs aux particuliers (51)	339 528	1 009 481	1 349 010	8 098	78 170	86 268	55 077	120 254	175 332	s.o.	s.o.	s.o.	34 125
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	193 872	122 840	316 712	3 931	3 435	7 366	33 968	16 407	50 376	s.o.	s.o.	s.o.	9 926
		<i>dont serveurs (5131)</i>	90 447	150 280	240 728	887	2 082	2 970	15 461	12 375	27 836	s.o.	s.o.	s.o.	6 565
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	36 165	51 442	87 607	3 280	13 884	17 164	3 031	8 677	11 708	s.o.	s.o.	s.o.	5 411
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	14 124	228 279	242 403	0	47 544	47 544	2 617	37 610	40 227	s.o.	s.o.	s.o.	12 193
EL	2014	Personnel des services directs aux particuliers (51)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	11
		<i>dont serveurs (5131)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	3
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants	
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
HU	2014	Personnel des services directs aux particuliers (51)	62 260	100 395	162 655	212	243	455	1 588	914	2 502	258	132	390	4 365	
		dont cuisiniers (5120)	21 207	13 635	34 842	212	0	212	1 540	660	2 200	257	109	366	1 307	
		dont serveurs (5131)	16 949	21 318	38 267	0	0	0	5	4	9	1	3	4	364	
		dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)	387	238	625	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
		dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)	1 037	699	1 736	0	0	0	5	4	8	0	0	0	0	6
IE	2014	Personnel des services directs aux particuliers (51)	s.o.	s.o.	91 800	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		dont cuisiniers (5120)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		dont serveurs (5131)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
LV	2014	Personnel des services directs aux particuliers (51)	7.6	30.4	37.9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	106	8	114	1 457	
		dont cuisiniers (5120)	(2.1)	9.7	11.7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	104	8	112	813	

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>dont serveurs (5131)</i>	s.o.	s.o.	2.7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	2	0	2	189
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	(2.0)	5.8	7.7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	116
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	4
LT	2014	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	473	2 688	3 161	s.o.	s.o.	s.o.	145	20	165	s.o.	s.o.	s.o.	194
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	153	1 766	1 919	0	1	1	145	17	162	s.o.	s.o.	s.o.	122
		<i>dont serveurs (5131)</i>	79	358	437	1	1	2	s.o.	1	1	s.o.	s.o.	s.o.	23
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	84	24	108	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	30
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	3	2	5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	2	2	s.o.	s.o.	s.o.	27
LU	2014	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	51	16	67	s.o.
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont serveurs (5131)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	46	6	52	s.o.
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	5	6	11	s.o.

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>													
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0	4	4	S.O.
MT	2014	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	606	159	765	111	27	138	26	16	42	S.O.	S.O.	S.O.	90
		<i>dont serveurs (5131)</i>	3,035	2,786	5,821	574	783	1,357	21	11	32	S.O.	S.O.	S.O.	689
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	19	76	95	5	20	25	4	3	7	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	160	394	554	7	35	42	20	49	69	S.O.	S.O.	S.O.	30
NL	2014	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	152 000	244 000	396 000	3 000	5 000	8 000	7 000	8 000	15 000	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	44 000	12 000	56 000	S.O.	2 000	S.O.	3 000	S.O.	5 000	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
		<i>dont serveurs (5131)</i>	41 000	112 000	150 000	2 000	S.O.	4 000	3 000	4 000	7 000	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
		<i>dont gouvernantes et intendantes</i>	152 000	244 000	396 000	3 000	5 000	8 000	7 000	8 000	15 000	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants	
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
		<i>à domicile (5152)</i>														
PL	2014	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	s.o.	s.o.	197 285	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1,811	679
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1,538	s.o.
		<i>dont serveurs (5131)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	25	s.o.
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	4	s.o.
		<i>dont gouvernantes et intendants à domicile (5152)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	8	s.o.
PT	2014	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	2 224	5 712	7 936	23	69	92	102	309	411					5 725
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	511	1 338	1 849	8	18	26	45	86	131					1 617
		<i>dont serveurs (5131)</i>	1 133	1 845	2 978	11	32	43	51	99	150					2 135
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	24	340	364	0	5	5	1	34	35					189
		<i>dont gouvernantes et intendants à domicile (5152)</i>	-	17	17	0	1	1	0	1	1					26
SK	2014	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	34 412	41 462	75 874	69	62	131	283	195	482	s.o.	s.o.	s.o.	588	



Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	9 132	17 527	26 659	37	10	47	243	49	295	s.o.	s.o.	s.o.	263
		<i>dont serveurs (5131)</i>	6 964	10 958	17 922	13	16	29	9	13	22	s.o.	s.o.	s.o.	217
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	2 230	5 071	7 301	1	1	2	1	2	3	s.o.	s.o.	s.o.	11
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	12	361	373	0	0	0	0	0	0	s.o.	s.o.	s.o.	0
		<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	14 413	22 752	37 165	217	324	541	813	722	1 535	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
SI	2014	<i>dont cuisiniers (5120)</i>	3 889	5 429	9 318	91	57	148	460	171	631	s.o.	s.o.	258	s.o.
		<i>dont serveurs (5131)</i>	4 628	8 944	13 572	88	162	250	218	270	488	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	525	533	1 058	3	7	10	10	9	19	s.o.	s.o.	78	s.o.
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	17	195	212	8	0	8	1	14	15	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	11 014	20 064	31 078	10 125	19 638	29 763	889	426	1 315	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
SE	2014 pour les RPT et 2013 pour les ressortissants communautaires	<i>dont cuisiniers (5120)</i>	2 980	1 961	4 941	2 355	1 805	4 160	625	156	781	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont serveurs (5131)</i>	1 261	778	2 039	1 249	767	2 016	12	11	23	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont intendants et superviseurs</i>	3 883	12 507	16 390	3 768	12 433	16 201	115	74	189	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	11 014	20 064	31 078	10 125	19 638	29 763	889	426	1 315	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>													
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	89	246	335	17	146	163	72	100	172	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
UK	2014	<b>Personnel des services directs aux particuliers (51)</b>	428 000	784 000	1 212 000	45 000	71 000	115 000	31 000	24 000	55 000	86	1	87	43 145***
		<i>dont cuisiniers (5120)</i>	27 000	59 000	86 000	s.o.	s.o.	7 000	6 000	s.o.	9 000	0	0	0	1 854
		<i>dont serveurs (5131)</i>	70 000	177 000	247 000	8 000	26 000	34 000	11 000	8 000	19 000	21	0	21	11 128
		<i>dont intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureau, hôtels et autres établissements (5151)</i>	18 000	50 000	68 000	s.o.	10 000	13 000	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	1 754
		<i>dont gouvernantes et intendantes à domicile (5152)</i>	s.o.	37 000	40 000	s.o.	7 000	9 000	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	1 714

**Notes**

**AT** : Les statistiques de l'emploi sont la moyenne annuelle de 2013. Les chiffres sont arrondis à la centaine la plus proche. Les chiffres en dessous de 500 ne peuvent pas, avec suffisamment de certitude, être considérés comme étant différents de zéro. Aucune ventilation n'est disponible pour les permis de séjour délivrés par profession. Dans ce cas est indiqué le nombre de certificats positifs émis aux TCN par le Service public de l'emploi en Autriche. Les postes vacants sont la moyenne annuelle de 2013.

**BE** : Pour la Belgique, nous ne pouvons proposer que la CITP 3 (à trois chiffres). Les statistiques disponibles ne vont pas plus loin. En ce qui concerne les *Aides de ménage (91)*, nous n'avons pas rempli les professions « *Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements (5151)* » et « *Gouvernantes et intendantes à domicile (5152)* ». Le code CITP 5 ne fait pas référence à la profession élémentaire « *Ménage* » que l'on retrouve dans les statistiques belges. En Belgique, il existe en effet des statistiques pour les « *Aides de ménage (91)* » et les « *Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux (911)* » (ajoutés en rouge dans le tableau ci-dessus). En Belgique, les ressortissants de pays tiers sont principalement employés dans les codes CITP 7 à 9 (et surtout les professions 9, c'est-à-dire les professions élémentaires).

**CZ** : Emploi total : Nombres relatifs au personnel soignant, dont ceux liés aux services à la personne. Les chiffres dans le tableau comprennent l'emploi dans le groupe « 5 » au lieu des groupes « 51 », « 5120 », « 5131 », « 5151 » et « 5152 ».

**DE** : Nombre de salariés soumis aux cotisations de sécurité sociale. Source de données : Agence fédérale pour l'emploi.

**EE** : ( ) : dont les personnes de nationalité indéterminée.

**LV** : ( ) : Les données sont basées sur le faible nombre de réponses des personnes interrogées. ... : Données non disponibles ou trop incertaines pour être présentées.

**PT** : L'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP, I.P.) n'a pas de statistiques sur l'emploi et en tant que tel fournit des informations sur les placements professionnels en 2014.

**SK** : Les statistiques de l'emploi total sont des estimations. *Services à la personne* : Total pour l'emploi des ressortissants de pays tiers = 482 personnes, dont 4 personnes dont le sexe n'a pas été identifié. *Dont* : *Cuisiniers* : Total pour l'emploi des ressortissants de pays tiers = 295 personnes, dont 3 personnes dont le sexe n'a pas été identifié.

**UK :** La section *Personnel des services directs aux particuliers (51)* comprend les codes SOC2010 suivants : 5435, 6139, 6148, 6214, 6215, 6219, 6221, 6222, 6231, 6232, 6240, 8215, 9236, 9273 et 9274. La section *Cuisiniers (5120)* comprend le code SOC2010 suivant : 5435. La section *Serveurs (5131)* comprend le code SOC2010 suivant : 9273. La section *Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements (5151)* comprend le code SOC2010 suivant : 6240. La section *Gouvernantes et intendants à domicile (5152)* comprend le code SOC2010 suivant : 6231.

Tableau A3.4 : Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	total	
AT	2013	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	115 300	82 400	197 700	1 600	1 400	3 000	1 700	800	2 500	1	0	1	138
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)	44 200	26 100	70 300	800	500	1 200	1 700	700	2 400	0	0	0	0
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)										1	0	1	61
		dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)	36 100	30 900	67 000	400	500	800	0	0	0	0	0	0	3
BE	2013	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	55 163	10 812	65 975	969	259	1 228	987	80	1 067	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	659
		dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
HR	2014	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	677	358	1 035	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	34	s.o.	s.o.	34	s.o.
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)	71	79	150	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	15	s.o.	s.o.	15	s.o.
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)	224	186	410	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.		s.o.	s.o.		s.o.
		dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)	9	14	23	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	19	s.o.	s.o.	19	s.o.
CZ	2011	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	42 800	23 600	66 400	474	351	825	406	454	860	s.o.	s.o.	s.o.	175
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)	s.o.	s.o.	s.o.	69	108	177	62	125	187	s.o.	s.o.	s.o.	14

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	111	123	234	38	49	87	s.o.	s.o.	s.o.	43
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	130	70	200	164	177	341	s.o.	s.o.	s.o.	61
DE	30 Juin 2014 (pour le nombre de postes vacants moyenne annuelle 2014)	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	168 637	40 486	209 123	7 188	1 059	8 247	4 048	380	4 428	s.o.	s.o.	s.o.	3 725
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)</i>	2 117	1 128	3 245	338	119	457	66	23	89	s.o.	s.o.	s.o.	32
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	104 800	24 980	129 780	4 958	614	5 572	3 634	255	3 889	s.o.	s.o.	s.o.	2 548
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	9 529	7 875	17 404	419	112	531	49	34	83	s.o.	s.o.	s.o.	311
EE	2011sauf nombre de titres de séjour et postes vacants : 2014	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	5 599	3 455	9 054	25	6	31	222 (115)	105 (69)	327 (184)	0	0	0	473
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)</i>	635	190	825	2	1	3	4 (3)	9 (5)	13 (8)	0	0	0	0
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	195	382	577	4	1	5	8 (4)	11 (6)	19 (10)	0	0	0	91
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	911	2 223	3 134	6	3	9	25 (22)	75 (51)	100 (73)	0	0	0	203
FI	2012 & 2014 <sup>74</sup>	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	45 686	22 700	68 386	s.o.	s.o.	s.o.	640	451	1,091	576	420	996	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)</i>	8 810	2 447	11 257	65	44	109	45	31	76	10	13	23	9
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	3 786	3 375	7 161	118	166	284	275	267	542	385	309	694	9 463
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	11 124	7 981	19 105	295	283	578	174	93	267	5	1	6	431
FR	2012 & 2014 pour le nombre	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture,	151 886	72 693	224 580	6 323	4 847	11 170	10 731	4 626	15 357	s.o.	s.o.	s.o.	2 108

<sup>74</sup> 2014 : permis de séjour et postes vacants ; 2012 : emploi total, emploi de ressortissants de l'UE venus d'autres États membres et emploi des TCN.

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
	de postes vacants	de la sylviculture et de la pêche (6)													
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	1 038
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	623
		dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	424
EL	2014	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
		dont pêcheurs	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	1 506
		dont transformation du bois	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	2
		dont abattage	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	3
		dont reproduction animale (Sperm sheders – sperm receivers of fur animals)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	1
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	7 644
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	1
		dont apiculteurs	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	2
dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	291		
HU		Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	70 937	26 802	97 739	102	23	125	53	7	60	28	0	28	3 185
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)	13 307	5 345	18 653	0	23	23	41	0	41	22	0	22	1 970
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)	12 764	9 083	21 847	20	0	20	0	0	0	0	0	0	1 190
		dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)	10 093	3 527	13 620	0	0	0	9	0	9	4	0	4	288
IE	2014	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	S.O.	S.O.	93 100	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
		dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
LV	2014	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	19.3	10.9	30.1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1	0	1	463
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)</i>	s.o.	s.o.	(1.9)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	4
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	s.o.	s.o.	(1.6)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	33
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	2.1	2.2	4.3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1	0	1	85
LT	2014	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	701	699	1 400	0	1	1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)</i>	3	2	5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	98	346	444	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	29	29	58	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	14
LU	2014	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	s.o.
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	s.o.
MT	2014	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)</i>	193	34	227	0	0	0	1	0	1	s.o.	s.o.	s.o.	2
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture</i>	302	17	319	4	1	5	6	0	6	s.o.	s.o.	s.o.	20

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>et des pépinières (6113)</i>													
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	182	23	205	0	1	1	0	0	0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
NL	2014	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	124 000	28 000	152 000	s.o.	s.o.	2 000	2 000	s.o.	3 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	64 000	11 000	75 000	s.o.	s.o.	s.o.	2 000	s.o.	2 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	34 000	11 000	45 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
PL	2014	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	s.o.	s.o.	25 763	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	417	54
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	166	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	113	s.o.
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	55	s.o.
PT	2014	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	2 363	1 267	3 630	69	75	144	82	34	116				2 343
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)</i>	30	10	40	0	0	0	0	0	0				8
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	333	150	483	7	3	10	25	6	31				394
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	28	10	38	1	1	2	3	0	3				22
SE	2014 pour les RPT et 2013 pour les ressortissants communautaires	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	2 658	701	3 359	1728	571	2 299	930	130	1060	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (6111)</i>	126	77	203	30	26	56	96	51	147	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	1 026	310	1 336	962	291	1 253	64	19	83	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus des autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	3	0	3	n/a	n/a	n/a	3	0	3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
SK	2014	<b>Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)</b>	9 781	5 534	15 315	38	12	50	36	39	75	s.o.	s.o.	s.o.	28
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (611)</i>	813	412	1 225	8	3	11	14	2	16	s.o.	s.o.	s.o.	1
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	725	405	1 130	1	0	1	0	0	0	s.o.	s.o.	s.o.	0
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	5 275	2 692	7 967	6	0	6	1	0	1	s.o.	s.o.	s.o.	12
SI	2014	<b>Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)</b>	24 444	8 040	32 484	43	10	53	202	13	215	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (611)</i>	1 833	544	2 377	0	1	1	4	1	5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	813	708	1 521	4	2	6	14	2	16	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	5 360	1 486	6 846	1	0	1	13	2	15	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
UK	2014	<b>Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)</b>	395 000	75 000	470 000	15 000	s.o.	19 000	s.o.	s.o.	s.o.	9	1	10	6 252
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés, culture de plein champs (611)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)</i>	165 000	30 000	195 000	6 000	s.o.	8 000	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	1 904
		<i>dont éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Le tableau ne contient pas d'informations pour BG, CY, RO et NO, car aucun rapport national n'a été soumis par ces pays et seuls les États membres qui ont fourni des statistiques dans leurs rapports nationaux sont mentionnés dans ce tableau.

**Notes**

**AT** : Les statistiques de l'emploi sont la moyenne annuelle de 2013. Les chiffres sont arrondis à la centaine la plus proche. Les chiffres en dessous de 500 ne peuvent pas, avec suffisamment de certitude, être considérés comme étant différents de zéro. Aucune ventilation n'est disponible pour les permis de séjour délivrés par profession. Dans ce cas est indiqué le nombre de certificats positifs émis aux TCN par le Service public de l'emploi en Autriche. Les postes vacants sont la moyenne annuelle de 2013.

**BE** : Pour la Belgique, nous ne pouvons proposer que la CITP 3 (à trois chiffres). Les statistiques disponibles ne vont pas plus loin.

**DE** : Nombre de salariés soumis aux cotisations de sécurité sociale. Source de données : Agence fédérale pour l'emploi.

**HR** : Profession : greffeurs dans *Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)* et profession : bergers et éleveurs dans *Éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)*.

**EE** : ( ) : dont les personnes de nationalité indéterminée.

**IT** : Rien dans le rapport.

**LV** : ( ) : Les données sont basées sur le faible nombre de réponses des personnes interrogées. ... : Données non disponibles ou trop incertaines pour être présentées.



**PT** : L'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP, I.P.) n'a pas de statistiques sur l'emploi et en tant que tel fournit des informations sur les placements professionnels en 2014.

**SK** : Les statistiques d'emploi total sont des estimations.

**UK** : La section *Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche* (6) comprend les codes SOC2010 suivants : 5111, 5112, 5113, 5114, 5119, 8223, 9111, 9112 et 9119. La section *Agriculteurs et ouvriers qualifiés, cultures de plein champ* (6111) comprend les codes SOC2010 suivants : La section *Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières* (6113) comprend les codes SOC2010 suivants : 5112, 5113 et 5114. La section *Éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail* (6121) comprend le code SOC2010 suivant : 5111.

Tableau A3.5 : Spécialistes des technologies de l'information et des communications

Etats membres	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus d'autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour des métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
AT	2013	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	63 100	7 400	70 400	3 600	400	4 000	1 700	200	1 800	77	19	96	384
		dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)	46 000	5 700	51 700	2 500	300	2 800	1 300	200	1 500	72	18	90	356
		dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)	17 100	1 600	18 700	1 100	100	1 200	400	0	400	5	1	6	28
BE	2013	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	77 521	12 303	89 824	5 516	1 668	7 184	1 476	0	1 476	s.o.	s.o.	s.o.	7 511
		dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)	59 897	9 516	69 413	3 931	1 249	5 180	1 368	0	1 368	s.o.	s.o.	s.o.	6 358
		dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)	17 624	2 787	20 411	1 585	419	2 004	108	0	108	s.o.	s.o.	s.o.	1 153
HR	2014	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	352	145	497	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)	333	140	473	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)	19	5	24	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CZ	2011	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	s.o.	s.o.	s.o.	3 762	789	4 551	1 248	326	1 574	s.o.	s.o.	s.o.	882
		dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)	s.o.	s.o.	s.o.	2 817	571	3 388	1 001	249	1 250	s.o.	s.o.	s.o.	734
		dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)	s.o.	s.o.	s.o.	931	213	1 144	247	75	322	s.o.	s.o.	s.o.	112
DE	30 Juin 2014 (pour le nombre de postes)	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	366 670	67 066	433 736	12 681	3 078	15 759	12 799	3 526	16 325	s.o.	s.o.	s.o.	7 905
		dont concepteurs et analystes de	295 659	57 435	353 094	10 895	2 748	13 643	11 612	3 228	14 840	s.o.	s.o.	s.o.	6 790

Etats membres	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus d'autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour des métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
	vacants moyenne annuelle 2014)	<b>logiciels et de multimédia (251)</b>													
		<b>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</b>	71 011	9 631	80 642	1 786	330	2 116	1 187	298	1 485	s.o.	s.o.	s.o.	1 115
EE	2011, sauf pour le nombre de titres de séjour et de postes vacants : 2014	<b>Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)</b>	5 724	1 707	7 431	106	7	113	494 (243)	79 (19)	573 (262)	95	12	107	143
		<b>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</b>	3 994	1 095	5 089	90	5	95	409 (203)	55 (12)	464 (215)	40	4	44	103
		<b>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</b>	1 614	557	2 171	16	1	17	83 (39)	22 (6)	105 (45)	38	2	40	40
FI	2012 & 2014 <sup>75</sup>	<b>Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)</b>	29 314	8 902	38 216	639	81	720	624	152	776	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</b>	25 030	7 827	32 857	580	75	655	577	144	721	s.o.	s.o.	s.o.	4 786
		<b>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</b>	4 284	1 075	5 359	59	6	65	47	8	55	s.o.	s.o.	s.o.	1 197
FR	2012 & 2014 pour le nombre de postes vacants	<b>Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)</b>	309 855	85 160	395 015	11 481	950	12 431	21 508	13 073	34 581	s.o.	s.o.	s.o.	3 957
		<b>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	242
		<b>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	2 215
HU	2014	<b>Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)</b>	42 559	5 779	48 338	1 054	266	1 320	271	49	320	119	25	144	310
		<b>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</b>	28 812	5 281	34 092	788	266	1 054	229	32	261	94	21	115	222
		<b>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</b>	13 747	499	14 246	266	0	266	44	15	59	25	4	29	88

<sup>75</sup> 2014 : permis de séjour et postes vacants ; 2012 : emploi total, emploi de ressortissants de l'UE venus d'autres États membres et emploi des TCN.

Etats membres	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus d'autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour des métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
IE	2014	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	s.o.	s.o.	43 400	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
LV	2014	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	7.7	2.9	20.5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	102	22	124	194
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	s.o.	s.o.	5.2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	72	11	83	116
		<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	3.7	(1.6)	5.3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	30	11	41	78
LT	2014	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	82	29	11	s.o.	s.o.	s.o.	19	5	24	s.o.	s.o.	s.o.	10
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	47	3	50	s.o.	s.o.	s.o.	17	5	22	s.o.	s.o.	s.o.	4
		<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	35	26	61	s.o.	s.o.	s.o.	2	s.o.	2	s.o.	s.o.	s.o.	31
LU	2014	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	54	10	64	s.o.
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	27	3	30	s.o.
		<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	27	7	34	s.o.
MT	2014	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	1,227	218	1,445	231	27	258	66	13	79	s.o.	s.o.	s.o.	107
		<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	819	164	983	120	31	151	30	4	34	s.o.	s.o.	s.o.	275
NL	2014	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	219 000	28 000	248 000	6 000	2 000	7 000	5 000	s.o.	7 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Etats membres	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus d'autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour des métiers spécifiques			Nombre de postes vacants	
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	16 000	18 000	178 000	5 000	s.o.	6 000	3 000	s.o.	4 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	50 000	9 000	59 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
PL	2014	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	s.o.	s.o.	101 474	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	417	1 452	
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	92	s.o.
		<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	102	s.o.
PT	2014	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	616	135	751	3	2	5	5	3	8				368	
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	506	121	627	3	2	5	4	3	7				20	
		<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	91	10	101	0	0	0	1	0	1				55	
SK	2014	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	22 476	4 907	27 383	122	26	148	110	22	134	s.o.	s.o.	s.o.	42	
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	14 204	3 338	17 542	90	21	111	85	15	102	s.o.	s.o.	s.o.	32	
		<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	8 272	1 569	9 841	32	5	37	25	7	32	s.o.	s.o.	s.o.	10	
SI	2014	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	9 592	1 911	11 503	110	22	132	98	30	128	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	8 132	1 335	9 467	93	16	109	84	25	109	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	1 460	576	2 036	17	6	23	14	5	19	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
SE	2014 pour les RPT et 2013 pour les ressortissants	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	7 018	2 322	9 340	6465	2226	8691	553	96	649	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	169	26	195	n/a	n/a	n/a	169	26	195	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	

Etats membres	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires venus d'autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés à des RPT pour des métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
	commu-nautaires	<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	257	48	305	n/a	n/a	n/a	257	48	305	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
UK	2014	<b>Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)</b>	893 000	185 000	1 078 000	43 000	14 000	57 000	66 000	14 000	81 000	28 816	5 398	34 214	23 300
		<i>dont concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)</i>	714 000	137 000	851 000	40 000	12 000	51 000	58 000	11 000	69 000	28 688	5 387	34 075	14 741
		<i>dont spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateur (252)</i>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Le tableau ne contient pas d'informations pour BG, CY, RO et NO, car aucun rapport national n'a été soumis par ces pays et seuls les États membres qui ont fourni des statistiques dans leurs rapports nationaux apparaissent dans ce tableau.

#### Notes

**AT** : Les statistiques de l'emploi sont la moyenne annuelle de 2013. Les chiffres sont arrondis à la centaine la plus proche. Les chiffres en dessous de 500 ne peuvent pas, avec suffisamment de certitude, être considérés comme étant différents de zéro. Aucune ventilation n'est disponible pour les permis de séjour délivrés par profession. Dans ce cas est indiqué le nombre de certificats positifs émis aux TCN par le Service public de l'emploi en Autriche. Les postes vacants sont la moyenne annuelle de 2013.

**BE** : Pour la Belgique, nous ne pouvons proposer que la CIP3 (à trois chiffres). Les statistiques disponibles ne vont pas plus loin.

**DE** : Nombre de salariés soumis aux cotisations de sécurité sociale. Source de données : Agence fédérale pour l'emploi.

**EE** : ( ) : y compris les personnes de nationalité indéterminée.

**IT** : Rien dans le rapport.

**LV** : ( ) : Les données sont basées sur le faible nombre de réponses des personnes interrogées. ... : Données non disponibles ou trop incertaines pour être présentées.

**LU** : La section *Concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)* comprend une femme et 15 hommes ayant obtenu un permis de séjour Carte bleue. Source : Direction de l'immigration, 2015. La section *Spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateurs (252)* comprend deux femmes et 10 hommes ayant obtenu un permis de séjour Carte bleue. Source : Direction de l'immigration, 2015.

**PT** : L'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP, I.P.) n'a pas de statistiques sur l'emploi et en tant que tel fournit des informations sur les placements professionnels en 2014.

**SK** : Les statistiques d'emploi total sont des estimations. *Spécialistes des technologies de l'information et des communications* : Total pour l'emploi des ressortissants de pays tiers = 134 personnes, dont 2 personnes dont le sexe n'a pas été identifié. *Dont : Concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia* : Total pour l'emploi des ressortissants de pays tiers = 102 personnes, dont 2 personnes dont le sexe n'a pas été identifié.

**UK** : La section *Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)* comprend les codes SOC2010 suivants : 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2139, 3131, 3132 et 5245. La section *Concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)* comprend les codes SOC2010 suivants : 2133, 2134, 2135, 2136, 2137 et 2139.

Tableau A3.6 : Spécialistes de l'enseignement

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires issus d'autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
AT	2013	<b>Spécialistes de l'enseignement (23)</b>	58 200	142 700	200 900	2 300	7 500	9 800	2 100	2 700	4 900	18	23	41	188
		<b>Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)</b>	33 000	5 100	38 100	2 300	800	3 100	500	0	500	39	15	54	161

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires issus d'autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<b>Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)</b>	18 900	14 500	33 400	1 400	2 100	3 500	200	100	300	18	14	32	55
		<b>Cadres comptables (2411)</b>	31 500	19 300	50 800	1 000	1 400	2 400	600	0	600	6	5	11	16
BE	2013	<b>Spécialistes de l'enseignement (23)</b>	86 135	213 138	199 273	3 740	5 777	9 517	625	1 096	1 721	s.o.	s.o.	s.o.	15 014
		<b>Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)</b>	35 896	6 301	42 197	3 686	1 325	5 011	839	374	1 213	s.o.	s.o.	s.o.	9 862
		<b>Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)</b>	27 808	16 992	44 800	2 127	2 178	4 305	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	10 502
		<b>Cadres comptables (2411)</b>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
HR	2014	<b>Spécialistes de l'enseignement (23)</b>	1 921	11 480	13 401	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)</b>	1 185	1 033	2 218	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)</b>	1 011	1 119	2 130	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>Cadres comptables (2411)</b>	9	27	36	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CZ	2011	<b>Spécialistes de l'enseignement (23)</b>	s.o.	s.o.	s.o.	1 875	1 568	3 443	777	841	1 618	s.o.	s.o.	s.o.	538
		<b>Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)</b>	s.o.	s.o.	s.o.	1 158	285	1 443	268	58	326	s.o.	s.o.	s.o.	489
		<b>Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)</b>	s.o.	s.o.	s.o.	175	101	276	41	28	69	s.o.	s.o.	s.o.	52
		<b>Cadres comptables (2411)</b>	s.o.	s.o.	s.o.	333	333	666	77	72	149	s.o.	s.o.	s.o.	102
DE	30 Juin 2014 (pour le nombre de postes vacants moyenne annuelle 2014)	<b>Spécialistes de l'enseignement (23)</b>	236 999	329 624	566 623	9 108	11 971	21 079	11 862	10 397	22 259	s.o.	s.o.	s.o.	2 648
		<b>Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)</b>	438 358	76 950	515 308	16 464	3 842	20 306	15 040	11 938	3 102	s.o.	s.o.	s.o.	7 257
		<b>Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)</b>	74 326	63 805	138 131	3 407	2 767	6 174	3 534	2 062	1 472	s.o.	s.o.	s.o.	1 740
		<b>Cadres comptables (2411)</b>	65 494	51 470	116 964	1 598	1 632	3 230	912	1 368	2 280	s.o.	s.o.	s.o.	884

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires issus d'autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
EE	2011, sauf nombre de titres de séjour et de postes vacants : 2014	Spécialistes de l'enseignement (23)	4 796	25 638	30 434	121	85	206	272 (89)	1 503 (564)	1 775 (653)	32	18	50	702
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	3 379	1 461	4 840	26	8	34	451 (176)	166 (55)	617 (231)	1	1	2	140
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	2 264	2 029	4 293	25	7	32	143 (57)	89 (44)	232 (101)	0	0	0	80
		Cadres comptables (2411)	842	9 791	10 633	10	13	23	51 (16)	496 (208)	547 (224)	1	3	4	0
FI	2014 <sup>76</sup>	Spécialistes de l'enseignement (23)	37 212	91 158	128 370	1 124	975	2 099	889	701	1 590	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	37 422	7 091	44 513	411	91	502	326	94	420	s.o.	s.o.	s.o.	5 866
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	8 284	5 403	13 687	126	74	200	80	51	131	s.o.	s.o.	s.o.	764
		Cadres comptables (2411)	4 839	9 149	13 988	48	48	96	41	58	99	s.o.	s.o.	s.o.	585
FR	2012 & 2014 pour le nombre de postes vacants	Spécialistes de l'enseignement (23)	124 811	414 933	539 745	2 529	6 587	9 116	3 039	4 265	7 304	s.o.	s.o.	s.o.	5 054
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1 156
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	8 694	9 025	17 720	0	447	447	851	971	1 822	s.o.	s.o.	s.o.	1 543
		Cadres comptables (2411)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1 165
EL		Spécialistes de l'enseignement (23)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		Autres	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	30
HU	2014	Spécialistes de l'enseignement (23)	45 993	160 765	206 758	64	468	532	16	44	60	0	21	21	357
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	38 341	9 263	47 604	295	0	295	383	37	420	114	21	135	4 050

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires issus d'autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	17 199	7 995	25 194	0	133	133	18	0	18	11	0	11	84
		Cadres comptables (2411)	5 303	8 725	14 028	383	0	383	26	0	26	8	0	8	31
IE	2014	Spécialistes de l'enseignement (23)	s.o.	s.o.	89 900	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	s.o.	s.o.	23 800	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	s.o.	s.o.	12 300	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		Cadres comptables (2411)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
LV	2014	Spécialistes de l'enseignement (23)	6 000	35 400	41 400	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	22	36	58	380
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	6 100	3 600	9 600	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	30	2	32	218
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	s.o.	s.o.	4 200	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0	0	29
		Cadres comptables (2411)	s.o.	s.o.	3 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	6	5	11	11
LT	2014	Spécialistes de l'enseignement (23)	62	770	832	s.o.	s.o.	s.o.	9	6	15	s.o.	s.o.	s.o.	29
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	177	120	297	1	0	1	9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	9
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	50	77	127	s.o.	s.o.	s.o.	2	2	4	s.o.	s.o.	s.o.	27
		Cadres comptables (2411)	27	422	449	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
LU	2014	Spécialistes de l'enseignement (23)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	6	15	21	s.o.
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	13	5	18	s.o.
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1	0	1	s.o.
		Cadres comptables (2411)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	35	38	73	s.o.



Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires issus d'autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
MT	2014	Spécialistes de l'enseignement (23)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	540	55	595	53	2	55	4	1	5	s.o.	s.o.	s.o.	26
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	836	240	1 076	93	33	126	31	6	37	s.o.	s.o.	s.o.	43
		Cadres comptables (2411)	1 384	1 154	2,538	70	55	125	43	51	94	s.o.	s.o.	s.o.	157
NL	2014	Spécialistes de l'enseignement (23)	137 000	257 000	394 000	3 000	6 000	9 000	2 000	4 000	6 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	80 000	7 000	87 000	2 000	s.o.	3 000	2 000	s.o.	2 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	57 000	27 000	84 000	2 000	2 000	4 000	s.o.	s.o.	2 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		Cadres comptables (2411)	57 000	24 000	81 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	2 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
PL	2014	Spécialistes de l'enseignement (23)	s.o.	s.o.	868 992	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	165	536
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	131	s.o.
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	31	s.o.
		Cadres comptables (2411)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	15	s.o.
PT	2014	Spécialistes de l'enseignement (23)	186	982	1 168	0	1	1	1	2	3				698
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	496	165	661	0	1	1	1	0	1				412
		Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	330	388	718	4	1	5	0	1	1				330
		Cadres comptables (2411)													0
SK	2014	Spécialistes de l'enseignement (23)	25 828	99 001	124 829	333	149	483	106	102	208	s.o.	s.o.	s.o.	79
		Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)	24 078	5 948	30 026	273	26	300	85	11	97	s.o.	s.o.	s.o.	87

Etat membre	Année	Métiers spécifiques	Emploi total			Emploi des ressortissants communautaires issus d'autres EM			Emploi des ressortissants de pays tiers (RPT)			Nombre de titres de séjour délivrés aux RPT pour les métiers spécifiques			Nombre de postes vacants
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
		<b>Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)</b>	2 854	2 187	5 041	5	7	12	5	1	6	s.o.	s.o.	s.o.	5
		<b>Cadres comptables (2411)</b>	3 976	21 325	25 301	54	40	96	32	31	63	s.o.	s.o.	s.o.	33
SI	2014	<b>Spécialistes de l'enseignement (23)</b>	8 519	37 658	46 177	122	147	269	42	76	118	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)</b>	10 189	2 575	12 764	110	10	120	72	19	91	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)</b>	2 492	2 295	4 787	32	16	48	19	6	25	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>Cadres comptables (2411)</b>	672	3 527	4 199	5	11	16	5	6	11	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
SE	2014 pour les RPT et 2013 pour les ressortissants communautaires	<b>Spécialistes de l'enseignement (23)</b>	6 147	9 662	15 809	6 056	9 575	15 631	91	87	178	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)</b>	1 127	2 023	3 150	648	1 920	2 568	479	103	582	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)</b>	284	320	604	280	320	600	4	0	4	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
		<b>Cadres comptables (2411)</b>	470	1 048	1 518	463	1 035	1 498	7	13	20	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
UK	2014	<b>Spécialistes de l'enseignement (23)</b>	453 000	983 000	1 436 000	16 000	38 000	53 000	14 000	30 000	43 000	1 131	1 062	2 193	20 566
		<b>Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechnique) (214)</b>	416 000	45 000	461 000	20 000	7 000	27 000	18 000	s.o.	19 000	4 595	679	5 274	12 321
		<b>Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)</b>	228 000	68 000	296 000	12 000	7 000	19 000	s.o.	s.o.	s.o.	369	234	603	6 116
		<b>Cadres comptables (2411)</b>	131 000	97 000	229 000	s.o.	s.o.	7 000	s.o.	6 000	12 000	1 372	1 157	2 529	2 339

Le tableau ne contient pas d'informations pour BG, CY, PT, RO et NO, car aucun rapport national n'a été soumis par ces pays et seuls les États membres qui ont fourni des statistiques dans leurs rapports nationaux apparaissent dans ce tableau.

#### Notes

**AT** : Les statistiques de l'emploi sont la moyenne annuelle de 2013. Les chiffres sont arrondis à la centaine la plus proche. Les chiffres en dessous de 500 ne peuvent pas, avec suffisamment de certitude, être considérés comme étant différents de zéro. Aucune ventilation n'est disponible pour les permis de séjour délivrés par profession. Dans ce cas est indiqué le nombre de certificats positifs émis aux TCN par le Service public de l'emploi en Autriche. Les postes vacants sont la moyenne annuelle de 2013.

**BE** : Pour la Belgique, nous ne pouvons proposer que la CITP 3 (à trois chiffres). Les statistiques disponibles ne vont pas plus loin.

**DE** : Nombre de salariés soumis aux cotisations de sécurité sociale. Source de données : Agence fédérale pour l'emploi.

**EE** : ( ) : y compris les personnes de nationalité indéterminée.

**IT** : Rien dans le rapport.

**LV** : ( ) : Les données sont basées sur le faible nombre de réponses des personnes interrogées. ... : Données non disponibles ou trop incertaines pour être présentées.

**PT** : L'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP, I.P.) n'a pas de statistiques sur l'emploi et en tant que tel fournit des informations sur les placements professionnels en 2014.

**SK** : Les statistiques d'emploi total sont des estimations. Spécialistes de l'enseignement : Total pour l'emploi des ressortissants de l'UE issus d'autres EM = 483 personnes, dont une personne dont le sexe n'a pas été identifié. Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechniques) : Total pour l'emploi des ressortissants de l'UE issus d'autres EM = 300 personnes, dont une personne dont le sexe n'a pas été identifié et Total pour l'emploi des ressortissants de pays tiers = 97 personnes, dont une personne dont le sexe n'a pas été identifié. Cadres comptables : Total pour l'emploi des ressortissants de l'UE issus d'autres EM = 96 personnes, dont 2 personnes dont le sexe n'a pas été identifié.

**UK** : La section *Spécialistes de l'enseignement (23)* comprend les codes SOC2010 suivants : 2311, 2312, 2314, 2315, 2316, 2318, 2319 et 3414. La section *Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechniques) (214)* comprend les codes SOC2010 suivants : 2121, 2122, 2126, 2127, 2129, 2433 et 2461. La section *Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)* comprend les codes SOC2010 suivants : 2431, 2432, 2434, 2435, 2436, 3421. La section *Cadres comptables (2411)* comprend les codes SOC2010 suivants : 2421 et 3535.

## Annexe 4 : Top 15 des professions figurant sur les listes de métiers en tension

Tableau A4.1 : top 15 des professions figurant sur les listes de métiers en tension et codes CIP-08 entre parenthèses par pays (statistiques pour la dernière année disponible) - CIP-08 (à 4 chiffres)

EM	Année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
AT	2015	Régleurs et conducteurs de machines-outils (7223)	Couvreur et zingueurs (7121)	Régleurs et conducteurs de machines-outils (7223)	Mécaniciens et réparateurs de machines agricoles et industrielles (7233)	Plombiers et tuyauteurs (7126)	Techniciens en construction mécanique (3115)	Techniciens en électricité (3113)	Soudeurs et oxycoupeurs (7212)	Outils et assimilés (7222)	Tôliers-chaudronniers (7213)	Mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques (7412)	Personnel infirmier (niveau intermédiaire) (3221)	s.o.	s.o.	s.o.
HR	2015	Manœuvres de l'élevage (9212)	Agriculteurs et ouvriers qualifiés, cultures de plein champ (6111)	Instructeurs et animateurs de programmes, loisirs et activités de remise en forme (3423)	Consultants et employés d'agence de voyages (4221)	Chefs cuisiniers (3434)	Esthéticiens et assimilés (5142)	Compositeurs, musiciens et chanteurs (2652)	Danseurs et chorégraphes (2653)	Médecins spécialistes (2212)	Médecins généralistes (2211)	Professeurs d'université et d'établissements d'enseignement supérieur (2310)	Conducteurs de poids lourds et de camions (8332)	Souffleurs, mouleurs, tailleurs, meuleurs et polisseurs de verre (7315)	Techniciens en électronique (3114)	Techniciens en construction mécanique (3115)
CZ	2014	Manœuvre de l'agriculture (9211)	Conducteurs de poids lourds et de camions (8332)	Agents de sécurité (5414)	Régleurs et conducteurs de machines-outils (7223)	Représentants et techniciens commerciaux (3322)	Balayeurs et manœuvres assimilés (9613)	Soudeurs et oxycoupeurs (7212)	Manœuvres du bâtiment (9313)	Couseurs, brodeurs et assimilés (7533)	Cuisiniers (5120)	Maçons (7112)	Outils et assimilés (7222)	Médecins spécialistes (2212)	Monteurs et assembleurs non classés ailleurs (8219)	Agents d'assurances (3321)
EE	2013	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre (83)	Professions intermédiaires, finance et administration (33)	Directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés (13)	Professions intermédiaires des sciences et techniques (31)	Commerçants et vendeurs (52)	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés (72)	Spécialistes de l'enseignement (23)	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens (71)	Personnel des services directs aux particuliers (51)	Spécialistes en administration d'entreprises (24)	Éboueurs et autres travailleurs non qualifiés (96)	Conducteurs de machines et d'installations fixes (81)	Aides de ménage (91)	Spécialistes des sciences techniques (21)	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (75)
ES	2015	Athlètes et sportifs de compétition (3421)	Entraîneurs sportifs et arbitres de sport (3422)	Officiers mécaniciens de navires (3151)	Officiers de pont et pilotes (3152)	Cuisiniers (5120)	Matelots de pont et assimilés (8350)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
FI	2014	Télévendeurs (5244)	Médecins spécialistes (2212)	Dentistes (2261)	Médecins généralistes (2211)	Représentants et techniciens commerciaux (3322)	Audiologistes et orthophonistes (2266)	Personnel infirmier (niveau intermédiaire) (3221)	Spécialistes du travail social (2635)	Enseignants, éducation spécialisée (2352)	Cadres infirmiers (2221)	Psychologues (2634)	Assistants et thérapeutes en médecine dentaire (3251)	Éducateurs de la petite enfance (2342)	s.o.	s.o.
HU	2014	Manœuvres des mines	Monteurs et assembleurs	Monteurs en construction	Manœuvres de	Conducteurs de poids	Vendeurs, magasin	Exploitants et ouvriers	Professions élémentaire	Emballage à la main et	Conducteurs de machines	Manutentionnaires	Conducteurs de machines	Outils et	Soudeurs et oxycoupeurs	Conducteurs

EM	Année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		et des carrières (9311)	s non classés ailleurs (8219)	mécanique (8211)	l'agriculture (9211)	lourds et de camions (8332)	(5223)	forestiers (6210)	s non classés ailleurs (9629)	autres manœuvres des industries manufacturières (9321)	de papeterie (8143)	(9333)	pour la fabrication des produits en caoutchouc (8141)	assimilés (7222)	(7212)	d'installations de traitement superficiel des métaux (8122)
LV	2014	Concepteurs de logiciels (2512)	Techniciens des technologies de l'informatique et des communications, opérations (3511)	Metteurs en scène de cinéma, de théâtre et d'autres spectacles (2654)	Emballleurs à la main et autres manœuvres des industries manufacturières (9321)	Agents de services commerciaux non classés ailleurs (3339)	Professionnels de technologie pas ailleurs classifiés (2149)	Directeurs et cadres de direction, bâtiment (1323)	Serveurs (5131)	Mécaniciens et réparateurs de machines agricoles et industrielles (7233)	Vendeurs, magasin (5223)	Instituteurs, enseignants primaires (2341)	Géologues et géophysiciens (2114)	Éducateurs de la petite enfance (2342)	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)	Métiers qualifiés du bâtiment (gros œuvre) et assimilés non classés ailleurs (7119)
PT	2014	Conducteurs de machines à coudre (8153)	Serveurs et barmen (513)	Représentants et techniciens commerciaux (3322)	Vendeurs, magasin (5223)	Aides de cuisine (9412)	Manœuvres des industries manufacturières non classés ailleurs (9329)	Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements (9112)	Cuisiniers (5120)	Maçons (7112)	Employés de bureau, fonctions générales (4110)	Agriculteurs et ouvriers qualifiés des cultures et de l'élevage à but commercial (6130)	Charpentiers métalliers et monteuses de charpentes métalliques (7214)	Commis au comptoir, restauration rapide (5246)	Agents de sécurité (5414)	Aides-soignants à domicile (5322)

Le tableau ne contient pas d'informations pour BG, CY, ES, PT, RO et NO, car aucun rapport national n'a été soumis par ces pays et seuls les États membres qui ont fourni des statistiques dans leurs rapports nationaux apparaissent dans ce tableau. Les statistiques concernant le nombre de professionnels non UE par métiers en tension ne sont pas disponibles pour FR.

#### Notes

**CZ** : Source : Registre central des postes vacants.

**EE** : Prévisions de la demande de travail 2013-2022 ; sous niveau CITP à 2 chiffres disponible.

**FI** : Le ministère de l'Emploi et de l'Économie. Le baromètre professionnel national, les métiers en tension en 2014 (le MEE compile un baromètre professionnel national sur la base des baromètres préparés par les bureaux de l'emploi et du développement économique dans leurs régions).

**LV** : Prévisions à court terme du marché du travail pour le 2ème semestre 2014.

Tableau A4.2 : Top 15 des professions figurant sur les listes de métiers en tension par pays et nombre estimé de postes vacants entre parenthèses (statistiques pour la dernière année disponible) - Équivalent de la classification nationale

EM	Année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
BE : Wallonie (sur la base des codes Rome à 5 chiffres)	2013	Électrotechnicien (1 769)	Mécanicien automobile (1 730)	Infirmière (soins généraux) (1 590)	Informaticien de développement, analyste, développement web (1 311)	Mécanicien de maintenance (1 299)	Vendeur grossiste en équipements professionnels (1 296)	Cuisinier (1 127)	Vendeur (1 124)	Attaché commercial en services auprès des entreprises (1 052)	Technicien méthodes d'usinage (métal) (1 043)	Gestionnaire du site (871)	Couvreur (855)	Monteur de système sanitaire et thermique (803)	Ingénieur de construction (702)	Vendeur grossiste en biens de consommation (649)
BE : Flandre	2014	Agent d'entretien	Commercial	Enseignant en	Agent de back office	Infirmier (4 800)	Télévendeurs (4 387)	Analyste développeur	Mécanicien de	Agent d'entretien	Enseignant d'écoles	Gestionnaire de site	Commis de cuisine	Responsable de	Personnel infirmier	Installateur

EM	Année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		(14 714)	(7 744)	enseignement secondaire (6 473)	commercial (5 148)			ur (TIC) (3 423)	maintenance (3 376)	(des espaces et des pièces) (3 251)	maternelle et primaire (2 916)	(2 572)	(2 010)	boutique et de commerce de détail (1 970)	/Aide-soignant (1 574)	électricien (1 415)
<b>BE : Région Bruxelles-Capitale</b>	2013	Enseignant en enseignement secondaire (1 699)	Commis administratif, de réception et de communication (839)	Enseignant en école primaire (637)	Commercial et gestionnaire d'entreprise (550)	Spécialiste de l'informatique (496)	Commercial (454)	Ingénieurs et ingénieurs techniques (448)	Care personnel (439)	Secrétaire (392)	Technicien en sciences naturelles et appliquées (372)	Serveurs en restauration et serveurs (232)	Comptables et comptables auxiliaires (213)	Enseignant en école maternelle (196)	Infirmiers et aides-soignants (190)	Commis d'opérations financières et de transactions d'assurance (118)
<b>HR</b>	2015	Bergers, éleveurs	Greffeurs	Chefs de projet tourisme et instructeurs de plongée	Agents de voyage	Chefs cuisiniers (cuisines nationales)	Masseurs spécialisés	Chanteurs d'opéra et musiciens d'orchestre	Danseurs de ballet	Médecins spécialistes	Médecins généralistes	Lecteur de langues étrangères	Chauffeurs de poids lourds	Souffleurs de verre	Mécanicien pour machines de tissage de Shima	Programmeurs pour machines de tissage de Shima
<b>EL</b>	2014	Pêcheurs	Animateurs	Masseurs Ayurveda	Thérapeutes Ayurveda	Tatoueurs	Artisan mosaïque	Commis de bureau de langue russo-ukrainienne	Assistant moniteur de plongée	Confiseur qualifié	Éleveurs de bétail	Gouvernantes	Thérapeutes experts méthode Lulur	Culinaire spécial	Employé d'hôtel	Ouvriers d'apiculture
<b>LV</b>	2014	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique (74)	Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture commerciale (61)	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre (83)	Spécialistes des sciences techniques (21)	Professions intermédiaires des sciences et techniques (31)	Directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés (13)	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (75)	Conducteurs de machines et d'installations fixes (81)	Professionnels intermédiaires de la santé (32)	Techniciens de l'information et des communications (35)	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés (72)	Ouvriers de l'assemblage (82)	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie (73)	Employés des services comptables et d'approvisionnement (43)
<b>LT</b>	2014	Soudeur	Assembleur de coque de bateau	Tailleur	Cuisinier	Conducteurs de véhicules de transport de marchandises internationales	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
<b>MT</b>	2014	Gardes d'enfants (1 659)	Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements	Serveurs (814)	Vendeurs, magasin (442)	Agents de sécurité (425)	Spécialistes de l'enseignement, non classés ailleurs (399)	Messagers, porteurs de bagages et livreurs de colis (334)	Aides-soignants (309)	Démonstrateurs en magasin (280)	Employés des services comptables et financiers (276)	Chefs cuisiniers (272)	Classeurs et essayeurs de produits (à l'exception des	Manœuvres du bâtiment (261)	Électriciens du bâtiment et assimilés (258)	Employés de bureau, fonctions générales (245)

EM	Année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			ments (931)										aliments et des boissons) (269)			
NL	2014	Mécanicien/technicien de service	Soudeur spécialisé	Ingénieur de contrôle de processus	Opérateur de machine CNC	Technicien réparation de carrosserie	Installateur industriel de tuyaux	Inspecteur des installations techniques	(Dessinateur) Ingénieur de planification en ingénierie mécanique, génie électrique	Dessinateur / ingénieur en structure d'ingénierie mécanique, machines/outils, génie électrique et mécanique	Calculateur en ingénierie mécanique, génie électrique	Personnel commercial technique : Acheteurs/vendeurs de produits techniques	Opticien, audioprothésiste	Jardinier	Planificateur de transports routiers	Ingénieur de navire
PL	2014	Concierge (515 303)	Technicien administratif (411 004)	Commercial (332 203)	Responsable des services aux personnes handicapées (341 202)	Travailleur non licencié des services de protection (541 307)	Conducteurs de poids lourds (833 203)	Télévendeur (524 404)	Employés chargés d'informer la clientèle non classés ailleurs (422 201)	Conseiller client (524 902)	Soudeuse MAG (721 204)	Commis aux stocks (432 103)	Conducteur de tracteur (833 202)	Conducteur d'engins lourds de levage (834 401)	Commis de cuisine (941 201)	Assistant commercial dans l'industrie alimentaire (522 304)
SI	2014	Conducteurs de poids lourds et de tracteurs	Soudeurs	Outilleurs	Tourneurs de bois	Électriciens	Cuisiniers	Maçons	Serveurs	Bouchers	Charpentiers	Boulangers	Technicien en génie mécanique	Monteurs en isolation	Mécaniciens en électricité	Monteurs et assembleurs de constructions métalliques
SE	2014	Techniciens en chimie industrielle (3116, Ingenjörer och tekniker inom gruvteknik och metall)	Médecins généralistes (2211, läkare)	Infirmier en psychiatrie (2225, Sjuksköterskor, psykiatriisk vård)	Ingénieurs civils (2142, Civilingenjörer, bygg och anläggning)	Ingénieurs des mines, ingénieurs métallurgistes et assimilés (2146, Civilingenjörer, gruvteknik Koch metallurgi)	Analystes de systèmes (2511, IT-arkitekter)	Infirmiers en salle d'opération (2231, Operationssjuksköterskor)	Infirmiers en gériatrie (2227, Geriatriksjuksköterskor)	Cuisiniers, chefs (5120, Kockar)	Programmeurs d'applications (2514, Testare och testledare)	Enseignant en maternelle (2343, Förskollärare)	Infirmiers en service d'urgence (2226, Sjuksköterskor inom akutsjukvård)	Concepteurs de logiciels (2512, Mjukvaru- och systemutvecklare)	Spécialistes des méthodes d'enseignement (2351, Speciallärare/specialpedagoger)	Techniciens du génie civil (3112, Byggnadsingenjörer och byggnadstekniker)

Le tableau ne contient pas d'informations pour BG, CY, PT, RO et NO, car aucun rapport national n'a été soumis par ces pays et seuls les États membres qui ont fourni des statistiques dans leurs rapports nationaux apparaissent dans ce tableau.

#### Notes

**HR** : Source : Liste officielle de quotas.

**FR** : pas de données dans le rapport.

**IE** : Professions en « haut » niveau de pénurie, telles qu'elles sont identifiées dans le National Bulletin Skills 2014.

**UK** : La liste des métiers en tension du Royaume-Uni contient 32 groupes professionnels différents (plus des groupes professionnels supplémentaires et des titres de poste pour l'Écosse seulement). Il est impossible de faire la différence entre les 15 principales professions en tension et les autres métiers en tension ; la décision de placer une profession sur la LSO recommandée est une décision binaire pour chaque profession/titre de poste - il n'y a aucune évaluation relative.

**LV** : Ces données sont des prévisions calculées en 2014 pour les pénuries de profession attendues pour 2020. Le code de groupe à deux chiffres est indiqué entre parenthèses, d'après la CIP-08.

**SE** : Source : Arbetsförmedlingen (le Service public de l'emploi), 2014.