



## Des voies nouvelles et innovantes pour attirer les talents étrangers dans l'UE

Note de synthèse  
conjointe Réseau  
européen des migrations-  
OCDE

Février 2025

### Clause de non-responsabilité

Cette note a été élaborée conjointement par le Réseau européen des migrations (REM) et l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). Le REM comprend en son sein les points de contact nationaux (PCN) du REM dans les États membres et les pays observateurs (NO, GE, MD, UA, ME, AM, RS, MK), la Commission européenne et bénéficie du soutien du prestataire de services du REM.

La note de synthèse ne reflète pas nécessairement les opinions et les points de vue de la Commission européenne, du prestataire de service du REM, des PCN ou de l'OCDE et ses pays membres, et aucune de ces organisations n'est liée par ses conclusions. De même, la Commission européenne, le prestataire de services du REM, les PCN du REM et l'OCDE ne sont en aucun cas responsables de l'utilisation faite par des tiers des informations fournies dans cette note.

### Note explicative

Cette note de synthèse a été préparée sur la base des contributions nationales de 21 PCN (AT, BE, BG, CY, CZ, EE, FI, FR, DE, HU, IE, IT, LV, LT, LU, NL, PL, PT, SK, SI, SE) collectées via deux QAH conçues par les PCN du REM pour garantir, dans la mesure du possible, la comparabilité. Les informations relatives aux pays de l'OCDE, non membres de l'UE, ont été collectées et fournies par l'OCDE. Les informations contenues dans cette note de synthèse se réfèrent à la situation dans les pays membres et observateurs du REM mentionnés ci-dessus jusqu'en mars 2024.

### Date de publication

Février 2025

### Citation suggérée

Réseau européen des migrations (REM), « Voies nouvelles et innovatrices pour attirer les talents internationaux au sein de l'UE. Note de synthèse conjointe REM-OCDE ». [Date], [URL], dernière consultation le [jour mois année].

### Pour plus d'informations

Site internet du REM: <http://ec.europa.eu/emn>

Page LinkedIn du REM: <https://www.linkedin.com/company/european-migration-network>

Compte Twitter du REM: <https://twitter.com/emnmigration>

Chaîne You tube du REM: <https://www.youtube.com/@EMNMigration>

Icônes réalisées par Freepik à partir de [www.flaticon.com](http://www.flaticon.com) et [vecteezy.com](http://vecteezy.com). Image de couverture : iStockphoto

## SOMMAIRE



1. POINTS CLÉS .....	3
2. OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION DE LA NOTE DE SYNTHÈSE .....	3
3. CONTEXTE.....	4
3.1. Contexte international .....	4
3.2 Contexte européen.....	5
4. INITIATIVES NOUVELLES ET INNOVANTES POUR ATTIRER LA MAIN D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE.....	7
4.1. Les secteurs à haute valeur ajoutée.....	7
4.2 Aperçu des approches nouvelles et innovantes.....	8
4.3 Acteurs et sources de financement.....	22
5. SUIVI ET ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES INITIATIVES POUR ATTIRER LES TALENTS ÉTRANGERS	24
6. DÉFIS DANS LA MISE EN ŒUVRE D'INITIATIVES POUR ATTIRER LES TALENTS ÉTRANGERS.....	25
ANNEXE 1 : SYNTHÈSE DES INITIATIVES .....	26



## 1. POINTS CLÉS

- Les pays membres du Réseau européen des migrations (REM)<sup>1</sup> ont des compréhensions variées des « secteurs économiques à haute valeur ajoutée ». Les secteurs fréquemment signalés sont les soins de santé et les sciences de la vie, dont l'action sociale et l'industrie pharmaceutique), les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les industries de (haute) technologie, manufacturières et chimiques.
- Depuis 2021, 15 pays membres du REM ont introduit de multiples nouvelles approches innovantes pour attirer des talents étrangers. Parmi ceux-ci, huit pays membres du REM ont indiqué avoir utilisé des fonds européens (UE) et/ou s'être appuyés sur des initiatives et des actions de l'UE, tels que des partenariats destinés à attirer les talents. L'Italie a été le seul pays à avoir indiqué que ces projets reposaient exclusivement sur des fonds européens, alors que les sept autres pays s'appuient sur différents projets financés par des fonds de l'UE ou nationaux. De plus, six pays membres du REM ont souligné n'avoir eu recours qu'à des projets organisés et financés au niveau national.
- Six pays membres du REM n'ont fait état d'aucune nouvelle initiative. Ceci n'indique pas nécessairement une absence de mesures pour attirer les talents étrangers, mais plutôt le fait que les mesures ne sont ni nouvelles, ni spécifiquement ciblées. Chaque pays membre du REM a sa propre définition du concept de « nouvelles et innovatrices ».
- Des initiatives ciblent souvent des secteurs économiques spécifiques ou des pays d'origine. Les secteurs à haut niveau de compétences, tels que les technologies de l'information (TI), l'ingénierie et la santé sont généralement ciblés, avec les Philippines, l'Inde et le Brésil fréquemment mentionnés en tant que pays d'origine.
- Des sites internet ciblant des ressortissants de pays tiers et des employeurs, généralement utilisés par des pays membres du REM pour attirer les talents étrangers, poursuivent des finalités, telles que la fourniture de listes d'offres d'emploi, des renseignements sur les procédures de recrutement et de migration, ainsi que la facilitation de connections directes entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. D'autres initiatives incluent des efforts diplomatiques et d'autres incitations fiscales et financières.
- Six pays membres du REM sont en cours de mise en œuvre ou de planification de programmes pour valider et développer des compétences dans les pays tiers. 13 pays membres du REM fournissent aux ressortissants de pays tiers une assistance avant et après l'arrivée, notamment de l'information concernant le déménagement et l'orientation culturelle.
- Des initiatives ont été mises en œuvre par une pluralité d'acteurs, notamment des autorités nationales, des acteurs privés et des organisations non gouvernementales (ONG). Les ministères des affaires économiques, du travail et (parfois) de la migration et des affaires étrangères jouent un rôle clé, avec des entreprises privées et des ONG impliquées à des degrés divers, en fonction du projet.
- Dix pays membres du REM évaluent régulièrement leurs initiatives pour attirer les talents étrangers. A titre d'exemple, sept pays ont déjà procédé à des évaluations, et cinq ont l'intention de planifier ou mettre en œuvre des évaluations.
- Dix pays membres du REM ont signalé des défis qui peuvent dissuader de participer à ces initiatives, telles que des procédures administratives complexes, la vérification des qualifications étrangères, la coordination des acteurs et des difficultés d'intégration.



## 2. OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION DE LA NOTE DE SYNTHÈSE

Cette note de synthèse du REM fournit un aperçu des initiatives nouvelles et/ou innovantes des pays membres du REM et des pays membres sélectionnés de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et non membres du REM pour attirer les talents étrangers couvrant la période de

janvier 2021 à mars 2024. Elle explore les initiatives pratiques des autorités nationales pour attirer les talents étrangers, mettant l'accent sur des programmes spécifiques et des projets plutôt que sur des cadres juridiques, parmi lesquelles des initiatives nationales qui reçoivent des fonds de l'UE, telles que celles organisées

<sup>1</sup> Note au lecteur : Les points clés fournissent un résumé des principales informations contenues dans la note de synthèse. Pour faciliter la lecture, les points clés ne contiennent pas de notes de bas de page. Veuillez noter que les pays membres et

observateurs du REM mentionnés dans les points clés sont listés en détail dans les sections concernées.

## 4 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l'UE

dans le cadre des partenariats destinés à attirer les talents. Cette note de synthèse examine également le recours et la manière dont les pays membres du REM évaluent l'efficacité de ces initiatives et identifie les défis et bonnes pratiques connexes. Cette note de synthèse a été préparée sur la base des contributions de 21 pays membres du REM<sup>2</sup> et de l'OCDE.

Cette note de synthèse se concentre sur deux groupes de talents étrangers : les ressortissants de pays tiers avec des qualifications ou compétences professionnelles supérieures et ceux, de tout niveau de compétence, travaillant dans des secteurs économiques à forte valeur ajoutée. L'inclusion de ce dernier groupe tient compte

de l'évolution des processus d'innovation au sein de l'UE qui restructurent actuellement le paysage de la migration économique en estompant la ligne stricte entre les groupes de compétence. Ceci constitue un défi particulièrement difficile à relever dans les domaines de haute compétence, où les entreprises européennes risquent de passer à côté de candidats qualifiés qui n'ont pas de diplôme ou de certification accréditée<sup>3</sup>. Les secteurs économiques à haute valeur ajoutée représentent ainsi une valeur économique substantielle qu'ils ajoutent aux économies des pays membres du REM. Ce document n'inclut pas les étudiants internationaux, dont le principal objectif consiste à poursuivre une éducation supérieure.



### 3. CONTEXTE

#### 3.1. Contexte international

La compétition globale grandissante pour les talents a abouti à une convergence des cadres politiques en matière migratoire au sein des pays du REM et de l'OCDE<sup>4</sup>. Cette convergence reflète souvent une priorité commune concernant l'attractivité des travailleurs hautement qualifiés, la promotion de l'innovation et la lutte contre les pénuries de main d'œuvre. Toutefois, les différences significatives dans les politiques et les pratiques demeurent.

L'attractivité des talents est partiellement déterminée par les conditions et programmes migratoires, tels que les procédures de visa, les autorisations de travail et les voies d'accès au séjour. Toutefois, cela dépend également de facteurs plus généraux, tels que les opportunités économiques, la qualité de vie, le coût de la vie et l'ouverture de la société. **Les indicateurs de l'OCDE pour mesurer l'attractivité des talents** (*Indicators of Talent Attractiveness - ITA*) ont été lancés en 2019 en tant que point de référence de la capacité des pays à attirer les talents<sup>5</sup>. Le cadre de ces indicateurs distingue quatre profils différents de migrant : des travailleurs hautement qualifiés, des entrepreneurs, des étudiants internationaux et des fondateurs de start-up, montrant que les groupes

sont attirés par différentes choses. Ces indicateurs incluent également la politique migratoire en tant que facteur d'attractivité des potentiels pays d'accueil. Ces indicateurs évaluent les barrières du visa et de l'admission et tiennent compte de l'impact des autres politiques migratoires connexes, telles que le droit au regroupement familial et au travail des conjoints, les initiatives financières via des exemptions fiscales pour les ressortissants de pays tiers et la facilité avec laquelle les enfants d'immigrés peuvent obtenir la nationalité. Par conséquent, les indicateurs incluent une gamme de dimensions économiques et sociales qui jouent conjointement un rôle dans la reconnaissance et l'enrichissement des talents internationaux, telles que des opportunités d'emploi, des niveaux de rémunérations et des opportunités dans l'évolution de carrière, ainsi que l'accès à un système de santé et d'éducation de qualité, un logement abordable et l'intégration dans la société. La seconde édition des indicateurs de l'OCDE de l'attractivité à l'égard des talents a été publiée en 2023, avec la Nouvelle-Zélande, la Suède, la Suisse, l'Australie et la Norvège classés

comme pays les plus attractifs de l'OCDE pour les travailleurs hautement qualifiés (Tableau 1)<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PL, PT, SE, SI, SK.

<sup>3</sup> EURACTIV, L'UE made the case for digital-now the skills must follow, 2023, dernière consultation le 19 novembre 2024, <https://www.euractiv.com/section/tech/opinion/the-eu-made-the-case-for-digital-now-the-skills-must-follow/>

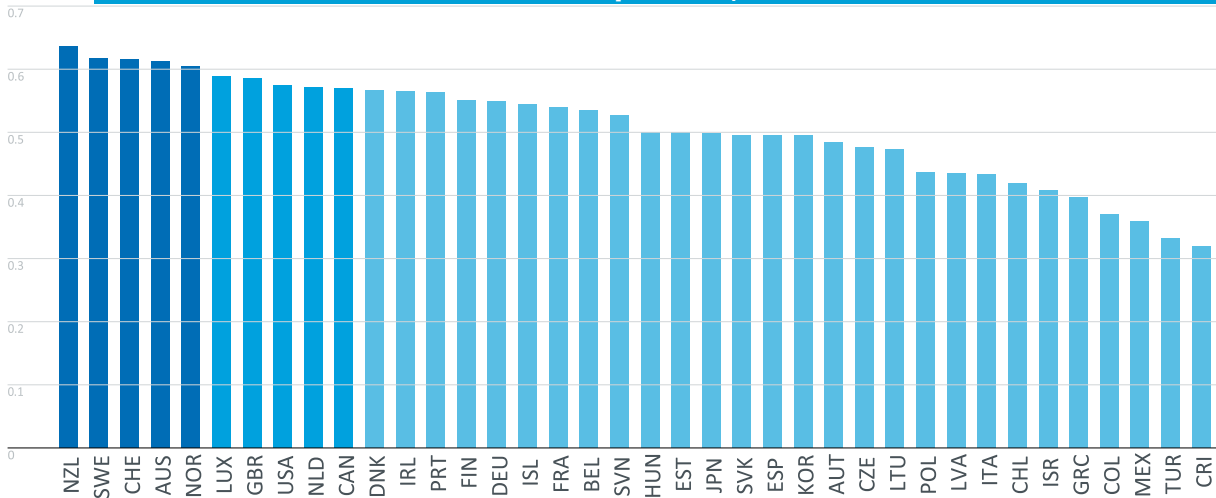
<sup>4</sup> OCDE, « How do OECD countries compare in their attractiveness for talented migrants? », 2019, <https://www.oecd.org/en/publications/how-do-oecd-countries-compare-in-their-attractiveness-for-talented->

[migrants\\_ba9ce632-en.html](https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness.html), dernière consultation le 15 novembre 2024.

<sup>5</sup> OCDE, « Talent Attractiveness », 2023, <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness.html>, dernière consultation le 10 septembre 2024.

<sup>6</sup> OCDE, « What is the best country for global talents in the OECD », <https://web.archive.org/2023-03-09/652850-What-is-the-best-country-for-global-talents-in-the-OECD-Migration-Policy-Debates-March-2023.pdf>, dernière consultation le 18 septembre 2024.

**Schéma 1: les pays les plus attractifs de l’OCDE pour les travailleurs hautement qualifiés, 2023**



Source OCDE, Indicateurs de l’OCDE de l’attractivité des talents (ITA) 2023

Cette note de synthèse complète les indicateurs de l’OCDE de l’attractivité des talents en explorant des initiatives spécifiques et des programmes au-delà des voies légales introduites par les pays membres du REM et, le cas échéant, par les pays de l’OCDE, non membres du REM, pour attirer les talents étrangers.

### 3.2 Contexte européen

Les pénuries de main-d’œuvre qualifiée, induites par des facteurs tels que le vieillissement des populations, l’évolution technologique rapide, la demande croissante pour certaines catégories d’emploi et l’incertitude concernant la croissance économique future dans de multiples secteurs et de métiers<sup>7</sup>, défient les marchés de travail de plusieurs pays de l’UE. En 2023, la Communication de la Commission européenne sur les compétences et la mobilité des talents a souligné les difficultés de l’UE à attirer les talents de l’étranger<sup>8</sup>. En particulier, l’Agenda européen des compétences a mis en évidence une demande croissante pour les experts numériques dans des secteurs avancés, apparaissant dans des sociétés à la recherche de personnes hautement qualifiées dans les domaines de la science,

technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) essentiels pour la promotion de l’innovation<sup>9</sup>. L’attractivité des talents étrangers est reconnue comme étant de plus en plus vitale pour les pays membres du REM afin de soutenir la croissance économique dans le contexte de manques persistants de compétences<sup>10</sup>. Alors que la compétition globale pour les talents s’intensifie, les pays essaient d’attirer et de retenir les travailleurs étrangers par des stratégies, telles que la création d’opportunités économiques locales, l’amélioration des compétences de la main d’œuvre et la mise en valeur effective des talents n’appartenant pas à l’espace économique européen (EEE)<sup>11</sup>. Les analyses récentes ont souligné le rôle croissant des ressortissants de pays tiers afin de pallier aux manques dans des secteurs variés, notamment les emplois du digital et les emplois verts. Toutefois, leur participation globale demeure faible<sup>12</sup>.

L’objectif de l’UE consiste à accroître ses efforts pour attirer les travailleurs étrangers, reconnaissant leur rôle fondamental pour conduire à la croissance, la compétitivité et l’innovation, en particulier dans la transition actuelle aux économies vertes<sup>13</sup> et digitales<sup>14</sup>.

<sup>7</sup> Commission européenne, « Mapping and analysing bottleneck vacancies in EU Labor Markets », 2014.

<sup>8</sup> Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions sur les compétences et la mobilité des talents, COM/2023/715 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM%3A2023%3A715%3AFIN>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>9</sup> Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions sur la stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l’équité sociale et de la résilience, COM/2020/274 final, pp 12-14, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0274>, dernière consultation le 12 septembre 2024.

<sup>10</sup> OCDE, « OECD Indicators of Talent Attractiveness : What is the best country for global talents in the OECD? », mars 2023.

<sup>11</sup> OCDE, « OECD Indicators of Talent Attractiveness : What is the best country for global talents in the OECD? », mars 2023.

<sup>12</sup> Commission européenne, Centre commun de recherche (JRC), « La migration de main-d’œuvre : qu’y a-t-il pour les pays de destination et d’origine? », 2024, <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/labour-migration-whats-it-countries-destination-and-origin-2024-06-12-en?prefLang=fr&ettrans=fr>, dernière consultation le 12 septembre 2024.

<sup>13</sup> Commission européenne, « Transition verte », [https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/green-transition\\_fr](https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/green-transition_fr), dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>14</sup> Commission européenne, « Transition digitale », [https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/digital-transition\\_fr](https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/digital-transition_fr), dernière consultation le 12 août 2024.

## 6 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l'UE

La Communication sur l'attractivité des compétences et des talents (2022) propose des initiatives politiques spécifiques en matière législative, opérationnelle et de prospective. Ces initiatives comprennent l'adoption de la refonte de la directive relative à un permis unique (2024/1233/UE) en avril 2023<sup>15</sup>, les négociations en cours concernant la refonte de la Directive relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (2003/109/CE)<sup>16</sup>, renforçant la coopération avec les pays partenaires à travers les partenariats destinés à attirer les talents, l'adoption d'une proposition de la Commission sur un règlement établissant le réservoir européen de talents<sup>17</sup> et la révision de la Directive relative à la carte bleue UE<sup>18</sup> pour les travailleurs hautement qualifiés<sup>19</sup>. Les partenariats destinés à attirer les talents fournissent un cadre stratégique global et un financement pour accroître une mobilité internationale mutuellement bénéfique basée sur une meilleure adéquation entre les besoins de main d'œuvre et les compétences entre l'UE et les pays partenaires. Cofinancés par le Fonds fiduciaire d'urgence de l'UE pour l'Afrique, l'instrument européen pour le voisinage, le développement et la coopération internationale-Europe dans le monde (NDICI-GE), et le Fonds pour l'asile et la migration et

l'intégration (FAMI) par l'intermédiaire de la Facilité de partenariat pour les migrations, ces partenariats soutiennent les études, l'emploi et les opportunités de formation<sup>20</sup>. En-dehors des partenariats de talent, le programme plus large FAMI 2021-2027 soutient la migration légale à destination des États membres, notamment par des initiatives financières pour attirer les ressortissants de pays tiers hautement qualifiés, le soutien au placement des travailleurs et les efforts pour favoriser l'intégration<sup>21</sup>. La Facilité de partenariat pour les migrations de la Commission européenne soutient également les États membres pour mettre en œuvre les projets avec certains pays tiers<sup>22</sup>.

Ce thème continue à être exploré dans des publications passées et à venir du REM. Une étude du REM en 2015 a identifié les instruments utilisés par les États membres de l'UE pour cibler les pénuries de main-d'œuvre et quantifier le besoin pour les travailleurs migrants des pays tiers<sup>23</sup>, alors qu'une étude de 2019 a exploré les initiatives mises en place pour les étudiants internationaux pour étudier et ensuite rejoindre le marché du travail dans les États membres<sup>24</sup>. Le sujet relatif à l'attractivité des talents étrangers a été examiné de manière plus détaillée dans trois notes de synthèse, sur les voies légales (2021)<sup>25</sup>, les partenariats pour la

<sup>15</sup> Directive (UE) 2024/1233 du Parlement européen et du Conseil du 24 avril 2024 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre (refonte), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=OJ%3AL\\_202401233](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=OJ%3AL_202401233), dernière consultation le 19 novembre 2024.

<sup>16</sup> Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>, dernière consultation le 19 novembre 2024.

<sup>17</sup> Règlement établissant un réservoir européen de talents, [https://home-affairs.ec.europa.eu/regulation-establishing-eu-talent-pool\\_en?prefLang=fr&etrans=fr](https://home-affairs.ec.europa.eu/regulation-establishing-eu-talent-pool_en?prefLang=fr&etrans=fr), dernière consultation le 19 novembre 2024.

<sup>18</sup> Directive (UE) 2021/1883-Conditions d'entrée et de séjour dans l'Union européenne des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, <https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/eu-blue-card-entry-and-residence-of-highly-qualified-workers-from-2023.html>, dernière consultation le 19 novembre 2024.

<sup>19</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Attirer des compétences et des talents dans l'UE, COM (2022) 657 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0657>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>20</sup> Commission européenne, « Partenariats pour les talents », [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-resettlement/talent-partnerships\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-resettlement/talent-partnerships_en), dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>21</sup> Commission européenne, « Fonds Asile, Migration et Intégration 2021-2027 », 2024, [https://home-affairs.ec.europa.eu/funding/asylum-migration-and-integration-fund-2021-2027\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/funding/asylum-migration-and-integration-fund-2021-2027_en), dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>22</sup> Commission européenne, Facilité de partenariat pour les migrations (MPF), 2024, [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/international-affairs/migration-partnership-facility-mpf\\_en?prefLang=fr&etrans=fr](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/international-affairs/migration-partnership-facility-mpf_en?prefLang=fr&etrans=fr), dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>23</sup> Réseau européen des migrations (REM), « Déterminer les pénuries de main-d'œuvre et le besoin de migration économique en provenance des pays tiers d'origine dans l'UE, Note de synthèse du REM », 2015, [https://www.emn.lt/uploads/Products/product\\_1445/ES\\_stu\\_dija-EN.pdf](https://www.emn.lt/uploads/Products/product_1445/ES_stu_dija-EN.pdf), dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>24</sup> Réseau européen des migrations (REM), « Attirer et retenir les étudiants internationaux dans l'UE – Note de synthèse du REM », 2019, [https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2021-05/00\\_eu\\_international\\_students\\_study\\_2018\\_en.pdf](https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2021-05/00_eu_international_students_study_2018_en.pdf), dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>25</sup> Réseau européen des migrations (REM), « Explorer les voies légales pour répondre aux besoins de main-d'œuvre,

mobilité des compétences (2022)<sup>26</sup> et comment attirer et retenir les chercheurs internationaux (2022)<sup>27</sup>. Une étude de 2024 du REM se concentre sur la migration professionnelle en temps de pénuries de main d'œuvre. Cette note de synthèse complète les publications

existantes et à venir du REM en se concentrant sur les initiatives innovantes pour attirer les talents étrangers dans les pays membres du REM et en fournissant des indications sur la mesure de leur efficacité.



## 4. INITIATIVES NOUVELLES ET INNOVANTES POUR ATTIRER LA MAIN D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE

La section présente un aperçu des secteurs économiques à haute valeur ajoutée dans les pays membres du REM. Elle souligne la manière dont ils sont définis et mis à jour, ainsi que les projets et initiatives adoptés par les pays membres du REM pour attirer les talents étrangers dans ces secteurs. Ces initiatives découlent de différents contextes et sont adaptés à des objectifs précis, tels que la lutte contre les pénuries de main d'œuvre, la promotion de l'innovation et le renforcement de la compétitivité globale. Cette section souligne également plusieurs projets particulièrement innovants liés aux voies légales mentionnés par les pays membres du REM et de l'OCDE. Elle met également l'accent sur des formes d'assistance complémentaires pour attirer les talents étrangers, telles que la validation des compétences et le développement, et d'autres soutiens avant, pendant et après l'arrivée.

### 4.1. Les secteurs à haute valeur ajoutée

**La compréhension des « secteurs économiques à haute valeur ajoutée » varie selon les pays membres du REM et peut changer avec le temps.**

19 pays membres du REM ont déclaré avoir compilé une liste de secteurs économiques à haute valeur ajoutée<sup>28</sup>. Néanmoins, les pays membres du REM ont différentes manières de déterminer ce qui constitue un « secteur à haute valeur ajoutée ». En Italie, la liste des secteurs à haute valeur ajoutée est basée sur différentes lois réglementant des secteurs économiques plus larges, l'Autriche et l'Allemagne se focalisent sur les « métiers en pénurie »<sup>29</sup>, alors que les Pays-Bas se concentrent sur les secteurs qui contribuent le plus à l'économie dans son ensemble, en particulier ceux où il y a une forte influence globale ou un niveau de compétitivité. L'Allemagne suit également les tendances générales dans tous les secteurs.

**La structure et le format de ces listes varient selon les pays membres du REM :**

■ **Dans sept pays membres du REM, le gouvernement identifie les secteurs à forte valeur ajoutée dans la politique ou la législation**<sup>30</sup>. En Finlande, les secteurs répertoriés dans le programme du Gouvernement se concentrent sur l'attractivité des

Note de synthèse », 2021, [https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/abb0ac0b-e78a-4281-9f04-a516ab3778fc\\_en?filename=2021\\_EMN\\_inform\\_legal\\_pathways\\_labour\\_needs.pdf](https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/abb0ac0b-e78a-4281-9f04-a516ab3778fc_en?filename=2021_EMN_inform_legal_pathways_labour_needs.pdf), dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>26</sup> Réseau européen des migrations (REM), « Partenariats pour la mobilité des compétences : Explorer les approches innovantes de la migration du travail – Note de synthèse du REM et de l'OCDE », 2022, <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/2022-March-Joint-EMN-OECD-Inform-Skills-Mobility-Partnerships.pdf>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>27</sup> Réseau européen des migrations (REM), « Attirer et retenir les chercheurs internationaux – Note de synthèse », 2022, [https://www.emn.it/uploads/Products/product\\_1934/EMN\\_inform\\_international\\_researchers.2022.pdf](https://www.emn.it/uploads/Products/product_1934/EMN_inform_international_researchers.2022.pdf), dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>28</sup> AT (métiers en pénurie, plutôt que secteurs économiques à haute valeur ajoutée), BE, CY, CZ, DE (métiers en pénurie), EE, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PL, PT, SI, SK.

<sup>29</sup> En Autriche, il existe une définition officielle pour le terme « métiers en pénurie » qui est utilisé pour créer la liste des métiers en pénurie. En cas de d'un besoin à long terme pour un travail qui ne peut pas être couvert par la main d'œuvre locale disponible, les métiers en pénurie dans lesquels les étrangers peuvent être admis en tant qu'employés qualifiés pour l'emploi dans tout le territoire fédéral ou dans certaines provinces, sont définis par voie réglementaire pour l'année civile suivante afin de sécuriser la situation économique et l'emploi. Les 110 professions en pénurie au niveau national identifiées pour 2024 peuvent être attribuées à trois secteurs économiques (matières premières (secteur primaire), production (secteur secondaire) et services (secteur tertiaire) ; Y arriver Allemagne, « Professions en pénurie de travailleurs qualifiés 2024 (Mangelberufe) », 2024, [https://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1\\_Rebrush\\_2022/a\\_Fachkraefte/PD-F-Dateien/3\\_Visum\\_u\\_Aufenthalt/2024\\_Mangelberufe\\_DE.pdf](https://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1_Rebrush_2022/a_Fachkraefte/PD-F-Dateien/3_Visum_u_Aufenthalt/2024_Mangelberufe_DE.pdf), dernière consultation le 10 novembre 2024.

<sup>30</sup> AT (métiers en pénurie), CY, FI, LT, LV, SK, NL.

talents, en se basant sur une demande actuelle plutôt que liée à des industries spécifiques. De même, en Autriche, la liste est composée de métiers en pénurie plutôt que de secteurs économiques mais souligne les domaines cruciaux pour attirer les talents. Aux Pays-Bas, les secteurs sont basés sur des documents stratégiques variés, comprenant une liste des 10 secteurs principaux à haute valeur ajoutée et la stratégie nationale technologique qui identifie les technologies clés pour le développement futur.

■ **Dans trois pays membres du REM, l’identification et la priorisation de « secteurs économiques à haute valeur ajoutée » est déterminée en-dehors des cadres formels**<sup>31</sup>. En Belgique, cette liste est régulièrement mise à jour sur le site internet du Service Public Fédéral Economie<sup>32</sup>. En Estonie, certains secteurs ont été politiquement et stratégiquement prioritaires récemment, tandis qu’en France, le Ministère de l’Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique désigne stratégiquement des secteurs à haute valeur ajoutée.

#### **Les pays membres du REM identifient les secteurs à haute valeur ajoutée de différentes manières.**

Dans sept pays membres, des secteurs à haute valeur ajoutée sont sélectionnés sur la base des **indicateurs économiques clés**, tels que le produit intérieur brut (PIB), la valeur ajoutée brute (VAB) et les tendances en matière d’investissement<sup>33</sup>. En Autriche, en complément de la liste annuelle des métiers en pénurie, le Ministère fédéral du travail et de l’économie et le service public de l’emploi identifient les métiers connaissant des pénuries importantes par le baromètre trimestriel sur l’emploi qualifié. Les trois pays membres du REM établissent des listes des secteurs économiques à forte valeur ajoutée fondées sur une recherche ciblée<sup>34</sup>. En Estonie, en complément des secteurs politiquement désignés, les autorités identifient d’autres secteurs à haute valeur ajoutée par une recherche régulière menée par la Fondation estonienne des qualifications et de l’évolution de carrière (*Oskuse ja Karjääri Arendamise Sihtasutus* –

OSKA) et l’autorité estonienne des qualifications (*Kutsekoda*).

Le tableau 1 présente les secteurs économiques reconnus comme étant à haute valeur ajoutée des différents pays membres du REM. Il met en évidence la manière dont les pays membres priorisent le travail dans les différents secteurs hautement qualifiés, tels que les technologies de l’information et de la communication, la recherche et l’éducation, les services financiers, ainsi que les secteurs peu qualifiés, tels que l’agriculture et l’hôtellerie. Toutefois, beaucoup de secteurs à haute valeur ajoutée, tels que la santé et la construction, continuent de solliciter des travailleurs hautement et faiblement qualifiés.

Le critère utilisé pour décrire les secteurs à haute valeur ajoutée varient également dans les pays de l’OCDE et non membres de l’UE. Par exemple, le visa « global talent » australien mentionne différents secteurs, mais tous les métiers à l’intérieur de ces secteurs ne sont pas considérés comme à haute valeur ajoutée et la liste du gouvernement n’est pas exhaustive (voir encadré 3)<sup>35</sup>.

#### 4.2 Aperçu des approches nouvelles et innovantes

Les approches innovantes peuvent être entendues en tant que projets et programmes qui développent des solutions créatives, des technologies avancées ou des programmes sur mesure pour mieux lutter contre les besoins actuels du marché du travail et s’adapter aux conditions qui évoluent. Depuis 2021, 15 pays membres du REM ont mis en œuvre des approches nouvelles et innovantes pour attirer les talents étrangers<sup>36</sup>. Ces 15 pays ont déclaré avoir mis en œuvre des initiatives multiples, souvent en adéquation avec des secteurs spécifiques<sup>37</sup>. En Autriche et en Finlande, des initiatives pour attirer les talents étrangers sont organisés dans le cadre de programmes plus élargis avec des buts primordiaux : l’initiative des travailleurs qualifiés internationaux en Autriche et le programme de promotion des talents en Finlande<sup>38</sup>. Au Luxembourg,

<sup>31</sup> BE, EE, FR.

<sup>32</sup> SPF Economie, « Aperçu de l’activité économique », <https://economie.fgov.be/fr/themes/analyses-et-etudes/conjoncture-en-belgique/aperçu-de-lactivite-economique>, dernière consultation le 15 octobre 2024.

<sup>33</sup> BE, CY, CZ, IE, IT, LU, PT.

<sup>34</sup> EE, FR, NL.

<sup>35</sup> Département des Affaires intérieures australiennes, « Global Talent Independent Programme-Eligibility », <https://immi.homeaffairs.gov.au/Pages/PageNotFound.aspx?requestUrl=https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/workin>

[q-in-australia/visas-for-innovation/global-talent-independent-program/eligibility](https://www.homeaffairs.gov.au/visas/workin-q-in-australia/visas-for-innovation/global-talent-independent-program/eligibility), dernière consultation le 10 septembre 2024.

<sup>36</sup> AT, BE, DE, EE, FI, FR, IE, IT, LT, LU, LV, NL, SE, SI, SK.

<sup>37</sup> AT, BE, DE, EE, FI, FR, IE, IT, LT, LU, LV, NL, SE, SI, SK.

<sup>38</sup> Chambre économique fédérale autrichienne, « Internationale Fachkräfteoffensive », <https://www.bmaw.gv.at/European-Year-of-Skills/Newsletter/3-Newsletter/3-Newsletter-Fachkraefte/2-Fachkraefte-gesucht/Internationale-Fachkraefte-Offensive.html>, dernière consultation le 12 août 2024 ; Ministère des

## 9 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l’UE

des initiatives sont organisées dans le cadre d’un comité interministériel qui a remplacé le précédent groupe de travail sur l’attractivité des talents en 2024. Le comité définit les directions stratégiques et assure le suivi des efforts du gouvernement pour attirer les talents étrangers, y incluant des ministères et des chambres professionnelles clés.

Six pays membres du REM n’ont pas introduit d’approches nouvelles et innovantes entre janvier 2021 et mars 2024<sup>39</sup>. Toutefois, cela ne signifie pas un manque de mesures ou d’initiatives, mais indique plutôt que les mesures en place n’étaient ni nouvelles ni innovantes, et ne ciblaient pas spécifiquement les groupes mentionnés dans la note de synthèse. Les raisons varient, dans la mesure où chaque pays a utilisé son pouvoir discrétionnaire afin de déterminer ce qu’il considérait comme nouveau et innovant.

De manière globale, 15 pays membres du REM<sup>40</sup> se concentrent au moins sur une des initiatives relatives

dans des secteurs économiques spécifiques, tandis que neuf<sup>41</sup> ciblent spécifiquement des pays tiers d’origine, avec certaines initiatives<sup>42</sup> ciblant tant des secteurs spécifiques que des pays d’origine. Les tableaux 2 et 3 présentent un aperçu de ces secteurs économiques et de ces pays. Les secteurs économiques ciblés le plus fréquemment sont la technologie, les technologies de l’information et de la communication (TIC) et la santé, alors que les pays tiers d’origine les plus ciblés sont les Philippines, l’Inde et le Brésil. Beaucoup d’initiatives sont destinées aux secteurs économiques qui demandent des travailleurs hautement qualifiés, tels que les technologies de l’information et de la communication (TIC)/technologie, l’ingénierie et les sciences de la vie, bien que certaines s’adressent à des secteurs économiques couvrant différents niveaux de qualifications, tels que services de santé et de soins<sup>43</sup>. L’annexe 1 présente un aperçu pays par pays des initiatives.

**Tableau 1 : Les secteurs à haute valeur ajoutée au sein des pays membres du REM**

Secteurs à haute valeur ajoutée <sup>44</sup>	Pays membres du REM
<b>Santé et sciences de la vie, comprenant l’action sociale et l’industrie pharmaceutique</b>	BE, CY, CZ, DE, FI, FR, HU, IE, IT, LT (sciences de la vie), LU, LV, NL, SI, SK
<b>ICT et (haute) technologie</b>	CZ, DE, EE, FR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, SI, SK
<b>Industrie manufacturière et chimique</b>	BE, CY, DE, EE, FR, IE, IT, LU, NL, PL, SI, SK (directeur, spécialiste, chercheur)
<b>Recherche et éducation</b>	DE, EE, IE, IT, LU, LV, SK
<b>Services et tourisme</b>	CY, IE, IT, LU, PL, SK (niveau directeur)
<b>Agriculture et alimentation</b>	BE, HU, IE, IT, LU, NL, SK (niveau directeur)
<b>Transport et logistique, dont l’aéronautique and l’aérospatial</b>	CY, CZ, DE, FR, LU, NL, SK (direction, spécialiste)
<b>Services financiers et assurance</b>	CY, FR, IT, LU, SK (niveau de la direction)
<b>Energie et technologies de production d’énergie</b>	DE (niveau d’exploitation-niveau de direction), CY, CZ, IT, LV, NL, SK (niveau spécialiste)
<b>Industries électriques et automobiles</b>	CZ, DE (bâtiment et génie civil-niveau de direction) EE, IT, LT, LV, SI
<b>Industries créatives</b>	DE (architecture et graphisme), LU, NL
<b>Planification urbaine et d’infrastructures</b>	DE

Affaires économiques et de l’Emploi de Finlande, « Talent Boost », <https://tem.fi/en/talent-boost-en>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>39</sup> BG, CY, CZ, HU, PL, PT.

<sup>40</sup> AT, BE, DE, EE, FI, FR, IE, IT, LT, LU, LV, NL, SE, SI, SK.

<sup>41</sup> AT, DE, EE, FI, IT, IE, LT, SI, SK.

<sup>42</sup> AT, BE, DE, EE, IE, IT, LT.

<sup>43</sup> Commission européenne, « Employment and Social Developments in Europe (ESDE) 2023 : Labour Shortages »,

2023, <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2023/chapters/chapter-2-6.html>, dernière consultation le 22 août 2024.

<sup>44</sup> La réglementation autrichienne pour les travailleurs qualifiés pour 2024 énumère 110 métiers en pénurie de main-d’œuvre au niveau national et des métiers en pénurie de main-d’œuvre au niveau régional dans les neuf provinces autrichiennes, couvrant une multitude de secteurs.

**Tableau 2: Secteurs économiques ciblés par les initiatives des pays membres du REM**

<b>Secteurs ciblés</b>	<b>Pays membres du REM</b>
<b>Technologie et TIC</b>	TIC/technologie: AT, BE, EE, FI, FR, IE, LT, LU, LV, NL, SE, SK
<b>Santé et sciences de la vie</b>	Santé et soins: AT, BE, DE, FI, FR, IE Sciences et vie: LT, LV, NL, SE Chimie: NL Biomédecine, produits pharmaceutiques: LV
<b>Ingénierie</b>	Ingénierie: AT, IE, LT, LV, SE Industrie manufacturière: FI, SE Mécatronique: IT Energie : LV, NL
<b>Commerce, finance, et start-ups</b>	Finance: LU, NL Start-ups: BE, EE, FR, IE, NL
<b>Industrie manufacturière et industrie</b>	DE, FI, LV (énergie et mobilité intelligente), SE
<b>Construction</b>	BE, DE, IT
<b>Logistique et infrastructure</b>	NL
<b>Agriculture et environnement</b>	NL
<b>Tourisme et tourisme</b>	AT, IT
<b>Industries créatives</b>	NL
<b>Education</b>	FR
<b>Métiers spécialisés</b>	AT
<b>Bio-économie à forte intensité de connaissances</b>	LV

**Tableau 3 : Pays tiers d'origine ciblés par les initiatives**

**Pays tiers d'origine ciblés par les pays membres du REM**

**Europe, Caucase et Asie centrale**

Ukraine: LT (avant 2022), SK  
 Bosnie et Herzégovine: DE, SI  
 Géorgie: BE, DE  
 Moldavie: DE, SK  
 Albanie: AT, LT  
 Biélorussie: LT (avant 2022)  
 Serbie: SI  
 Kosovo: AT  
 Arménie: LT  
 Royaume-Uni (UK): IE  
 Ouzbékistan: DE

**Moyen Orient et Afrique du Nord**

Liban: BE, IE  
 Tunisie: BE, IT, DE  
 Maroc : BE, DE, IT  
 Égypte: DE, IT

**Afrique Sub-saharienne**

Kenya: DE, LT  
 Nigéria: BE, LT  
 Ghana: DE  
 Côte d'Ivoire: BE  
 Afrique du Sud  
 Sénégal: BE

**Asie**

Philippines: AT, FI, DE, IE  
 Inde: AT, FI, DE  
 Indonésie: AT, DE  
 Vietnam: FI  
 Hong Kong: IE

**Océanie**

Australie: IE  
 Nouvelle-Zélande: IE

**Amériques**

Brésil : AT, DE, EE, FI, LT  
 Argentine: LT  
 Colombie: DE, LT  
 Équateur: DE  
 Salvador: DE  
 Mexique: DE, LT  
 Suriname: BE  
 Canada: IE  
 États-Unis (US): IE

### Des initiatives nationales pour attirer les talents étrangers

Depuis 2021, les pays membres du REM ont utilisé des sites internet et des plateformes en ligne, des procédures accélérées, des efforts diplomatiques et des incitations fiscales et financières en tant que méthodes nouvelles et innovantes pour attirer les talents étrangers.

### Des sites internet et des plateformes pour le recrutement et l’information

Les pays membres du REM utilisent habituellement des sites internet ciblant de potentiels demandeurs d’emploi des pays tiers et des employeurs désireux d’embaucher des talents étrangers, fournissant des ressources, telles que des offres d’emploi, des conseils concernant des procédures de recrutement et de migration, ainsi que des outils pour faciliter les liens entre les candidats et les employeurs. Quatre pays membres du REM<sup>45</sup> utilisent des plateformes générales pour publier les vacances de postes tant pour les demandeurs d’emploi locaux et les demandeurs provenant de pays tiers, 11 pays ont développé<sup>46</sup> et un autre pays est en cours de développement<sup>47</sup> des sites internet et des pages internet ciblant spécifiquement des employeurs et des potentiels employés provenant des pays tiers d’origine. Dans neuf pays membres du REM<sup>48</sup>, ces sites internet comprennent des listes de vacances d’emploi, avec six pays<sup>49</sup> offrant des filtres ou affichant exclusivement des vacances d’emploi qui ne requièrent pas d’expertise dans (toutes) les langues officielles du pays. Le Luxembourg possède trois sites internet distincts et complémentaires ciblant l’attractivité des talents étrangers : *Travailler au Luxembourg* fournit des informations pour les talents étrangers potentiellement intéressés pour travailler au Luxembourg, comprenant des postes vacants et une communication directe entre les utilisateurs enregistrés et les employeurs par l’intermédiaire d’une vidéo et d’un chat ; le site internet *Compétences numériques Luxembourg* se concentre sur le développement des compétences numériques et les opportunités et le site *Déménager au Lux* fournit des conseils sur le déménagement et la recherche d’emploi dans le

secteur financier<sup>50</sup>. Ensemble, ils recouvrent l’adéquation professionnelle, le développement des compétences et l’appui au déménagement.

Neuf pays membres du REM<sup>51</sup> ont créé des **sites internet** pour attirer **les talents étrangers dans de multiples secteurs économiques**. Aux Pays-Bas et au Luxembourg, l’accent est (partiellement) mis sur un ou plusieurs secteurs spécifiques, plutôt que sur des vacances de poste en général. L’initiative « Bienvenue aux Pays-Bas » cible : l’agriculture et l’alimentation ; la chimie ; les industries créatives ; l’énergie et les technologies propres ; les sciences de la vie et de la santé ; les systèmes de haute technologie, les technologies de l’information et de la communication (TIC), la logistique et l’infrastructure ; l’horticulture ; l’eau ; l’aéronautique ; l’intelligence artificielle (IA), la cyber-sécurité ; la finance et la technologie financière ; l’innovation durable et l’informatique quantique. L’un des trois sites internet du Luxembourg, « *Déménager au Lux* » cible des métiers confrontés à des pénuries de main d’œuvre, sur la base d’une liste annuelle de métiers fortement demandés fournie par l’Agence pour le développement de l’emploi-ADEM.

De tous les pays membres du REM possédant des sites internet ciblant des secteurs multiples, trois sites<sup>52</sup> sont conçus pour attirer **des personnes très qualifiées**, alors que les six autres<sup>53</sup> se concentrent sur les ressortissants de pays tiers à **différents niveaux de compétences**. Seule la Lituanie dispose d’un site internet visant de multiples secteurs qui ciblent **des pays tiers déterminés**. Le site internet « Travailler en Lituanie » a initialement ciblé les pays du Partenariat oriental, tels que la Biélorussie et l’Ukraine, mais a déplacé son centre d’intérêt vers l’Amérique latine (Argentine, Brésil, Colombie, Mexique) à la suite du déclenchement de la guerre d’agression de la Russie à l’encontre de l’Ukraine en février 2022. Il cible également les pays européens non membres de l’UE, notamment l’Albanie et le Royaume-Uni. L’initiative évalue activement d’autres marchés globaux par des initiatives pilotes de commercialisation.

<sup>45</sup> BE, CZ, PT, SK.

<sup>46</sup> AT, DE, EE, FI, FR, IE, LT, LU, LV, NL, SI.

<sup>47</sup> SE (en développement).

<sup>48</sup> BE, DE, EE, FI, IE, LT, LU, LV, NL.

<sup>49</sup> BE, DE, FI, LT, LU, NL.

<sup>50</sup> Site internet Travailler au Luxembourg, « About this Platform », <https://work-in-luxembourg.lu/about-this-platform>, dernière consultation le 15 octobre 2024 (une nouvelle plateforme en ligne devrait être mise en service au printemps 2025, remplaçant la plateforme Travailler

au Luxembourg ; Compétences numériques Luxembourg, « Digital Skills », <https://digitalskills.lu>, dernière consultation le 15 octobre 2024 ; site internet Déménager au Lux, « Finding a job », <https://movetolux.com/working-in-luxembourg/finding-a-job>, dernière consultation le 15 octobre 2024.

<sup>51</sup> AT, DE, EE, FI, LT, LU, LV, NL, SI.

<sup>52</sup> AT, LT, NL.

<sup>53</sup> DE, EE, FI, LU, LV, SI.

Plusieurs pays membres du REM offrent des options de navigation sur le site internet :

■ **Des filtres pour des postes vacants** (AT, DE, EE, FI, LT, LU, LV, NL): Sept sites internet (« Travailler en Autriche » ; « Y arriver en Allemagne » ; « Travailler en Estonie » ; « Travailler en Finlande » ; « Travailler à Riga » ; « Travailler aux Pays-Bas ») permettent aux utilisateurs d'adapter leur recherche d'emploi à leur profil<sup>54</sup>. Ces filtres comprennent la sélection de l'industrie, de la localisation, du type de poste et du salaire. Le site internet « Y arriver en Allemagne » présente un outil d'auto-évaluation qui offre aux ressortissants de pays tiers un aperçu personnalisé de leurs opportunités de carrière dans le pays<sup>55</sup>. Lancé en 2023, le projet *Internationaler Webauftritt der BA (IntWeb)* a pour objectif de promouvoir l'accessibilité numérique du site internet de l'Agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*) pour les travailleurs étrangers qualifiés en améliorant les services de l'accès multilingue et les services d'inscription faciles à utiliser pour mieux attirer et aider les candidats internationaux à accéder au marché du travail allemand.

■ **Des filtres pour des langues requises** (BE, DE, FI, NL): « Travailler en Flandres »<sup>56</sup>, « Y arriver en Allemagne » ; Travailler en Finlande » et « Travailler aux Pays-Bas » permettent aux utilisateurs de filtrer les emplois afin de montrer uniquement les emplois qui ne requièrent pas de

connaissance de (toutes) les langues officielles du pays<sup>57</sup>.

■ **Des conseils pour les employeurs souhaitant attirer les talents étrangers** (AT, FI, LT, LU, LV) : les sites internet « Le travail en Autriche », « Travailler en Finlande », « Travailler en Lituanie » et « Travailler au Luxembourg » disposent d'une section dédiée aux employeurs souhaitant recruter de l'étranger<sup>58</sup>. « Travailler en Finlande » et « Travailler en Lituanie » fournissent des consultations sur les stratégies de recrutement international, les tactiques adaptées au recrutement de talents, les analyses et le soutien aux procédures de migration<sup>59</sup>. « Travailler en Lituanie » est également en cours de développement d'un index « Préparation des talents et des partenaires au niveau mondial » pour évaluer et améliorer les pratiques en matière de recrutement international des entreprises partenaires par une évaluation structurée et des outils personnalisés.

■ **La possibilité de télécharger un CV et d'être directement contacté par les employeurs** (FI, LT, LU): les sites internet « Travailler en Finlande » et « Travailler au Luxembourg » permettent aux demandeurs d'emploi dans les métiers en pénurie (conformément à la liste de l'Agence pour le développement de l'emploi ADEM<sup>60</sup>) de télécharger directement leurs CV et postuler à des postes vacants par le biais de leurs sites internet

<sup>54</sup> Site internet Travailler en Autriche « Work in Austria », <https://www.workinaustria.com/en/>, dernière consultation le 15 octobre 2024 ; Gouvernement fédéral allemand, site internet « Make it in Germany », <https://www.make-it-in-germany.com/en/>, dernière consultation le 15 octobre 2024 ; site internet Travailler en Estonie, « Work in Estonia », <https://www.workinestonia.com/>, dernière consultation le 15 octobre 2024 ; site internet Travailler en Finlande, « Work in Finland », <https://www.workinfinland.com/>, dernière consultation le 15 octobre 2024 ; site internet Travailler au Luxembourg, « Work in Luxembourg », <https://work-in-luxembourg.lu/>, dernière consultation le 15 octobre 2024 ; site internet Travailler en Lituanie, « Work in Lithuania », <https://workinlithuania.com/>, dernière consultation le 15 octobre 2024 ; site internet Travailler aux Pays-Bas, « Work in NL », <https://www.werk.nl/en/>, dernière consultation le 15 octobre 2024 ; site internet Vivre Riga, « Work in Riga », <https://www.liveriga.com/en/12213-work-in-riga>, dernière consultation le 10 novembre 2024.

<sup>55</sup> Gouvernement fédéral allemand, « Make it in Germany », <https://www.make-it-in-germany.com/en/>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>56</sup> Le travail en Flandres est un site internet général ciblant les demandeurs d'emploi locaux et ressortissants de pays tiers. Il est inclus ici parce qu'il permet des recherches adaptées pour les demandeurs d'emploi ressortissants de pays tiers.

<sup>57</sup> Travailler en Flandres, « Work in Flandres », <https://www.workinlanders.be/>, dernière consultation le 10 novembre 2024 ; Y arriver en Allemagne, « Make it in Germany », <https://www.make-it-in-germany.com/en/>, dernière consultation le 10 novembre 2024 ; « Travailler en Finlande », « Travailler en Finlande », <https://www.workinfinland.com/>, dernière consultation le 10 novembre 2024 ; Travailler aux Pays-Bas, « Work in NL », <https://www.werk.nl/en/>, dernière consultation le 10 novembre 2024.

<sup>58</sup> Site internet Travailler en Autriche, « Work in Austria », <https://workinaustria.com/en/>, dernière consultation le 15 octobre 2024 ; Site internet Travailler en Finlande, « For employers », <https://www.workinfinland.com/en/tyonantajat/>, dernière consultation le 7 octobre 2024 ; Site internet Travailler au Luxembourg, « About this platform », <https://work-in-luxembourg.lu/about-this-platform>, dernière consultation le 15 octobre 2024 ; Site internet Travailler en Lituanie, « Home », 2024, <https://workinlithuania.com/>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>59</sup> Site internet Travailler en Lituanie, « Home », 2024, <https://workinlithuania.com/>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>60</sup> Agence pour le développement de l'emploi ADEM, « Les métiers en pénurie au Luxembourg », 2024, <https://adem.public.lu/content/dam/adem/fr/publications/adem/metiers-penurie-en.pdf>, dernière consultation le 11 novembre 2024.

respectifs. Les employeurs peuvent ensuite revoir ces profils et contacter directement les candidats adéquats<sup>61</sup>. Le site internet « Travailler en Lituanie » possède une base de données de talents où les personnes à la recherche d'opportunités professionnelles peuvent créer des profils<sup>62</sup>. Il offre également une recherche adaptée et fait coïncider les fonctionnalités, conçues pour aligner les profils des personnes avec des postes vacants.

□ **Des services de consultation pour les potentiels talents étrangers** : les sites internet « Travailler en Finlande » et « Travailler en Estonie » présentent des services de chat qui offrent des conseils aux employés potentiels et aux employeurs sur le recrutement de professionnels internationaux. Le travail en Estonie se focalise particulièrement sur le recrutement des talents dans le secteur de l'information et de la communication (TIC) et les services numériques<sup>63</sup>. La plateforme « Bienvenue aux Pays-Bas » comprend des vidéo tutoriels<sup>64</sup>.

La France, l'Irlande et le Luxembourg offrent des **sites internet adaptés à un secteur particulier** pour les employeurs potentiels et les candidats hautement qualifiés de pays tiers. Par exemple, « *Welcome to la French Tech* » (Bienvenue aux talents de la Tech) fournit des ressources pour les ressortissants de pays tiers et les ressortissants français de retour de l'étranger, telles que des procédures administratives (par exemple en immigration), l'écosystème French Tech et les prestataires de services offrant des services à l'installation en France<sup>65</sup>. Il fournit également une assistance virtuelle offrant une assistance personnalisée et connecte les ressortissants étrangers au secteur de la French Tech. L'Irlande offre des plateformes adaptées à des secteurs, telles que le « pôle de recrutement de consultants médicaux, qui soutient les candidats étrangers dans le domaine de la santé en fournissant des informations sur le logement, la fiscalité, le secteur

bancaire, la conduite, l'éducation et les postes vacants disponibles<sup>66</sup>. Un « catalogue des talents », une base de données globale et un portail pour les professionnels déplacés, est utilisé dans le cadre du programme financé par l'UE sur les talents déplacés pour l'Europe (DT4E), géré par l'Organisation internationale pour les migrations (IOM) et mise en œuvre en Irlande, aux côtés de partenaires, tels que Talents au-delà des frontières (*Talents beyond Borders* -TBB) et Fragomen<sup>67</sup>. Le catalogue des talents permet aux candidats déplacés éligibles de s'inscrire, recevoir des conseils adaptés et de les mettre en contact avec des recruteurs, facilitant des voies complémentaires pour les personnes en recherche de protection internationale. Travailler par le biais du catalogue des talents cible principalement les personnes déplacées en Jordanie et au Liban et se concentre spécifiquement sur les secteurs en pénuries de main-d'œuvre identifiés en Irlande, tels que la santé, la construction et les technologies de l'information et de la communication (TIC). Le site internet « Déménager au Lux » est géré par le Ministère des Finances et se concentre sur l'attractivité des talents dans le secteur financier luxembourgeois<sup>68</sup>. Le Luxembourg propose également une plateforme pour les compétences numériques et les emplois (Compétences numériques LU), qui fonctionne comme un guichet unique pour la formation et les nouveautés concernant les compétences numériques et opportunités<sup>69</sup>.

### Initiatives diplomatiques

Quatre pays membres du REM<sup>70</sup> mettent en place des **initiatives diplomatiques pour attirer les talents étrangers**.

La Finlande, l'Irlande et la Suède ont alloué des **ressources aux ambassades et consulats pour attirer les talents étrangers**. En Irlande, le Département de la formation complémentaire et de

<sup>61</sup> Site internet Travailler au Luxembourg, « Home », <https://work-in-luxembourg.lu/home>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>62</sup> Site internet Travailler en Lituanie, « Work in Lithuania », <https://workinlithuania.com>, dernière consultation le 10 novembre 2024.

<sup>63</sup> Site internet Travailler en Finlande, « Work in Finland », <https://workinfinland.com/en/>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>64</sup> Site internet Bienvenue aux Pays-Bas, « Welcome in NL », <https://www.welcome-to-nl.nl/>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>65</sup> Site internet Bienvenue en France, « Bienvenue au Labo French Tech », <https://welcometofrance.com/en/welcome-to-la-french-tech>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>66</sup> Public.Jobs.ie, « PublicJobs.ie lance le pôle de recrutement des consultants médicaux en Partenariat

avec HSE, <https://www.publicjobs.ie/en/information-hub/latest-news-and-events/816-publicjobs.ie-launch-medical-consultant-recruitment-hub-in-partnership-with-hse>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>67</sup> Talents au-delà des frontières, « Talent Catalogue », <https://www.talentbeyondboundaries.org/talentcatalog/?&>, dernière consultation le 12 août 2024.

<sup>68</sup> Site internet Déménager au Lux, « Finding a job », <https://movetolux.com/working-in-luxembourg/finding-a-job>, dernière consultation le 15 octobre 2024.

<sup>69</sup> Vie de la Tech Irlande, « Home », <https://techlifeireland.com>, dernière consultation le 12 août 2024 ; Compétences numériques Luxembourg, « Digital Skills », <https://digitalskills.lu>, dernière consultation le 15 octobre 2024.

<sup>70</sup> AT, FI, IE, SE.

l'enseignement supérieur, de la Recherche, de l'Innovation et la Science (DFHERIS) prévoit de nommer six attachés Talent et Innovation dans des régions clés d'ici à 2030, avec la nomination du premier Attaché à San Francisco. Les attachés se concentreront sur des initiatives variées, notamment attirer des chercheurs hautement qualifiés en Irlande par l'organisation et la mise en valeur de l'attractivité des talents au niveau mondial et des activités innovantes. Ils serviront comme ressource pour les institutions irlandaises, soutenant le recrutement des étudiants, les événements relatifs à la recherche et l'innovation et d'autres activités. Chaque réseau mettra en œuvre un programme de travail intégré annuel qui inclut des visites ministérielles, des missions commerciales, des célébrations de la St. Patrick, et des événements locaux, tels que les réunions d'anciens étudiants des établissements d'enseignement supérieur irlandais, de la diaspora irlandaise, des entreprises irlandaises ayant des bases régionales, et des étudiants en études à l'étranger et en programmes de stage. De même, l'Institut suédois est en train de développer un outil pour les missions diplomatiques suédoises afin de soutenir leur travail de promotion de la Suède en tant que destination d'opportunité professionnelle attractive. En Finlande, le Ministère de l'Éducation

et de la Culture a établi le « réseau de l'équipe finnoise de connaissance », un groupe de conseillers de l'enseignement supérieur et des sciences basé à Londres, New Delhi, Beijing, Pretoria, Sao Paulo, Singapour et Washington<sup>71</sup>. Leur rôle consiste à surveiller les politiques relatives à l'éducation supérieure et aux sciences au niveau local, promouvoir les opportunités de coopération et la visibilité dans leurs pays et régions respectifs, et soutenir les acteurs finnois en renforçant la collaboration avec des partenaires régionaux.

L'Autriche a mis en place des **accords diplomatiques** avec des pays tiers afin de faciliter le dialogue régulier entre les agences gouvernementales pour attirer les talents étrangers. Il a signé un accord avec l'Inde en mai 2023 relatif à un partenariat global en matière de migration et de mobilité, promouvant l'échange d'informations sur les opportunités en matière d'immigration pour les travailleurs qualifiés, un Mémorandum sur la compréhension mutuelle (MoU) avec les Philippines sur le recrutement de professionnels qualifiés en octobre 2023 et une Déclaration d'Intention avec l'Indonésie concernant la coopération dans le domaine de l'enseignement et la formation professionnelle (VET) sur le lieu du travail en novembre 2022.

### Encadré 1 sur les pays de l'OCDE non membres du REM : le Canada

En 2024, le Département fédéral canadien pour l'immigration (*Immigration, Refugees and Citizenship Canada - IRCC*) a annoncé son intention d'introduire un responsable de la gestion des talents internationaux, en charge de l'identification des futurs besoins des travailleurs étrangers et du développement d'une stratégie à long terme d'attractivité des talents, de recrutement et de rétention. Le responsable améliorera la mise en conformité entre l'immigration et les besoins futurs du Canada en matière de compétences, notamment l'identification des besoins sectoriels en matière de compétences. Une partie de ses missions comprendra la coordination des missions de compétences globales, en collaboration avec des représentants du gouvernement, des employeurs et des parties prenantes, afin d'aider à recruter le talent identifié.

### Incitations fiscales et financières

Les pays utilisent les allègements fiscaux en faveur des migrants pour accroître leur attractivité.

Neuf pays membres **disposent d'incitations fiscales et/ou financières pour attirer les talents étrangers, bénéficiant aux employeurs et aux employés ressortissants de pays tiers**<sup>72</sup> :

■ Six pays membres du REM ont mentionné des **incitations fiscales** pour les employeurs et les employés potentiels des pays tiers<sup>73</sup>. En Finlande, en Irlande, aux Pays-Bas et au Luxembourg, les incitations fiscales existent pour les (nouveaux) employés ressortissants de pays tiers recrutés. En Finlande, le salaire des employés ressortissants de pays tiers hautement qualifiés (« employés clés ») peut être imposé à hauteur de 32 % à la source au lieu de taux d'imposition progressifs lorsque certaines conditions concernant l'employé,

<sup>71</sup> Ministère de l'Éducation et de la Culture, Finlande, « Réseau de l'équipe finnoise de connaissance », <https://okm.fi/en/team-finland-knowledge-network>, dernière consultation le 18 décembre 2024.

<sup>72</sup> DE, EE, FR, IE, LT, LU, NL, SI, SK.

<sup>73</sup> EE, FI, FR, IE, LU, SI.

l'employeur et le salaire sont réunies. Aux Pays-Bas, les travailleurs hautement qualifiés, notamment les ressortissants de pays tiers, peuvent recevoir jusqu'à 30 % de leurs salaires exonérés d'impôts par leurs employeurs, rendant le dispositif particulièrement attractif pour les talents étrangers. Les ressortissants nationaux néerlandais qui sont nés hors des Pays-Bas, n'ayant jamais vécu aux Pays-Bas, et ayant acquis la nationalité néerlandaise par l'un ou les deux parents, sont également éligibles à postuler à de telles conditions, élargissant la portée du programme. Au Luxembourg, les employeurs peuvent fournir aux employés étrangers hautement qualifiés des contributions financières exonérées d'impôt pour certaines dépenses. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le régime sera simplifié pour offrir 50 % d'exemption fiscale sur la rémunération annuelle brute, jusqu'à € 400 000. En Irlande, le programme spécial d'aide aux détachés (*Special Assignment Relief Programme - SARP*) offre des réductions fiscales significatives pour les ressortissants de pays tiers détachés dans les entreprises irlandaises, notamment des exemptions sur une partie de leurs salaires et de certaines indemnités. En Estonie et en France, les incitations fiscales sont proposées aux employeurs. En Estonie, les start-ups et les entreprises de taille moyenne bénéficient d'exemptions aux exigences en matière d'investissement et de salaire, d'autorisations du fonds de chômage et des quotas annuels d'immigration. Les entreprises de taille moyenne bénéficient également d'une réduction des exigences salariales. En France, les entreprises innovantes peuvent profiter d'incitations fiscales, telles que des exemptions de l'impôt sur les sociétés pendant deux ans, des réductions concernant les cotisations de sécurité sociale et des avantages additionnels pour les activités de recherche et de développement grâce à des statuts tels que la Jeune Entreprise Innovante (JEI), la Jeune Entreprise Innovante de Croissance (JEIC) et la Jeune Entreprise d'Innovation et de Rupture (JEIR). Ces mesures visent à renforcer le financement et l'innovation tout en attirant les talents étrangers, aussi bien des employés que des investisseurs, pour soutenir la croissance des industries à la pointe du progrès.

■ Six pays membres du REM ont souligné des **incitations financières** pour des potentiels employés, principalement des coûts de déménagement et de voyage<sup>74</sup>. En Irlande, la Direction du service de santé (HSE) couvre les frais de voyage, d'enregistrement au Conseil de l'ordre des médecins d'Irlande et une semaine d'hébergement à l'arrivée, en fonction du centre hospitalier. En Lituanie, il existe une incitation spéciale au déménagement (jusqu'à 3788 euros) pour les ressortissants de pays tiers hautement qualifiés, ainsi que pour les ressortissants lituaniens qui ont quitté le pays, avec un volet spécifique pour les personnes venues d'Ukraine. La Lituanie offre également une incitation financière (jusqu'à 6652 euros) pour les employeurs éligibles afin de compenser le coût d'attirer les employés hautement qualifiés de l'extérieur de l'UE, à condition qu'ils résident au moins un an. De même, en Allemagne, les dépenses auxquelles peuvent faire face les ressortissants de pays tiers, participant à leurs initiatives d'attractivité des talents, telles que les cours de langue, les procédures de visa et les modalités de voyage, sont couvertes par l'employeur ou le financement public.

■ Trois pays membres du REM ont indiqué qu'aucune incitation fiscale ou financière n'était mise en place dans le cadre du champ d'application de la note de synthèse.<sup>75</sup>

Les mesures d'allègement fiscal diffèrent: certains pays, tels que la Corée et Israël, offrent des taux d'imposition forfaitaire pour le revenu des travailleurs hautement qualifiés ou spécialisés. En Corée et en Islande, les experts étrangers peuvent bénéficier d'exemptions fiscales. La Suisse offre des déductions annuelles ou des paiements forfaitaires pour les travailleurs temporaires hautement qualifiés. Le revenu étranger est souvent exonéré d'impôt pour une période spécifique, par exemple, en Australie, Costa-Rica, Israël, Nouvelle-Zélande, Suisse et Royaume-Uni.

<sup>74</sup> DE, IE, LT, LU (il s'agit d'une partie du régime fiscal plus qu'une incitation financière en tant que telle), SI, SK.

<sup>75</sup> AT, IT, LV.

## Encadré 2 : Incitations fiscales dans les pays de l'OCDE non-membres du REM

Au moins 24 pays de l'OCDE offrent des programmes d'allègement fiscal pour les migrants étrangers et (souvent) les nationaux retournant dans leurs pays<sup>76</sup>. Certains pays ont mis en œuvre des programmes d'allègement fiscal ciblés pour les travailleurs étrangers depuis des décennies, dont 16 pays de l'OCDE offrant déjà de telles initiatives en 2010<sup>77</sup>. Par exemple, la Corée a mis en œuvre des programmes durables d'exemption fiscale sur le revenu des travailleurs étrangers, alors qu'Israël offre un impôt forfaitaire pour attirer et retenir les talents internationaux. Les deux initiatives sont en place depuis plus d'une vingtaine d'années. D'autres pays ont plus récemment introduit ou étendu leurs programmes pour attirer les talents internationaux<sup>78</sup>. Par exemple, en 2019, le Danemark a étendu son « programme fiscal pour les chercheurs étrangers et les employés hautement rémunérés » en élargissant les critères d'éligibilité pour inclure les personnes non seulement liés par des contrats de travail danois, mais également en contribuant à son rayonnement à un bassin de talents plus vaste.

### Innovations dans les procédures accélérées

Bien que les voies légales ne soient pas l'objet principal de cette note de synthèse, l'encadré 3 offre des exemples de pays membres du REM et d'autres pays de l'OCDE, mettant en valeur des innovations significatives dans les dispositifs de séjour pour attirer les talents étrangers. Les exemples sont basés sur des sélections faites par les pays membres du REM en réponse à la question ad-hoc de cette note de synthèse.

Un certain nombre de pays de l'OCDE, non-membres du REM, ont développé des visas spécifiques pour les personnes hautement talentueuses. Le visa **australien** Global Talent est un visa de long séjour disponible pour les personnes à hauts revenus dans des secteurs tournés vers l'avenir<sup>79</sup>. Les secteurs sont définis par le Ministère des affaires intérieures et comprennent des spécialisations dans des secteurs allant de la santé à la science des données jusqu'à la technologie financière. Le visa est destiné aux personnes avec des compétences qui promouvront l'innovation, la création d'emplois et « amélioreront la position de l'Australie dans leurs domaines ». La procédure est menée par le demandeur. Entre 2019 et 2022, le programme visa Global Talent a utilisé des agents

Global Talent pour rechercher des candidats potentiels et les aider tout au long de la procédure accélérée<sup>80</sup>. Des visas spécifiques existent pour des talents étrangers exceptionnels aux Etats-Unis (O-1A et EB-1), Corée (F-5-11) et Japon (visas professionnels hautement qualifiés).

### D'autres aides dans le recrutement de talents étrangers

Les pays membres du REM promeuvent le recrutement de talents étrangers en offrant un soutien complet tout au long de la procédure migratoire, notamment une formation dans le pays de destination et une assistance avant et après l'arrivée.

### Six pays membres du REM disposent de programmes pour la validation et le développement des compétences<sup>81</sup>.

<sup>76</sup> OCDE, « Why do OECD countries offer tax relief programmes to attract foreign migrants and returning nationals », 2024, [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/why-do-oecd-countries-offer-tax-relief-programmes-to-attract-foreign-migrants-and-returning-nationals\\_f4973c5d/5a23e2a3-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/why-do-oecd-countries-offer-tax-relief-programmes-to-attract-foreign-migrants-and-returning-nationals_f4973c5d/5a23e2a3-en.pdf), dernière consultation le 10 septembre 2024.

<sup>77</sup> OCDE, « Why do OECD countries offer tax relief programmes to attract foreign migrants and returning nationals », 2024, [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/why-do-oecd-countries-offer-tax-relief-programmes-to-attract-foreign-migrants-and-returning-nationals\\_f4973c5d/5a23e2a3-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/why-do-oecd-countries-offer-tax-relief-programmes-to-attract-foreign-migrants-and-returning-nationals_f4973c5d/5a23e2a3-en.pdf), dernière consultation le 10 septembre 2024.

<sup>79</sup> Département des Affaires intérieures australien, « Global Talent Independent Programme », <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/visas-for-innovation/national-innovation-visa>, dernière consultation le 10 septembre 2024.

<sup>80</sup> Département des Affaires intérieures, « Global Talent Programme-Business », nd <https://minister.homeaffairs.gov.au/davidcoleman/Pages/global-talent-program-business.aspx>, dernière consultation le 10 septembre 2024

<sup>81</sup> AT, DE, IE, IT, LT, SK.

### Encadré 3 Visas pour les talents mondiaux

#### Exemples des pays membres du REM

Lancé en 2017, le **programme estonien** « visa start-up » offre des conditions d'entrée favorables pour les fondateurs de start-up et les employés, notamment des exemptions en matière de conditions de salaire et d'investissement. Étendu en 2023 afin d'inclure le programme Entreprise en croissance/expansion, il permet aux entreprises technologiques matures d'accélérer le recrutement de travailleurs étrangers en offrant des seuils salariaux réduits et des options simples de déménagement de la famille, et en contournant les quotas migratoires. Le programme Entreprise en croissance/renforcement se présente comme une initiative innovante en s'adressant spécifiquement aux talents non-européens pour des entreprises en expansion<sup>82</sup>. Une caractéristique notable est sa liste d'entreprises à grande échelle pré-incluses, comprenant actuellement 14 entreprises éligibles à employer des employés non-européens à des conditions préférentielles.

Les projets économiques innovants, les fondateurs de start-up, les employés et les investisseurs sont éligibles au « **French Tech Visa** », qui dispose de procédures simplifiées. La carte de séjour talent (auparavant le Passeport Talent) évolue. Cette carte de séjour de quatre ans soutient les employés qualifiés, les innovateurs et les personnes avec des réalisations notables dans les sciences, arts et sports, y compris les professionnels de la santé et pharmaceutiques depuis janvier 2024. La carte de séjour talent inclut également les permis de séjour talent-salarié qualifié et talent porteur de projets, ce qui, bien qu'il ne s'agisse pas d'un secteur spécifique, met en valeur la nature innovante et significative du projet économique du demandeur.

La **Lettonie** est en train de tester une initiative « couloir vert », qui accélère la procédure de visa en fournissant un service prioritaire aux ambassades et offrant une procédure accélérée pour les documents de séjour. Il cible des secteurs économiques spécifiques priorités par le gouvernement : bio-économie à forte intensité de connaissances, énergie intelligente et mobilité, biomédecine, technologies médicales, pharmaceutiques et photoniques, technologies et systèmes d'ingénierie.

Les **Pays-Bas** ont introduit une initiative pilote de quatre ans pour simplifier les conditions pour les start-ups afin d'employer des travailleurs hautement qualifiés provenant de l'extérieur de l'UE. L'objectif consiste à aider les start-ups néerlandaises pour croître rapidement et devenir des entreprises internationales compétitives, stimulant la croissance économique, l'innovation et les solutions sociales aux Pays-Bas. Cette initiative reconnaît un manque de ressources identifié par de nombreuses start-ups lors de leur montée en puissance, qui leur permettrait de répondre aux exigences salariales réduites en offrant une rémunération en actions. Cela permet au personnel essentiel de recevoir des actions de l'entreprise en plus de leur salaire pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans, rendant la formule plus intéressante financièrement et préservant les ressources de la start-up pour la croissance.

La **Suède** a introduit une carte de séjour pour les personnes hautement qualifiées cherchant à travailler ou créer une entreprise en Suède<sup>83</sup>. Il permet aux demandeurs avec des diplômes supérieurs de rester jusqu'à neuf mois pour trouver un emploi dans leurs domaines. Pour obtenir cette carte, les demandeurs doivent justifier de ressources suffisantes et d'une assurance maladie adéquate, dans la mesure où la carte ne fournit ni de bénéfices financiers, ni tout autre soutien au détenteur. Une fois qu'ils ont trouvé un emploi, les personnes peuvent postuler et commencer à travailler en Suède dès l'obtention de leur permis de travail, étant ainsi exonérés de l'obligation habituelle d'obtenir le permis avant d'entrer dans le pays. L'Office suédois des migrations peut accélérer le processus décisionnel d'immigration pour les ressortissants de pays tiers hautement qualifiés, tels que ceux cherchant des postes de direction ou des emplois nécessitant un diplôme universitaire. La **Suède** a introduit une carte de séjour pour les personnes hautement qualifiées cherchant à travailler ou créer une entreprise en Suède<sup>84</sup>. Il permet aux demandeurs avec des diplômes supérieurs de rester jusqu'à neuf mois pour trouver un emploi dans leurs domaines. Pour obtenir cette carte, les demandeurs doivent justifier de ressources suffisantes et d'une assurance maladie adéquate, dans la mesure où la carte ne fournit ni de bénéfices financiers, ni tout autre soutien au détenteur. Une fois qu'ils ont trouvé un emploi, les

<sup>82</sup> Les entreprises en expansion sont des entreprises à forte croissance, c'est-à-dire des entreprises qui ont enregistré une croissance annuelle de l'emploi ou du chiffre d'affaires de plus de 20 % sur une période de trois ans, à partir d'un effectif d'au moins dix personnes ; OCDE, « Policy toolkit for strengthening scale-ups and high growth enterprises », 2022, <https://www.oecd-library.org/docserver/253655e5-en.pdf>, dernière consultation le 10 novembre 2024.

<sup>83</sup> Code des étrangers suédois, Chapitre 5, Section 9, [https://www.government.se/legal-documents/2005/09/sfs-2005\\_716-aliens-act/](https://www.government.se/legal-documents/2005/09/sfs-2005_716-aliens-act/), dernière consultation le 10 novembre 2024.

<sup>84</sup> Code des étrangers suédois, Chapitre 5, Section 9, [https://www.government.se/legal-documents/2005/09/sfs-2005\\_716-aliens-act/](https://www.government.se/legal-documents/2005/09/sfs-2005_716-aliens-act/), dernière consultation le 10 novembre 2024.

personnes peuvent postuler et commencer à travailler en Suède dès l'obtention de leur permis de travail, étant ainsi exonérés de l'obligation habituelle d'obtenir le permis avant d'entrer dans le pays. L'Office suédois des migrations peut accélérer le processus décisionnel d'immigration pour les ressortissants de pays tiers hautement qualifiés, tels que ceux cherchant des postes de direction ou des emplois nécessitant un diplôme universitaire. Les demandes complètes sont instruites dans un délai de 30 jours, une réduction substantielle du délai de processus habituel pouvant aller jusqu'à quatre mois. Ce modèle donne la priorité à un service solide et un soutien pour les employeurs embauchant des travailleurs migrants hautement qualifiés, simplifiant la procédure de demande dès le début.

### **Pays non-membres de l'OCDE :**

Un certain nombre de pays de l'OCDE, non-membres du REM, ont développé des visas spécifiques pour les personnes hautement talentueuses. Le visa australien Global Talent est un visa de long séjour disponible pour les personnes à hauts revenus dans des secteurs tournés vers l'avenir<sup>85</sup>. Les secteurs sont définis par le Ministère des affaires intérieures et comprennent des spécialisations dans des secteurs allant de la santé à la science des données jusqu'à la technologie financière. Le visa est destiné aux personnes avec des compétences qui promouvront l'innovation, la création d'emplois et « amélioreront la position de l'Australie dans leurs domaines ». La procédure est menée par le demandeur. Entre 2019 et 2022, le programme visa Global Talent a utilisé des agents Global Talent pour rechercher des candidats potentiels et les aider tout au long de la procédure accélérée<sup>86</sup>. Des visas spécifiques existent pour des talents étrangers exceptionnels aux États-Unis (O-1A et EB-1), Corée (F-5-11) et Japon (visas professionnels hautement qualifiés).

### **Initiatives pour la reconnaissance des qualifications**

Quatre pays membres du REM<sup>87</sup> encouragent la **reconnaissance des compétences**

<sup>85</sup> Département des Affaires intérieures australien, « Global Talent Independent Programme », <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/visas-for-innovation/national-innovation-visa>, dernière consultation le 10 septembre 2024.

<sup>86</sup> Département des Affaires intérieures, « Global Talent Programme-Business », nd <https://minister.homeaffairs.gov.au/davidcoleman/Pages/global-talent-program-business.aspx>, dernière consultation le 10 septembre 2024

<sup>87</sup> DE, IE, IT, SK.

**professionnelles/académiques** de différentes manières, notamment en coordonnant la reconnaissance des compétences obtenus à l'étranger. Par exemple, l'Allemagne a mis en place des procédures pour la reconnaissance des qualifications professionnelles des pays tiers, offrant des conseils individualisés et un soutien intégré dans des programmes pour la reconnaissance de compétences obtenus à l'étranger (par exemple le projet ProReconnaissance pour les personnes ou le projet Triple Win recrutant des infirmières de Bosnie et Herzégovine, des Philippines, et de Tunisie pour l'emploi en Allemagne<sup>88</sup>). Pour les membres de Ingénieurs Irlande, une organisation professionnelle dans le secteur de l'ingénierie, l'Irlande a mis en place des accords mutuels de reconnaissance avec plusieurs pays partenaires (Australie, Canada, Hong Kong, Nouvelle-Zélande, Afrique du Sud et Royaume-Uni) assurant que les titres professionnels de ces pays soient reconnus en Irlande.

### **Des initiatives de développement de compétences**

Sept pays membres du REM<sup>89</sup> ont déclaré offrir des **opportunités de développement des compétences dans les pays tiers**. Ces programmes de formation font partie des projets pour attirer les talents étrangers, mais ne garantissent pas un titre de séjour et de travail dans le pays membre respectif. Par exemple, l'Italie a établi le centre égypto-italien pour l'emploi qui dispense une formation professionnelle pour les travailleurs dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie et des opportunités potentielles d'emploi tant en Egypte qu'en Italie, en tant que projet dans le cadre des partenariats pour les talents<sup>90</sup>. Le programme allemand de partenariat mondial pour les compétences, financé par le Ministère fédéral de la Santé (*Bundesministerium für Gesundheit*) et impliquant l'Agence fédérale pour le travail (*Bundesagentur für Arbeit*) et l'Agence fédérale pour la coopération internationale (*Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit*

<sup>88</sup> Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ, « Returning Experts Programme », 2024, <https://www.giz.de/en/worldwide/41533.html>, dernière consultation le 13 août 2024.

<sup>89</sup> AT, BE, DE, FR, IT, LT, SK.

<sup>90</sup> Ministère des Affaires étrangères et de la coopération internationale (Italie), « *Partecipazione italiana ai partenariati per il talento della UE per l'attrazione di manodopera qualificata dall'estero* », 2024, [https://www.esteri.it/en/sala\\_stampa/archivionotizie/comunicati/2024/02/partecipazione-italiana-ai-partenariati-per-il-talento-della-ue-per-lattrazione-di-manodopera-qualificata-dal-lestero/](https://www.esteri.it/en/sala_stampa/archivionotizie/comunicati/2024/02/partecipazione-italiana-ai-partenariati-per-il-talento-della-ue-per-lattrazione-di-manodopera-qualificata-dal-lestero/), dernière consultation le 13 août 2024.

GIZ) offre une formation concernant les soins infirmiers et la prise en charge aux Philippines et au Mexique<sup>91</sup>. Alors que certains participants cherchent du travail en Allemagne, d'autres utilisent les compétences acquises dans leurs pays d'origine. Parallèlement, le Partenariat belge pour la mobilité des compétences avec le Suriname, conduit par l'IOM et cofinancé par l'UE, offre un soutien financier pour le développement des compétences en faveur des personnels de santé au Suriname<sup>92</sup>.

### Un soutien avant l'arrivée

13 pays membres du REM fournissent **d'autres formes de soutien aux ressortissants de pays tiers avant leur arrivée** au titre de leurs efforts pour attirer les talents étrangers<sup>93</sup>. Ce soutien inclut l'information et l'orientation concernant le déménagement et la recherche d'emploi dans le pays membre du REM<sup>94</sup>, par exemple par des conseils individualisés concernant l'obtention d'un visa et une aide pour obtenir un permis de travail (par exemple des conseils personnalisés, des programmes de mentorat, un service d'assistance locale, des événements dédiés<sup>95</sup>), ainsi que des sites internet dédiés mentionnés précédemment (Section 4.2.1.1), des brochures<sup>96</sup>. Le Fonds autrichien d'intégration autrichien a été établi en octobre 2023 et son Service d'Intégration pour les Professionnels offre des conseils et de l'information sur des sujets en lien avec l'intégration, notamment des cours de langue allemande et la reconnaissance des qualifications<sup>97</sup>. En Allemagne, le projet main dans la main pour les talents internationaux fournit le soutien avant l'arrivée sous la forme d'une assistance adaptée (par exemple formation linguistique jusqu'au niveau B1 ; reconnaissance des compétences ; organisation d'entretiens (digitalisées) avec traduction et des ressources (par exemple soutien pendant la demande de visa et procédures d'immigration). En Finlande, Lituanie et Slovaquie, le conseil est disponible pour les entreprises souhaitant employer les talents internationaux. Par exemple, le réseau de gestionnaire de talents en Finlande conseille les entreprises finlandaises qui veulent recruter les talents internationaux. Parallèlement, Travailler

en Lituanie soutient les entreprises partenaires en offrant des perspectives dans les procédures de recrutement international et de migration, les aidants à élaborer des stratégies efficaces d'attractivité des talents afin de trouver et recruter des talents internationaux.

Trois pays membres du REM fournissent un **recrutement avant l'arrivée par des partenariats ciblés**<sup>98</sup>. La Slovaquie a établi un partenariat entre ses services nationaux d'emploi et ceux de Bosnie-Herzégovine et de la Serbie pour organiser des événements adaptés, des salons de l'emploi, et fournir de l'information relative aux procédures administratives et aux nouvelles lois. Le modèle de « partenariat pays » de la Finlande se concentre sur l'attractivité des travailleurs hautement qualifiés d'Inde, des Philippines, du Brésil et du Vietnam par des méthodes de recrutement ciblées, comprenant des partenariats locaux et le soutien pour l'intégration au sein du marché de l'emploi finlandais. L'initiative de la Chambre de commerce autrichienne pour les travailleurs qualifiés vise à positionner l'Autriche en tant que destination attractive pour travailler, notamment en soutenant les entreprises domestiques à recruter des travailleurs qualifiés des pays tiers. Le partenariat irlandais pour l'innovation conclu entre le gouvernement et l'industrie sera mis en place afin d'attirer les étudiants de doctorat de haut niveau pour s'engager dans la recherche et l'innovation dans le pays.

L'assistance avant l'arrivée dans cinq pays membres du REM comprend une **orientation linguistique et culturelle**<sup>99</sup>. De même, l'Institut Goethe, une organisation culturelle qui promeut l'étude de la langue allemande et encourage des échanges culturels internationaux, offre une formation en langue allemande et des programmes de pré-intégration culturels à l'étranger.

### Soutien pendant et après l'arrivée

12 pays membres du REM offrent un soutien important **à l'arrivée et après l'arrivée** afin de retenir efficacement et durablement des talents étrangers<sup>100</sup>, tel qu'une assistance dans la

<sup>91</sup> Partenariats mondiaux pour les compétences, « About », 2024, <https://global-skills-partnerships.de/en/about-2/>, dernière consultation le 13 août 2024.

<sup>92</sup> Organisation internationale pour les migrations (OIM), « Partenariat pour la mobilité des compétences Belgique-Suriname », <https://belgium.iom.int/skills-mobility-partnership-belgium-suriname>, dernière consultation le 12 novembre 2024.

<sup>93</sup> AT, CZ, DE, EE, FI, FR, IE, IT, LT, LU, NL, SE, SK.

<sup>94</sup> AT, EE, FI, LT, LU, NL, SK, SI.

<sup>95</sup> AT, DE, FI, FR, IT.

<sup>96</sup> AT, DE, EE, FR, LU.

<sup>97</sup> Fonds autrichien d'intégration, « International Skilled Workers »,

<https://www.integrationsfonds.at/integrationservice/en/international-skilled-workers>, dernière consultation le 15 octobre 2024.

<sup>98</sup> AT, FI, SI.

<sup>99</sup> CZ, DE, EE, IE, IT.

<sup>100</sup> AT, BE, DE, EE, FI, FR, IE, IT, LT, LU, NL, SK.

recherche d'un logement,<sup>101</sup> une aide dans les missions juridiques et administratives (obtention de cartes d'identité, navigation dans la bureaucratie locale)<sup>102</sup> et des ressources supplémentaires pour l'intégration<sup>103</sup>. Le site internet Travailler en Lituanie fournit un guide détaillé pas-à-pas concernant le déménagement pour chaque étape de la procédure de relocalisation<sup>104</sup>. Six pays membres du REM fournissent un soutien complet par des guichets uniques qui offrent une orientation sur les procédures administratives, les lois sur le séjour et les opportunités d'emploi, ainsi qu'une information sur les conditions de vie et d'emploi dans le pays<sup>105</sup>. Le Luxembourg offre un soutien grâce au Pacte de citoyenneté (*Biergerpakt*), un engagement volontaire à la vie interculturelle ouverte à toute personne travaillant et/ou résidant au Luxembourg<sup>106</sup>. Le Pacte offre l'accès à des formations variées, développées en collaboration avec une grande variété de partenaires des secteurs étatiques, communaux et non-gouvernementaux, tels que l'accès à une plateforme gratuite en ligne afin d'aider dans l'apprentissage de ses trois langues officielles (luxembourgeois, français, allemand) ou des sessions sur la compréhension des procédures administratives.

### Approches financées par l'UE sur les parcours mobilité pour attirer les talents étrangers

Neuf pays membres du REM<sup>107</sup> ont signalé des initiatives nouvelles et innovantes pour attirer les talents étrangers financées par **des initiatives et des programmes de l'UE** :

■ Cinq pays membres du REM ont indiqué avoir utilisé la **facilité de partenariat en matière de migration**<sup>108</sup>, un programme financé par la Direction-générale de la migration et des affaires intérieures (DG Home) soutenant les pays membres de l'UE pour élaborer des projets de partenariat avec des pays ciblés qui mélangent une formation adaptée avec des opportunités

professionnelles<sup>109</sup>. En Lituanie, le projet *Digital Explorers*, géré par l'ONG OSMOS, attire les talents technologiques étrangers en fournissant des voies d'accès migratoires adaptées, tels que de l'emploi et des stages pour les spécialistes ICT des pays partenaires<sup>110</sup>. Fort de son succès initial avec des spécialistes nigériens, le projet *Digital Explorers*. II a pour objectif de former et mettre en lien jusqu'à 150 professionnels ICT des pays partenaires (dont le Kenya, l'Arménie et l'Irak) avec des opportunités dans les pays baltes et dans leurs régions d'origine entre 2023 et 2026<sup>111</sup>. En Italie, le réseau méditerranéen d'orientation vers la formation pour une migration régulière (MENTOR 2) est mené par la municipalité de Milan. Il comprend une formation structurée et des stages, permettant aux jeunes ressortissants marocains et tunisiens d'acquérir une expérience professionnelle par des programmes de migration temporaire et circulaire avec des entreprises italiennes<sup>112</sup>. De même, le projet DigiTalents de la République slovaque recrute des diplômés en ICT d'Ukraine et de Moldavie, fournissant un programme sur mesure qui combine un recrutement ciblé avec une formation en compétences numériques<sup>113</sup>. Aux Pays-Bas, le projet MOBILISE se concentre sur la construction d'un programme circulaire de développement de talents entre les Pays-Bas, la Tunisie, l'Égypte et l'Éthiopie, ciblant en particulier l'agriculture climato-intelligente. Cette initiative inclut les partenaires du secteur public et privé, ainsi qu'une coopération avec des institutions d'enseignement local pour rencontrer la demande du marché de l'emploi dans ces pays.

La Belgique, l'Allemagne et l'Italie ont mentionné plusieurs approches supplémentaires dans le cadre des **partenariats destinés à attirer les talents**, combinant un recrutement ciblé, un développement des compétences et un soutien personnalisé en matière migratoire pour attirer et intégrer les talents étrangers. Ces trois pays membres participent au programme régional financé par l'UE THAMM Plus (soutien de l'UE à la migration légale, la mobilité et les partenariats de

<sup>101</sup> BE, DE, EE, IT, LT.

<sup>102</sup> AT, BE, EE, FR, NL, SK.

<sup>103</sup> BE, DE, EE, IT, LU, NL, SK.

<sup>104</sup> Site internet Travailler en Lituanie, « Smooth Relocation », 2024, <https://workinlithuania.com/smooth-relocation/>, dernière consultation le 13 août 2024.

<sup>105</sup> AT, BE, EE, FI, LT, NL.

<sup>106</sup> Guichet.lu, « Pacte citoyen », 2024, <https://guichet.public.lu/lu/en/citoyens/actualites/2024/janvier/janvier/17-pacte-citoyen.html>, dernière consultation le 13 août 2024.

<sup>107</sup> BE, DE, FI, IE, IT, LT, LU, NL, SK.

<sup>108</sup> Le partenariat de facilité migratoire finance également des initiatives dans le cadre du Partenariat destiné à attirer les talents. Il est mentionné séparément afin de

faciliter la lecture et d'organiser l'information par instrument de l'UE.

<sup>109</sup> BE, IT, LT, NL, SK.

<sup>110</sup> Explorateurs numériques, « Home », 2024, <https://digitalexplorers.eu/>, dernière consultation le 1 août 2024.

<sup>111</sup> Explorateurs numériques, « Digital Explorers II », 2024, <https://digitalexplorers.eu/projects/digital-explorers-ii/>, dernière consultation le 13 août 2024.

<sup>112</sup> Partenariat de facilité migratoire « Réseau méditerranéen pour la formation à la migration régulière (MENTOR 2) », 2024, dernière consultation le 13 août 2024.

<sup>113</sup> Digitalents, « Home », 2024, <https://digitalents.sk/>, dernière consultation le 13 août 2024.

compétences avec des pays de l'Afrique du Nord). Ce programme est mis en œuvre par l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Agence belge de développement ENABEL, l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), l'Agence italienne pour le développement de la coopération (CIHEAM), l'Agence fédérale allemande pour l'emploi (BA) en Egypte, Maroc et la Tunisie. Le projet adopte une approche holistique pour la formation professionnelle et l'emploi pour les migrants en renforçant les perspectives d'emploi par la formation et des cours de langue, en promouvant les partenariats entre les pays d'origine et les pays membres sélectionnés par des activités conjointes et en renforçant la capacité des institutions partenaires à mettre en œuvre indépendamment des programmes de mobilité et les réseaux d'intégration. Par exemple, en Italie, l'initiative inclut un programme pour faciliter la mobilité de 2000 travailleurs tunisiens dans le domaine de la construction. Mis en œuvre par l'OIM, ce programme fournit aux participants une formation professionnelle et linguistique pour les préparer à l'emploi en Italie. Le projet DEMO en Egypte, conduit par le CIHEAM Egypte et l'ambassade italienne et financé par THAMM Plus, a pour objectif d'établir le centre égypto-italien pour l'emploi afin de fournir une formation professionnelle aux travailleurs dans les secteurs du tourisme et de l'hôtellerie, facilitant l'emploi tant en Egypte qu'en Italie.

■ Cinq pays membres du REM ont signalé des **projets financés par le FAMI** qui introduisent des voies nouvelles et innovantes en établissant des liens entre les ressortissants de pays tiers et les opportunités d'emploi européennes<sup>114</sup>. En Belgique et en Irlande, le programme DT4E attire les talents étrangers en créant des voies de mobilité de la main-d'œuvre qualifiée pour les personnes en besoin de protection internationale en Jordanie et Liban. Cette approche innovante ne connecte pas seulement ces personnes avec des perspectives d'emploi mais s'attaque aux pénuries de main-d'œuvre et facilite leur intégration sur le marché du travail. Au-delà du calendrier de cette note de synthèse, le projet ne continuera pas en Irlande mais continuera à être mis en œuvre en Belgique. De janvier 2020 à avril 2023, le projet MATCH (Migration des talents africains grâce au renforcement des capacités et au recrutement) s'attaque aux besoins de main-d'œuvre en

Belgique, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas en connectant de manière proactive les professionnels africains qualifiés avec des employeurs européens par une procédure de recrutement ciblé<sup>115</sup>. En mai 2023, l'Agence belge de développement (ENABEL) a lancé le projet de la mobilité entrepreneuriale avec la Côte d'Ivoire (PEM-N'Zassa) offrant des opportunités de mobilité circulaire pour 120 entrepreneurs ivoiriens talentueux, se concentrant sur des secteurs, tels que l'agro-alimentaire, le numérique, l'économie verte et les industries créatives. Ce projet collabore avec les institutions belges et ivoiriennes, offrant une formation adaptée pour dynamiser l'impact socio-économique des petites et moyennes entreprises (PME). Parallèlement, le projet pilote pour la mobilité entrepreneuriale entre le Sénégal et la Belgique encourage l'entrepreneuriat en connectant les talents sénégalais aux acteurs économiques belges. En Finlande, le projet Découvrir la Finlande, mené par Business Finlande en tant qu'initiative de le FAMI, promeut la migration de main-d'œuvre en mettant l'accent sur le recrutement international et en offrant aux travailleurs étrangers des ressources, telles qu'un plan de carrière, mentorat et des informations précises sur la société finnoise et les méthodes de travail. Le projet implique une collaboration entre différents partenaires, dont le Centre de Service administratif et de développement KEHA (*Kehittämis- ja hallintokeskus*) ainsi que la Chambre régionale de commerce d'Helsinki, le réseau de promotion des talents et les entreprises finlandaises.

■ Au Luxembourg, la coalition pour les compétences numériques et l'emploi, faisant partie de l'initiative européenne de coalition pour les compétences numériques et l'emploi dans le cadre du Programme pour une Europe numérique et financé par mécanisme pour l'interconnexion en Europe (*Connecting Europe Facility* - CEF) réunit plus de 500 acteurs du secteur public et privé pour développer et mettre en œuvre des stratégies pour renforcer les compétences numériques à travers le pays.

#### 4.3 Acteurs et sources de financement

Les pays membres du REM comprennent une variété d'acteurs nationaux, privés et non-gouvernementaux dans la conception et la mise

<sup>114</sup> BE, FI, IE, LU, NL.

<sup>115</sup> OIM Belgique, « Projet MATCH », 2024, <https://belgium.iom.int/match#:~:The%20project%20started%20in%20January,a%20surplus%20of%20qualified%20professionals>, dernière consultation le 13 août 2024.

en œuvre d'approches nouvelles et innovantes pour attirer les talents étrangers.

Au niveau **national**, les principales autorités compétentes pour des initiatives pour attirer les talents étrangers concernant les pays membres du REM ayant répondu sont les Ministères des affaires économiques <sup>116</sup> (par exemple politiques économiques, croissance et industrie) et du travail <sup>117</sup> (par exemple politiques de l'emploi, développement de la main-d'œuvre, conditions de travail). Dans certains pays, ces responsabilités sont fusionnées au sein d'un seul ministère, tandis que dans d'autres pays, elles sont gérées par des ministères séparés. En fonction de l'initiative et du pays, des départements, ainsi que des ministères complémentaires peuvent être impliqués afin de traiter des composantes relatives à l'arrivée et aux titres de séjour et de travail (par exemple le ministère des affaires étrangères<sup>118</sup>). La France et l'Irlande ayant des initiatives qui se concentrent sur les professionnels de la santé, le Ministère de la santé joue un rôle clé. De plus, dans dix pays membres du REM, les autorités locales et régionales <sup>119</sup> et/ou les agences nationales <sup>120</sup> soutiennent ces efforts. Quatre pays membres du REM impliquent des agences de l'emploi<sup>121</sup> et/ou de la migration<sup>122</sup>, alors que huit ont des agences affectées aux affaires, à l'innovation et à l'investissement<sup>123</sup>. Par exemple, au Luxembourg, l'attractivité des talents est traitée comme une question transversale, impliquant sept ministères, dont plusieurs de leurs agences et Directions : le Ministère de l'Economie (coordonne le nouveau Haut Comité pour attirer, retenir et développer les talents), le Ministère des Affaires intérieures (s'occupe des demandes sur la liberté de mouvement des personnes et de l'entrée, résidence et droits du travail des ressortissants de pays tiers), le Ministère du travail (soutient la gestion de la migration de la main-d'œuvre), le Ministère des affaires familiales, de la Solidarité, du Vivre Ensemble et de l'accueil des réfugiés (introduit par le Pacte de Citoyenneté), le Ministère de l'Éducation nationale, de l'enfance et la jeunesse (supervise l'intégration des enfants migrants par des écoles publiques (internationales), le Ministère de l'enseignement supérieur (reconnaissance des diplômes étrangers de l'enseignement supérieur) et le Ministère des Finances (élabore et met en œuvre

les incitations fiscales pour attirer et retenir les talents étrangers).

Les pays membres du REM incluent des acteurs **privés et non-gouvernementaux** dans la conception et la mise en œuvre des approches nouvelles et innovantes.

■ Onze pays membres du REM incluent des **acteurs privés**<sup>124</sup>. Ceux-ci comprennent des agences de recrutement dans les pays tiers ciblés ou des organisations pour soutenir et mettre en œuvre des initiatives, en participant à des événements, en agissant en tant que conseillers, ou en listant des postes vacants sur des plateformes respectives. En Finlande, le secteur privé joue un rôle majeur dans l'élaboration des initiatives, avec des entités publiques lançant des initiatives en engageant des entreprises, participant à des événements de recrutement dans les pays cibles (Inde, Brésil, Vietnam, Philippines), et l'engagement d'initiatives avec des organisations telles que la confédération des industries finlandaises, la Fédération des industries technologies finlandaises et des Chambres de commerce variées. Faisant partie de la mission French Tech élargie, le programme « Je choisis la French Tech » a été lancé en juin 2023 pour relever les défis de l'entrée sur le marché pour les start-ups françaises et doubler les commandes publiques et privées d'ici à 2027. A ce jour, plus de 500 entreprises privées, y compris des grandes entreprises, telles que Air France, Capgemini et EDF se sont engagées, ainsi que d'autres partenaires, à augmenter leurs achats des start-ups ou, en tant que sponsors, en nommant des conseillers en start-ups. En Allemagne, des entreprises privées, en lien avec des ONG, jouent un rôle dans la mise en œuvre des initiatives pour attirer les talents étrangers, comme des échanges de connaissance dans les programmes de recrutement et les services de conseils. Par exemple, dans les centres de conseil *Faire Integration*, ces organisations soutiennent et orientent en matière de reconnaissance des qualifications et certifications étrangères<sup>125</sup>.

■ Cinq pays membres du REM engagent des **ONG** à des degrés différents<sup>126</sup>, allant des ONG prenant un rôle direct dans la mise en œuvre des initiatives à la fourniture de consultations lors des étapes de conception et d'exécution. En Slovaquie, une ONG

<sup>116</sup> DE, EE, FI, FR, LT, LU (entités telles que les chambres professionnelles représentant des secteurs privés spécifiques et des groupes d'intérêt, par exemple les Femmes dans l'appropriation digitale) LV, NL, SE, SK.

<sup>117</sup> AT, DE, FI, IE, IT, LU, LV, NL, SI.

<sup>118</sup> FR, IE, IT, LU, SK.

<sup>119</sup> AT, DE, IT, NL, SK.

<sup>120</sup> AT (Chambre fédérale économique), EE, FI, FR, IT, LT, NL, SE.

<sup>121</sup> DE, IE, LU, SE.

<sup>122</sup> SE, LU.

<sup>123</sup> AT, EE, FI, FR, LT, LV, NL, SE.

<sup>124</sup> DE, EE, FI, FR, IE, IT, LT, LU, NL, SE, SK.

<sup>125</sup> Faire intégration, « Faire Intégration », <https://www.faire-integration.de/en/>, dernière consultation le 15 octobre 2024.

<sup>126</sup> DE, LT, SE, SI, SK.

est la principale organisation de mise en œuvre du projet DigiTalents. En Lituanie, l'ONG OSMOS a formé un consortium de cinq organisations (comprenant le groupe de développement de la diversité, une ONG lituanienne s'occupant des projets de recherche et de conseil en lien avec les droits de l'homme, l'éducation et la migration) pour mettre en œuvre la première action des explorateurs numériques. En revanche, en Slovaquie, les ONG ont été impliqués de manière limitée, principalement dans le cadre d'échanges informels d'information, généralement lorsqu'il y a une suspicion d'exploitation et/ou de trafic.

■ Cinq pays membres du REM instaurent des partenariats avec des **organisations internationales**<sup>127</sup>, souvent l'OIM et l'Organisation internationale du Travail (OIT). Par exemple, dans le cadre du programme THAMM, le ministère fédéral allemand pour la coopération économique et le développement (*Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit and Entwicklung-BMZ*), les services du département international et spécialisé de l'Agence fédérale de l'emploi (*Zentrale Auslands und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit-ZAV* of the BA) et la GIZ (agence de coopération internationale allemande pour le développement) travaillent étroitement ensemble,

en collaborant avec les services de l'emploi local et des organisations internationales, telles que l'OIT et l'OIM.

**Les pays membres du REM utilisent un éventail de sources de financement national, européen et privé pour soutenir leurs initiatives nouvelles et innovantes pour attirer la main d'œuvre étrangère.** Les pays membres du REM peuvent utiliser diverses sources de financement pour différentes initiatives et composants dans le même pays. Huit pays membres du REM<sup>128</sup> ont signalé des initiatives ou projets utilisant une combinaison de types de financement européens et nationaux, six<sup>129</sup> ont mentionné des projets qui reposent seulement sur des fonds publics nationaux, neuf<sup>130</sup> sur des fonds européens et trois<sup>131</sup> utilisant des fonds privés. Les sources principales des fonds européens sont le FAMI, le Fonds fiduciaire de l'UE pour l'Afrique, le fonds social européen (FSE), le fonds européen de développement régional (FEDER), l'Instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale-Europe dans le monde (NDICI-Europe dans le monde) et le Plan de relance européen (*Next generation EU - NGEU*). La France et l'Allemagne utilisent des partenariats publics-privés.



## 5. SUIVI ET ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES INITIATIVES POUR ATTIRER LES TALENTS ÉTRANGERS

Dix pays membres du REM **surveillent régulièrement leurs approches** innovantes pour attirer les talents<sup>132</sup>. Parmi ceux-ci, six<sup>133</sup> examinent leurs progrès annuellement ou trimestriellement, évaluant la performance par rapport à leurs plans d'action nationaux ou leurs feuilles de route. Par exemple, le programme « Travailler en Estonie » suit son progrès annuellement conformément au Plan d'action pour inclure les talents étrangers 2022-2025<sup>134</sup>. De même, la stratégie Investir en Lituanie vise à attirer 2000 spécialistes hautement qualifiés d'ici 2025, avec un suivi annuel mis en place<sup>135</sup>.

Les pays membres du REM ont mis en œuvre diverses méthodes pour la surveillance de leurs initiatives. Ceux utilisant des fonds européens ont

suivi les exigences de surveillance du fonds respectif. Six pays membres du REM<sup>136</sup> ont introduit des indicateurs spécifiques, tels que le suivi du nombre de description de postes partagés, les candidats interviewés, les candidats et leurs familles réinstallés et la mise en œuvre de l'assistance avant le départ et après l'arrivée (par exemple le programme irlandais DT4E), ainsi que la mesure des progrès dans la volonté des entreprises pour le recrutement international et le suivi de l'augmentation des salariés étrangers (par exemple l'initiative Travailler en Lituanie). La Finlande a développé un modèle de surveillance pour le programme de développement des talents, comprenant 13 indicateurs qui sont mis à jour sur une base annuelle ou trimestrielle. Cinq

<sup>127</sup> BE, DE, IE, IT, SK.

<sup>128</sup> BE, DE, EE, FI, IE, LT, LU, SK.

<sup>129</sup> AT, FR, LU, NL, SE, SI.

<sup>130</sup> BE, DE, EE, FI, IE, IT, LT, LU, SK.

<sup>131</sup> DE, FI, FR.

<sup>132</sup> AT, DE, EE, FI, IE, IT, LT, NL, SE, SK.

<sup>133</sup> EE, FI, IE, LT, NL, SK.

<sup>134</sup> Site internet Travailler en Estonie, « Work in Estonia Action Plan », 2023, [https://workinestonia.com/wp-](https://workinestonia.com/wp-content/uploads/2023/05/wie-tegevuskava-21-03.pdf)

[content/uploads/2023/05/wie-tegevuskava-21-03.pdf](https://workinestonia.com/wp-content/uploads/2023/05/wie-tegevuskava-21-03.pdf), dernière consultation le 13 août 2024.

<sup>135</sup> Ministère de l'Économie et de l'Innovation de la République de Lituanie, « The goal of invest Lithuania in five years : To attract investments creating more than 20 000 jobs », 2023, <https://eimin.lrv.lt/en/structure-and-contacts/news-1/the-goal-of-invest-lithuania-in-five-years-to-attract-investments-creating-more-than-20-thousand-jobs/>, dernière consultation le 13 août 2024.

<sup>136</sup> DE, FI, IE, LT, SE, SK.

pays membres recueillent le retour d'expérience des bénéficiaires pour évaluer leurs initiatives<sup>137</sup>. Par exemple, l'Initiative Start-up estonienne a mené une enquête de satisfaction sur l'écosystème estonien des start-ups 2022 pour sonder la satisfaction et l'effectivité des mesures de soutien et identifier les domaines pour l'amélioration<sup>138</sup>.

Sept pays membres du REM ont effectué des **évaluations de leurs initiatives**<sup>139</sup>. Par exemple, le programme lituanien *Digital Explorers* a engagé des experts pour effectuer deux évaluations : une évaluation du rapport qualité-prix pour analyser l'impact quantitatif du projet et une évaluation

qualitative approfondie sur l'impact du projet concernant différentes parties impliquées. Les Pays-Bas ont conduit une évaluation à moyen-terme sur le projet pilote de titre de séjour pour le personnel des start-ups. En Suède, le gouvernement a chargé onze agences, mené par l'agence suédoise pour la croissance économique et régionale, afin d'améliorer la coordination, la prévisibilité et l'effectivité des mesures pour attirer, établir et retenir les talents internationaux qualifiés et leurs familles. Cinq autres pays membres du REM sont en cours de planification ou en train d'effectuer des évaluations<sup>140</sup>.



## 6. DÉFIS DANS LA MISE EN ŒUVRE D'INITIATIVES POUR ATTIRER LES TALENTS ÉTRANGERS

Les pays membres du REM ont identifié des défis pour les autorités nationales dans la conception et la mise en œuvre d'initiatives innovantes pour attirer les talents, ainsi que les obstacles auxquels sont confrontés les ressortissants de pays tiers pour accéder effectivement à ces initiatives :

### - des procédures administratives complexes.

Six pays membres du REM ont constaté que les procédures administratives complexes, en particulier dans l'obtention des visas et autorisations de travail, peuvent retarder la participation des ressortissants de pays tiers et les dissuader de choisir de travailler dans leurs pays<sup>141</sup>.

### - évaluer et vérifier les qualifications étrangères.

Cinq pays membres du REM ont constaté que la reconnaissance des qualifications professionnelles, de l'expérience professionnelle et des diplômes, ainsi que la vérification de l'authenticité des documents, posent des défis pour les autorités et les ressortissants de pays tiers, en particulier dans les secteurs très réglementés, telles que la santé<sup>142</sup>.

### - des difficultés d'intégration.

Cinq pays membres identifient des défis dans l'intégration comme un facteur qui diminue le recours à des initiatives nouvelles et innovantes pour attirer les talents pour les ressortissants de pays tiers<sup>143</sup>. Ces défis incluent des difficultés pour trouver un logement abordable, des règles peu claires en matière de regroupement familial et l'accès limité à la garde d'enfants et la santé. L'Autriche, l'Allemagne

et l'Irlande mentionnent également le rôle des barrières linguistiques.

### - Coordonner et engager des acteurs compétents.

Quatre pays membres du REM mettent l'accent sur les défis dans l'engagement et la coordination avec les bons acteurs<sup>144</sup>. L'Autriche et la Lituanie ont tous les deux expérimentés des difficultés dans la coordination : La Lituanie a lutté pour maintenir une approche unifiée à travers les différentes étapes de sa politique pour attirer les talents (attractivité, accueil et intégration), tandis que l'Autriche a rencontré des retards et des inefficacités en raison de l'absence d'un système informatique intégré entre les différentes autorités impliquées. Les Pays-Bas et l'Irlande ont rencontré des difficultés avec respectivement, l'engagement des autorités régionales<sup>145</sup> et des employeurs, dans leurs programmes.

<sup>137</sup> EE, DE, IE, NL, SK.

<sup>138</sup> Start-up Estonie, « Estonian Start up Ecosystem Participants Satisfaction Survey 2022 », 2022, [https://media.voog.com/0000/0037/5345/files/Estonian%20Startup%20Ecosystem%20Participants%20Satisfaction%20Survey%202022\\_ENG.pdf](https://media.voog.com/0000/0037/5345/files/Estonian%20Startup%20Ecosystem%20Participants%20Satisfaction%20Survey%202022_ENG.pdf), dernière consultation le 13 août 2024.

<sup>139</sup> AT, EE, DE, FI, IE, LT, NL.

<sup>140</sup> EE, FR, IE, LU, SK.

<sup>141</sup> BE, DE, IT, LT, SI, SK.

<sup>142</sup> BE, DE, IE, SI, SK.

<sup>143</sup> AT, DE, FI, IE, LT.

<sup>144</sup> AT, IE, LT, NL.

<sup>145</sup> Projet Bienvenue aux Pays-Bas.

## Annexe 1 : Synthèse des initiatives

Pays membre du REM	Initiatives nouvelles et innovatrices pour attirer les talents étrangers	Type d'initiatives	Période	Projet national	Initiative nationale dans le cadre de l'UE	Secteurs économiques ciblés	Pays tiers d'origine ciblés
Allemagne	Site internet <a href="#">Make it in Germany</a> (Travailler en Allemagne)	Site internet	2021 jusqu'à aujourd'hui	✓		N/A	N/A
	<i>Internationaler Webauftritt der BA (IntWeb)</i>	Site internet	2023 jusqu'à aujourd'hui	✓		N/A	N/A
	<a href="#">Triple Gagnant (Triple Win)</a>	Partenariat pour le développement des compétences et la migration avec un soutien avant et après l'arrivée.	2013 jusqu'à aujourd'hui	✓		Infirmières	Bosnie-Herzégovine, Philippines, Tunisie, Indonésie, Jordanie, Inde
	Main dans la main pour les talents internationaux (TEAM) (HiH)	Programme global de mobilité de la main-d'œuvre avec une adéquation des compétences et un soutien avant et après l'arrivée.	2024-2027	✓		Technologies de l'information, électronique, travaux métallurgiques, mécanique, hôtellerie, services de la restauration	Brésil, Inde, Vietnam
	Partenariats mondiaux pour les compétences	Programme de développement des compétences avec un soutien avant et après l'arrivée.	2019 jusqu'à aujourd'hui	✓		Infirmières	Philippines, Mexique
	<a href="#">Pour une approche globale de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord (THAMM)</a>	Initiative de gouvernance globale de la mobilité	2024-2026		✓	Basé sur les besoins des pays partenaires, actuellement : les métiers de l'électricité, du métal, de la mécanique et de la mécanique automobile.	Égypte, Maroc, Tunisie

27 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l'UE

<b>Autriche</b>	<a href="#">Initiative pour les travailleurs internationaux qualifiés</a>	Initiative politique chapeau	2022 jusqu'à maintenant	✓		12 métiers sur la liste des métiers en pénurie de main-d'œuvre dans le domaine de l'informatique, des métiers spécialisés, ingénierie électrique, santé et tourisme	Philippines, Indonésie, Brésil, Kosovo, Albanie, Macédoine du Nord
	Accord sur la migration et la mobilité	Accord diplomatique	2023 jusqu'à maintenant	✓		N/A	Inde
	<a href="#">Mémorandum d'entente sur le recrutement des professionnels qualifiés</a>	Accord diplomatique	2023 jusqu'à maintenant	✓		N/A	Philippines
<b>Belgique</b>	Renforcer le partenariat entre la Belgique et la Géorgie par la mobilité temporelle des entrepreneurs- <a href="#">Entrepreneurial Mobility Link-entrepreneursEMLINK</a>	Partenariat de mobilité bilatérale	2023-2025		✓	Innovation et entrepreneuriat	Géorgie
	<a href="#">Talents déplacés pour l'Europe (DT4E)</a>	Programme d'adéquation des compétences et de mobilité de main-d'œuvre avec un soutien avant l'arrivée	2022-2024		✓	Secteurs avec des pénuries de main-d'œuvre identifiées, telles que la santé, la construction, l'informatique	Jordanie, Liban
	Migration des talents africains grâce au renforcement des capacités et le recrutement ( <a href="#">MATCH</a> )	Programme d'adéquation des compétences et renforcement des capacités			✓	Secteurs avec des pénuries de main d'œuvre identifiés	Sénégal et Nigéria
	Pour une approche globale de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord ( <a href="#">THAMM</a> )	Initiative en matière de gouvernance globale de la mobilité			✓	Construction, TIC, Industrie	Tunisie et Maroc
	Projet pour la mobilité entrepreneuriale entre la Côte d'Ivoire et la Belgique ( <a href="#">PEM-N'zassa</a> )	Partenariat bilatéral de mobilité entrepreneuriale avec un soutien dans le	2022- 2024		✓	Secteur agro-alimentaire, numérique, économie verte, culturel et créatif	Côte d'Ivoire

28 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l'UE

		renforcement des capacités					
	Projet pour la mobilité entrepreneuriale entre le Sénégal et la Belgique ( <a href="#">PEM-Wecco</a> )	Programme pilote de mobilité entrepreneuriale avec une coopération bilatérale	2021 -2024		√	Entrepreneuriat	Sénégal
	Etablir les fondations d'un <a href="#">Partenariat entre la Belgique et le Suriname en matière de mobilité des compétences dans le secteur de la santé</a>	Partenariat de mobilité des compétences avec un focus sur le renforcement des capacités dans le secteur de la santé	2022-2025		√	Santé	Surinam
	Travailler en Flandres ( <a href="#">Work in Flanders</a> )	Site internet	2023 jusqu'à aujourd'hui	√		Industrie, Construction, TI	
	Maisons internationales (Leuven, Gand, Limburg, Flandres Ouest) ( <a href="#">International Houses</a> )	Guichet unique Centre d'information	2017 jusqu'à aujourd'hui	√		N/A	N/A
<b>Estonie</b>	<a href="#">Programme visa start-up (2017-2023)</a> Etendu au programme d'entreprise en croissance/ Scale-up	Procédures accélérées	2017 jusqu'à aujourd'hui	√		TIC, services numériques	Brésil
	Site internet Travailler en Estonie ( <a href="#">Work in Estonia</a> )	Site internet	2014 jusqu'à aujourd'hui	√			N/A
<b>Finlande</b>	<a href="#">Talent Boost</a> (Stimuler les talents, comprenant le réseau de gestionnaire des talents ( <a href="#">Talent Manager Network</a> ))	Initiative politique chapeau	2017 jusqu'à aujourd'hui	√		N/A	N/A
	Site internet Travailler en Finlande ( <a href="#">Work in Finland</a> )	Site internet	2022 jusqu'à aujourd'hui	√		N/A	N/A
	Modèle de Partenariat pays pour les partenariats internationaux	Initiative diplomatique	2023 jusqu'à aujourd'hui	√		N/A	Inde, Philippines, Brésil, Vietnam

29 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l'UE

France	<a href="#">Welcome to France</a>	Site internet	2017 jusqu'à aujourd'hui	√		La mission de Business France consiste à aider les entreprises étrangères à s'établir en France grâce à un site internet dédié qui fournit de l'information aux entreprises étrangères sur les questions de mobilité internationale, y compris le recrutement des talents étrangers.	
	La Mission Tech française (y compris la page <a href="#">Welcome to la French Tech</a> sur le site internet de <a href="#">Business France</a> , créée dans le cadre d'une partie de leur travail avec la mission French Tech)		2017 jusqu'à aujourd'hui	√		Secteur des start up technologiques innovantes, en particulier pour la transition écologique, la ré-industrialisation, la souveraineté technologique, les entreprises technologiques s'attaquant aux défis sociétaux majeurs, l'agriculture, les technologies numériques, la santé, l'éducation et les Nouvelles Frontières englobant des domaines avancés, tels que la marine, l'espace et les technologies quantiques	N/A
	<a href="#">Titre de séjour talent</a> (auparavant « Passeport Talent »)		2016 jusqu'à présent	√		Le titre de séjour talent « professions médicales et pharmaceutiques » se focalise sur le secteur de la santé, en particulier sur les professions telles que les médecins, les chirurgiens-dentistes, les sages-femmes et les pharmaciens.  Le titre de séjour « talent-renommée internationale » est destiné aux personnes avec une renommée établie ou potentielle nationale ou internationale dans les domaines tels que la science,	N/A

30 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l'UE

						la littérature, les arts, l'artisanat, les activités intellectuelles, l'éducation ou les sports.  En revanche, les permis « talents salariés qualifiés » et « talent en conduite de projet » ne ciblent pas des secteurs spécifiques mais soulignent la nature sérieuse et innovatrice du candidat du projet économique.	
<b>Irlande</b>	Attachés aux talents et à l'innovation ( <a href="#">Talent and Innovation Attachés</a> )	Initiative diplomatique	2024 jusqu'à aujourd'hui	√		Recherche et Innovation	Régions prioritaires (par exemple les États-Unis)
	<a href="#">Tech/Life</a>	Initiative pour attirer les talents avec des campagnes promotionnelles et un soutien avant l'arrivée	2016 jusqu'à aujourd'hui	√		Technologie	
	Talents déplacés pour l'Europe ( <a href="#">DT4E</a> )	Programme de mobilité de la main-d'œuvre avec une adéquation des compétences, développement des compétences et soutien avant et après l'arrivée.	2021-2024		√	Secteurs avec des pénuries de main-d'œuvre identifiées, telles que la santé, la construction et les technologies de l'information	Jordanie, Liban
	Accords de reconnaissance mutuelle pour les membres de Ingénieurs Irlande ( <a href="#">Engineers Ireland</a> )	Reconnaissance des qualifications professionnelles pour la mobilité internationale.			√	Ingénierie	Australie, Canada, Hong Kong, Nouvelle-Zélande, Afrique du Sud, Royaume-Uni
	<a href="#">Centre de recrutement de consultants médicaux</a>	Site internet	2023 jusqu'à aujourd'hui	√		santé	N/A
	Programme spécial d'aide aux personnes transférées pour travailler en Irlande	Incitation financière	2012 jusqu'à aujourd'hui	√		N/A	N/A

31 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l'UE

	<a href="#">(Special assignee Relief Programme - SARP)</a>						
	Programme de relocalisation dans le cadre du recrutement international ( <a href="#">International recruitment relocation package</a> )	Incitation financière	2023 jusqu'à aujourd'hui	✓		santé	N/A
<b>Italie</b>	<a href="#">Thamm plus</a> : vers une approche globale de la gouvernance de la migration et de mobilité de main-d'œuvre en Italie et en Afrique du Nord	Initiative de gouvernance globale de la mobilité	Janvier 2024 jusqu'en Décembre 2026 (36 mois)		✓	Construction (Tunisie), Mécatronique (Maroc)	Tunisie, Maroc
	<a href="#">DEMO</a> : améliorer l'emploi décent et les opportunités de mobilité pour les Égyptiens	Initiative de gouvernance globale de la mobilité	2025-2028 (période de mise en œuvre indicative-36 mois)		✓	Tourisme, hospitalité	Egypte
	<a href="#">Projet Mentor 2</a> -réseau méditerranéen d'orientation vers la formation pour une migration régulière	Programme de mobilité circulaire avec une formation professionnelle, développement des compétences et soutien avant l'arrivée.	Juillet 2021 jusqu'à décembre 2024 (36+6 mois).		✓	Automobile et la mécatronique (Turin). Communication, énergies renouvelables, nourriture et emballage, éducation sociale (Milan).	Tunisie, Maroc
<b>Lettonie</b>	<a href="#">Green Corridor</a>	Procédures accélérées	2024 jusqu'à aujourd'hui.	✓		Secteurs prioritaires identifiés par le Ministère de l'Economie pour favoriser les investissements à forte valeur ajoutée et orientés vers l'exportation et favoriser un environnement pour tester les produits innovants, technologies et services. Les principaux domaines : bio économie à forte intensité de connaissances ; énergie intelligente et mobilité ; biomédecine, technologies	N/A

32 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l'UE

						médicales, pharmaceutiques ; photoniques, matériaux intelligents ; systèmes technologiques et d'ingénierie ; technologies de l'information et de la communication.	
	Site internet Travailler à Riga ( <a href="#">Work in Riga</a> )	Site internet	2023 jusqu'à présent	✓		N/A	N/A
<b>Lituanie</b>	Site internet Travailler en Lituanie ( <a href="#">Work in Lithuania</a> )	Site internet	2017 jusqu'à présent.	✓		Economie intelligente, en particulier les sciences de la vie, l'ingénierie, les TIC	Initialement axé sur les pays du partenariat oriental, menant des études sur le marché des talents dans le domaine des technologies de l'information et de la communication en Biélorussie et Ukraine. Depuis le déclenchement de la guerre de Russie contre l'Ukraine en février 2022, l'attention s'est portée sur les initiatives pilotes de marketing en Argentine, Brésil, Colombie, Mexique. Projet en cours pour évaluer d'autres marchés mondiaux potentiels.
	<a href="#">Digital explorers</a>	Partenariat de mobilité pour les compétences avec développement des compétences dans les TIC et soutien pré et avant l'arrivée.	<i>Digital explorers I</i> (2019-2021) <i>Digital explorers II</i> (2023-2026)		✓	TIC	Nigéria, Kenya, Arménie, Irak
	Disposition spéciale pour s'installer en Lituanie	Incitation financière	2022-2024	✓		Ressortissants de pays tiers hautement qualifiés et	

33 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l'UE

	( <a href="#">site</a> )					lituaniens qui ont quitté le pays qui travaillent dans une profession à haute-valeur ajoutée (TIC, ingénierie, sciences de la vie).	
<b>Luxembourg</b>	<a href="#">Liste de métiers en forte demande</a> publiée annuellement par l'ADEM. Les métiers cités ne requerront plus l'opposabilité du marché du travail.	Procédures accélérées	2023 jusqu'à aujourd'hui.	✓		Oui, mise à jour annuellement	N/A
	Plateforme de travail au Luxembourg	Site internet	2022 jusqu'à aujourd'hui	✓		N/A	N/A
	En juin 2024, un comité interministériel des services compétents et des groupes d'intérêt économiques ont remplacé le groupe de travail pour attirer les talents	Organe de coordination intersectorielle pour attirer les talents	2024 jusqu'à aujourd'hui	✓		N/A	N/A
	<a href="#">Régime fiscal des impatriés</a>	Incitation financière	2011 jusqu'à aujourd'hui	✓		N/A	N/A
	Regroupement pour les compétences numériques et les emplois ( <a href="#">Digital Skills and Jobs Coalition</a> )	Site internet	2017 jusqu'à aujourd'hui		✓	Compétences numériques (et formation continue)	N/A
	Site internet Déménager au Luxembourg ( <a href="#">Move to Lux</a> )	Site internet	2022 jusqu'à aujourd'hui	✓		Finance	N/A
<b>Pays-Bas</b>	Bienvenue aux Pays-Bas ( <a href="#">Welcome to NL</a> )	Site internet	2021 jusqu'à aujourd'hui	✓		Agriculture et nourriture, chimie, industries créatives, sciences de la vie et santé, systèmes de haute technologie, TIC, logistique et infrastructure, horticulture, eau, aéronautique, Intelligence artificielle, cyber-sécurité, finance et technologie de pointe, innovation durable, l'informatique quantique.	N/A

34 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l'UE

	Start up pour attirer les étrangers ( <a href="#">Zeeland International Center</a> )	Procédures accélérées	2021-2025	✓		Start-up	N/A
	<a href="#">Incitations fiscales pour les employés</a>	Incitations fiscales		✓			N/A
<b>Slovaquie</b>	<a href="#">DigiTalents</a>	Programme de développement pour les compétences axées sur les TIC avec une formation avant l'arrivée et une aide au placement professionnel	Juillet 2021- Juin 2024		✓	TIC	République de Slovaquie, Ukraine, Moldavie
	Centre d'information sur les migrations de l'OIM, financé par le Plan de recouvrement et de résilience de la Slovaquie ( <a href="#">MIC RRP</a> )	Guichet unique centre d'information	1 <sup>er</sup> juillet 2022-31 décembre 2024	✓		N/A	N/A
<b>Slovénie</b>	Partenariat avec les services de l'emploi des pays tiers basés sur des accords bilatéraux d'emploi <a href="#">Lien : Serbie</a> <a href="#">Lien : Bosnie</a>	Partenariats avec les services de l'emploi des pays tiers pour le recrutement et le soutien avant l'arrivée	2019 jusqu'à aujourd'hui (Accord avec la Serbie) 2023 jusqu'à aujourd'hui (Accord avec la Bosnie et Herzégovine)	✓		N/A	Bosnie et Herzégovine, Serbie
	<a href="#">Point d'information pour les travailleurs étrangers et les employeurs qui souhaitent employer des ressortissants de pays tiers</a>	Guichet unique centre d'information	2023-31 Décembre 2024	✓		N/A	
<b>Suède</b>	Titre de séjour pour les personnes hautement qualifiées pour chercher du travail ou ouvrir une entreprise	Procédures accélérées	2022 jusqu'à aujourd'hui	✓		N/A	N/A
	Modèle de travail accéléré	Procédures accélérées	2024 jusqu'à aujourd'hui	✓		Travailleurs hautement qualifiés (par exemple postes de gérant/emplois qui requièrent des diplômes universitaires)	

35 – Voies nouvelles et innovantes pour attirer des talents étrangers dans l'UE

	Travailler en Suède ( <a href="#">Work in Sweden</a> ) initiative conjointe menée par l'agence suédoise pour l'économie et la croissance régionale pour améliorer l'attractivité, l'intégration et la rétention des talents internationaux hautement qualifiés pour la compétitivité	Site internet	2024-2026	√		N/A	N/A
	Kit d'outils « travailler » en Suède pour les missions diplomatiques	Initiative diplomatique	1999 jusqu'à aujourd'hui	√		N/A	N/A
	Allègement fiscal dans le cadre des règles fiscales pour les experts ( <a href="#">lien</a> )	Incitations fiscales	1999 jusqu'à aujourd'hui	√		N/A	N/A

## Traduction réalisée par le Point de contact français du REM



### Pour plus d'informations

Site internet du REM: <http://ec.europa.eu/emn>

Page LinkedIn du REM: <https://www.linkedin.com/company/european-migration-network>

Compte X du REM: <https://x.com/emnmigration>

Chaîne YouTube du REM: <https://www.youtube.com/@EMNMigration>

### Points de contact nationaux du REM

Allemagne

[www.bamf.de/EN/Themen/EMN/emnnode.html](http://www.bamf.de/EN/Themen/EMN/emnnode.html)

Autriche [www.emn.at/en/](http://www.emn.at/en/)

Belgique [www.emnbelgium.be/](http://www.emnbelgium.be/)

Bulgarie [www.emn-bg.com/](http://www.emn-bg.com/)

Croatie [emn.gov.hr/](http://emn.gov.hr/)

Chypre

[www.moi.gov.cy/moi/crmd/emnncpc.nsf/home/home?opendocument](http://www.moi.gov.cy/moi/crmd/emnncpc.nsf/home/home?opendocument)

Espagne [www.emnspain.gob.es/en/home](http://www.emnspain.gob.es/en/home)

Estonie [www.emn.ee/](http://www.emn.ee/)

Finlande [emn.fi/en/](http://emn.fi/en/)

France [www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Le-reseau-europeen-des-migrations-REM3/Le-reseau-europeen-des-migrations-REM2](http://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Le-reseau-europeen-des-migrations-REM3/Le-reseau-europeen-des-migrations-REM2)

Grèce <https://migration.gov.gr/emn/>

Hongrie [www.emnhungary.hu/en](http://www.emnhungary.hu/en)

Irlande [www.emn.ie/](http://www.emn.ie/)

Italie [www.emnitalyncp.it/](http://www.emnitalyncp.it/)

Lettonie [www.emn.lv](http://www.emn.lv)

Lituanie [www.emn.lt/](http://www.emn.lt/)

Luxembourg [emnluxembourg.uni.lu/](http://emnluxembourg.uni.lu/)

Malte [emn.gov.mt/](http://emn.gov.mt/)

Pays-Bas [www.emnetherlands.nl/](http://www.emnetherlands.nl/)

Pologne [www.gov.pl/web/european-migration-network](http://www.gov.pl/web/european-migration-network)

Portugal [rem.sef.pt/en/](http://rem.sef.pt/en/)

République slovaque [www.emn.sk/en](http://www.emn.sk/en)

République tchèque [www.emncz.eu/](http://www.emncz.eu/)

Roumanie [www.mai.gov.ro/](http://www.mai.gov.ro/)

Slovénie [emnslovenia.si](http://emnslovenia.si)

Suède [www.emnsweden.se/](http://www.emnsweden.se/)

Norvège [www.udi.no/en/statistics-and-analysis/european-migration-network---norway#](http://www.udi.no/en/statistics-and-analysis/european-migration-network---norway#)

Géorgie [migration.commission.ge/](http://migration.commission.ge/)

République de Moldavie [bma.gov.md/en](http://bma.gov.md/en)

Ukraine [dmsu.gov.ua/en-home.html](http://dmsu.gov.ua/en-home.html)

Monténégro [www.gov.me/mup](http://www.gov.me/mup)

Arménie <http://www.migration.am/>

Serbie [kirs.gov.rs/eng](http://kirs.gov.rs/eng)

Macédoine du Nord