



**Contributions des Missions économiques d'Allemagne, d'Espagne, du
Royaume Uni, d'Australie, du Canada, et des Etats-Unis**

Mars 2008

Temps passé pour la réalisation
de cette étude :
27 jours-agent, soit un coût théorique de 26 190 €

SGE-4 « Réseaux d'expertise et de veille internationales »

Contact : Yassine Amraoui

Tél. : 01 44 87 22 65, yassine.amraoui@dgtpe.fr

Dossier 68

La direction générale du Trésor et de la Politique économique (DGTPE) s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour, et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs qui lui seront signalées. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans ce document.

Le destinataire de l'analyse comparative s'engage à n'utiliser les informations fournies par la DGTPE que pour ses besoins personnels et à ne pas les transmettre à des tiers sans l'autorisation expresse du bureau des réseaux d'expertise et de veille internationales de la DGTPE.

SOMMAIRE

L'immigration économique : analyse comparative dans six pays.	1
INTRODUCTION.....	4
ALLEMAGNE.....	5
ESPAGNE.....	16
ROYAUME UNI.....	28
AUSTRALIE.....	40
CANADA.....	46
ETATS-UNIS.....	52

INTRODUCTION

Ce dossier comprend six fiches pays dressant un état des lieux sur l'immigration économique en Allemagne, en Espagne, au Royaume Uni, en Australie, au Canada et aux Etats-Unis. Ce document a été réalisé pour le compte de la Commission des Finances du Sénat.

On trouvera, ci-après, les contributions de 6 Missions Economiques.

ALLEMAGNE

1- La définition de la politique d'immigration économique ou « immigration de travail »

- Des objectifs en matière d'immigration économique sont-ils fixés sur un plan qualitatif et/ou quantitatif ? Si oui, comment ces objectifs ont-ils évolué sur moyenne période, et seront-ils amenés à évoluer à l'avenir ?

Les objectifs en matière d'immigration économique sont purement qualitatifs. Cela s'explique surtout par le fait que les besoins de main d'œuvre sont limités à certains secteurs de l'économie et certaines régions de l'Allemagne et ne peuvent donc pas être généralisés. Lors d'un séminaire gouvernemental fin août 2007 à Meseberg, le gouvernement s'est fixé officiellement deux objectifs principaux en matière d'immigration économique : 1) mise en place d'un système d'analyse et de suivi de l'immigration économique de personnes très qualifiées et 2) promotion de l'immigration économique des personnes très qualifiées au regard des développements démographiques. Apparemment, le besoin de main d'œuvre peu qualifiée reste restreint.

- Comment ces objectifs sont-ils finalisés : discours politique, lettre de mission, loi, plan etc... ?

Ces objectifs ont conduit à une refonte juridique concernant l'immigration économique (cf. encadré 1 en annexe). La transposition d'un certain nombre de directives européennes dans le droit allemand y a également fortement contribué. En janvier 2005 une nouvelle Loi sur l'immigration (*Zuwanderungsgesetz, ZuwG 2005*) a été mise en vigueur et constitue dès lors la base juridique réglementant l'immigration économique. L'article 1 de la Loi sur l'immigration traite des questions relatives au permis de séjour des ressortissants issus de pays tiers. Quant à l'article 9, il réglemente l'accès au marché du travail allemand par des personnes en provenance des nouveaux pays membres de l'UE.

C'est dans ce nouveau cadre que les mesures suivantes ont été entérinées :

1.1 Préférence nationale pour l'emploi de main d'œuvre qualifiée

Le gouvernement cherche à apporter une réponse au besoin grandissant de main d'œuvre qualifiée prioritairement par des mesures de qualification ou de formation professionnelle continue du personnel qualifié présent en Allemagne. Des mesures sont prises afin d'encourager une présence plus importante des femmes et des personnes actives de plus de 50 ans sur le marché de l'emploi. D'autres mesures visent à améliorer la formation des étrangers vivant en Allemagne, en particulier des jeunes. Des mesures de formation ont été décidées à court terme afin de pallier la pénurie partielle de main d'œuvre (voir section 5).

En ce qui concerne la main d'œuvre qualifiée en provenance des nouveaux pays membres, une admission de candidat n'est possible que s'il est difficile de trouver suffisamment de travailleurs allemands ou alors d'une personne d'origine étrangère déjà résidente en Allemagne. Les personnes susceptibles d'être engagées pour quelque activité que ce soit doivent posséder une formation professionnelle de trois ans minimum correspondant au profil de qualification recherché en Allemagne.¹ Condition préalable supplémentaire pour l'emploi d'une personne en provenance d'un nouveau pays membre, celle-ci doit être employée dans des conditions équivalentes à celle de la main d'œuvre nationale.

1.2 Emploi accru d'ingénieurs et de personnes très qualifiées

¹ Dans le cas où la durée de formation pour un certain métier en Allemagne n'est que de trois ans, et seulement de deux ans dans le nouveau pays membre, si le profil du candidat correspond au profil du poste recherché, sa candidature peut être retenue.

Face à la menace d'une pénurie de main d'œuvre qualifiée dans certains secteurs de l'économie dans le Sud de l'Allemagne (industrie métallurgique et électronique), une nouvelle ordonnance concernant les diplômés de l'enseignement supérieur est entrée en vigueur le 16 octobre 2007. Elle assouplit les réglementations régissant l'accès au marché de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur en provenance de l'étranger. Ceux-ci peuvent rester un an en Allemagne à la suite de leurs études afin de trouver un emploi dans le même domaine que leurs études. Ils obtiennent une autorisation de séjour dans le cas où ils trouvent un emploi correspondant à leurs qualifications. Par ce moyen, le gouvernement vise à faciliter l'emploi d'ingénieurs en génie mécanique, en construction de véhicule et autres matériels de transport ainsi que des ingénieurs électriciens en provenance des nouveaux pays membres de l'UE. Le gouvernement renonce à procéder à une vérification selon laquelle le poste ne pourrait pas être éventuellement pourvu par un chercheur d'emploi de citoyenneté allemande.

Par ailleurs, depuis l'ordonnance de 2007, certains groupes de personnes très qualifiées en provenance des nouveaux pays membres sont dispensés de permis de travail et du coup dérogent à l'autorisation obligatoire d'embauche de l'Agence Fédérale pour l'Emploi (*Bundesagentur für Arbeit*). Parmi elles, on trouve : l'emploi de cadres, les travailleurs envoyés par une entreprise étrangère à court terme, les scientifiques avec des compétences techniques particulières, les enseignants, les assistants de recherche et d'enseignement, les spécialistes et les cadres de grandes entreprises multinationales. En ce qui concerne les ressortissants des pays tiers dans ces mêmes catégories professionnelles, ils peuvent être dispensés d'une autorisation préalable de permis de travail dans le cas où ils perçoivent un salaire minimum d'au moins le double du plafond de l'assurance maladie obligatoire actuellement fixé à 86 400 € par an. Le salaire étant un critère entre autres permettant de mesurer leur expérience professionnelle.

1.3 Mise en place d'un système d'analyse et de suivi de l'immigration économique de personnes très qualifiées

L'instauration d'un système d'analyse et de suivi de l'immigration économique de personnes très qualifiées a été décidée lors du séminaire gouvernemental fin août 2007 à Meseberg. Cependant, il n'y a encore aucune mesure concrète qui en découle. Une réflexion est actuellement en cours sur la forme relative à un tel système, le niveau de gouvernance et la manière dont les acteurs doivent être impliqués dans ce processus et également lesquels (Ministère fédéral du travail et des affaires sociales, Ministère fédéral de l'économie, Ministère fédéral de l'intérieur).

1.4 Limitation des flux de migrants non qualifiés ou faiblement qualifiés : toujours à l'ordre du jour

Suite à la décision en 1973 de limiter les flux de migrants non qualifiés ou faiblement qualifiés (*Anwerbestop*), les recrutements de main d'œuvre non qualifiée (ou sans formation professionnelle) continuent à être fortement contrôlés et limités. L'Agence Fédérale pour l'emploi donne la priorité aux Allemands ou aux personnes d'origine étrangère résidant en Allemagne. Du coup, aucun recrutement de main d'œuvre non qualifiée en provenance des nouveaux pays membres de l'UE n'est encouragé. Une exception à cette règle s'applique toutefois aux catégories de travailleurs suivantes : travailleurs saisonniers, montreurs forains, travailleurs au-pair et auxiliaires de vie (cf. encadré 2).

- Y a-t-il une définition du champ de l'immigration économique ?

Le droit allemand ne comporte aucune définition relative à l'immigration économique. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle législation sur l'immigration en 2005, le permis de séjour est attribué en fonction de l'objectif du séjour en Allemagne (voir section 5).

- Comment sont mesurés les résultats des objectifs poursuivis ? Existe-t-il des indicateurs de performance dans ce domaine et si oui, lesquels ?

Actuellement, il n'y a pas de moyen de mesurer les résultats des objectifs poursuivis en matière d'immigration économique. Le gouvernement est en train de mettre en place un système de monitoring de l'immigration économique qui devrait comporter des indicateurs de performance dans ce domaine jusqu'à présent inexistant.

- Rappeler l'évolution du nombre de migrants économiques et le pourcentage de ceux-ci parmi le total des migrants ?

Environ 6,7 millions d'étrangers résidaient en Allemagne fin 2006, soit 8,2% de la population totale. En juin 2006, la proportion d'étrangers dans le nombre total d'employés soumis aux contributions sociales obligatoires s'élevait à 6,7% (soit une baisse d'un point par rapport à 1996), correspondant à 1,79 million de personnes.

Entre 2003 et 2007, la proportion de Turcs dans la totalité des travailleurs étrangers en Allemagne est restée constante et s'élève à environ 26%. Fin mars 2007, les Turcs représentaient avec environ un demi million de personnes, le groupe de travailleurs étrangers le plus important sur le marché du travail allemand. Toutefois, cette proportion est en baisse progressive depuis 2003. 80% des étrangers ayant un emploi en Allemagne travaillaient dans la production industrielle en 1974 contre seulement 36% en 2006.

Quant à la proportion de travailleurs en provenance des nouveaux pays membres de l'UE, elle a augmenté de 6,4% en 2003 à 8,5% de la totalité des travailleurs étrangers en Allemagne en 2007 (surtout en provenance de la Pologne, Roumanie, Hongrie, Bulgarie, république tchèque et slovaque). Le pourcentage de Croates durant cette même période a légèrement augmenté et est passé de 3,4% à 4,5%. L'emploi accru de main d'œuvre en provenance des nouveaux pays membres et des pays candidats à l'UE s'est faite au détriment des travailleurs ressortissants des pays tiers, dont la proportion a diminué de 64% en 2003 à 61% en 2007.

Entre 1998 et 2002, le nombre de travailleurs saisonniers étrangers principalement employés dans les hôtels, la gastronomie et l'agriculture, y compris les montreurs forains, a augmenté environ de deux tiers, atteignant un maximum de près de 334 000 en 2004 avant de diminuer à 294 000 en 2006. Le nombre de contrats de louage de servives (*Werkverträge*) a toutefois diminué de moitié entre 2000 et 2005 atteignant environ 22 000 contrats en 2005. La construction concentre à elle seule la moitié ces contrats.

- Existe-t-il une réflexion particulière tendant à éviter ce qui est présenté en France parfois comme un « pillage des cerveaux » ?

Il n'existe pas de réflexion particulière concernant un « pillage des cerveaux ». Toutefois, les autorités allemandes partent du principe que les étudiants séjournant en Allemagne dans le cadre de leurs études sont présents pour une période limitée. Comme ils sont obligés de retourner dans leur pays à la fin de leurs études, il apparaît qu'ils seraient protégés d'un « pillage de cerveaux » éventuel.

L'Allemagne fait également partie d'un groupe de réflexion au niveau européen qui a comme objectif de développer des instruments nécessaires afin d'éviter le « pillage des cerveaux ».

2- La définition des besoins en main d'œuvre

- Les besoins en main d'œuvre sont-ils définis ? Si oui comment ?

Il n'existe pas de système ou processus permettant de définir de manière systématique les besoins de main d'œuvre. L'instauration d'un tel système est un objectif que le gouvernement vient de se fixer durant le séminaire gouvernemental de fin août 2007 à Meseberg (cf. section 1).

- Existe-t-il des listes de métiers ouverts à l'immigration économique ? Comment celles-ci évoluent-elles ?

Il n'existe pas de liste précise sur les métiers ouverts à l'immigration économique.

En ce qui concerne l'établissement d'activités libérales (ou non salariées) des nouveaux pays membres de l'UE, les traités d'adhésion ne prévoient aucun règlement de transition. Dans ce cas-là, c'est le droit communautaire de libre circulation qui prime.² Le travail indépendant d'artisans, d'opérateurs de professions libérales, de commerçants et d'industriels est particulièrement encouragé. Ces personnes sont néanmoins soumises aux clauses professionnelles relatives aux activités économiques dans le pays. La condition d'octroi d'un permis de séjour dans le cadre d'activités indépendantes en Allemagne correspond au seuil d'investissement de 500 000 € et la création d'au moins cinq emplois.

L'exercice d'une activité indépendante d'artisan en Allemagne est conditionnée par une activité préalable exercée pendant six ans dans un emploi indépendant ou une activité salariée comme chef d'entreprise dans l'artisanat concerné. Cette période peut être raccourcie à trois ans si la personne est titulaire d'une formation professionnelle d'Etat de trois équivalent au brevet de maîtrise allemand ou cinq ans d'expérience professionnelle. Les artisans qui remplissent ces conditions peuvent alors s'installer de manière indéterminée en Allemagne. Quant à l'emploi de main d'œuvre étrangère envoyée par une entreprise en provenance d'un nouveau pays membre de l'UE, il est soumis aux dispositions transitoires durant sept ans.

- Comment sont associés les acteurs économiques (entreprises, fédérations professionnelles etc...) à la définition des besoins ?

Il n'y a pas de concertation coordonnée ni de système institutionnel intégré entre les acteurs économiques concernant la définition des besoins de main d'œuvre. Celle-ci est identifiée de manière ponctuelle en fonction des données statistiques résultant de la différence entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. L'Agence Fédérale pour l'emploi publie les postes vacants dans les entreprises et prend alors note des besoins en main d'œuvre existant sur le marché de l'emploi. Le Ministère du Travail joue également un rôle de surveillance pour l'Agence Fédérale pour l'emploi. Celle-ci envoie en effet les données statistiques relatives à l'offre et à la demande au Ministère qui les examine. Le gouvernement a récemment décidé d'organiser cette procédure par la mise en place d'un système de surveillance et de suivi des besoins (voir section 1).

- Existe-t-il des besoins identifiés en ce qui concerne certaines « compétences et talents » ? Comment ces besoins « haut de gamme » s'expriment-ils ?

Un besoin de main d'œuvre très qualifiée a été identifié dans certains secteurs économiques dans certaines régions de l'Allemagne. Celui-ci n'est en rien structurel et correspond à une demande élevée de cette catégorie de travailleurs sur le court-terme. Cela concerne surtout les ingénieurs en génie mécanique, en construction de véhicule et autres matériels de transport ainsi que des ingénieurs électriciens en provenance des nouveaux pays membres de l'UE (voir section 1, point 1).

3- L'administration de l'immigration économique

- Quelle est l'administration responsable des questions de l'immigration économique ?

1. Le BMAS (Ministère fédéral du travail et des affaires sociales) est l'autorité compétente en matière d'immigration économique. Il fournit les grandes lignes de la politique d'immigration menée par l'Allemagne depuis la Loi sur l'Immigration de 2005. En revanche, il ne gère que les questions relatives à la situation des travailleurs immigrés ayant un statut de salarié.

- Les services sis à Berlin traitent des questions d'ordre général (conditions-cadres de l'immigration économique, Loi sur l'Immigration de 2005, procédures « *One-Stop-Government* », mouvements migratoires, politique d'intégration, etc...),
- alors que les services encore situés à Bonn, l'ancienne capitale, traitent des questions relatives à l'emploi des étrangers en Allemagne, et notamment de la libre circulation des

² Les activités de sociétés d'artisans en Allemagne sont régies par les directives européennes et ont été reprises dans le droit allemand par l'ordonnance *EWG/EWR-Handwerks-Verordnung*.

immigrés issus des nouveaux pays membres de l'UE (pays ayant adhéré à l'UE en 2004 et 2007).

2. Le BMWi (Ministère fédéral de l'économie) et le BMI (Ministère fédéral de l'intérieur) suivent la politique d'immigration économique dans la mesure où il est question de travailleurs immigrés ayant un statut d'indépendant. Le BMI est également chargé des questions relatives aux droits de séjour et est compétent pour la question de l'emploi des immigrés arrivés en Allemagne dans le cadre de l'immigration économique et exerçant une activité en tant qu'indépendants.

- Existe-t-il une structure dédiée ? Si oui, quand celle-ci a-t-elle été créée ? Quel en est le budget et les effectifs ?

Non

- Cette structure dispose-t-elle d'antennes à l'étranger, Si oui, dans quels pays, et avec quels effectifs ?

L'Agence Fédérale pour l'emploi peut être amenée à entretenir des contacts à l'étranger. Les relations avec les Agences pour l'emploi étrangères ne se font que dans le but de clarifier les questions relatives aux procédures de recrutement de la main d'œuvre étrangère en Allemagne. Cela n'est valable que dans les pays où une entente ou un accord sont prévus entre l'Agence Fédérale pour l'emploi en Allemagne et l'administration partenaire dans les nouveaux pays membres de l'UE ou les pays tiers. La question de la durée d'emploi des travailleurs saisonniers qui est limitée à quatre mois est par exemple définie dans ce cadre. Dans le cadre de l'élargissement de l'Union européenne et de la transposition des directives européennes, les échanges se sont multipliés avec Bruxelles.

4- Les procédures de recrutement à l'étranger

- Comment est assurée la promotion de l'émigration économique dans les pays sources ?

La coopération avec les pays sources se limite à ce qui a été mentionné au point précédent.

- Existe-t-il des accords bilatéraux avec certains pays ?

4.1 Accord sur les échanges de stagiaires et de travailleurs étrangers

En ce qui concerne l'accès au marché de l'emploi préalablement régi par des traités économiques nationaux et bilatéraux qui étaient en vigueur en Allemagne avant la mise en place des traités d'adhésion, des « clauses de statu quo » ou clauses interdisant une détérioration des conditions d'emploi définies dans les traités d'adhésion sont appliquées.

A ce titre, depuis la fin des années 1980, l'Allemagne a signé un grand nombre d'accords concernant l'emploi temporaire de travailleurs étrangers pendant deux ans au maximum. De tels accords ont surtout été signés dans la construction (Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Estonie, Hongrie, Lituanie, Macédoine, Pologne, Roumanie, République tchèque, République slovaque, Slovénie, Serbie et Monténégro, Turquie).

Des accords ont également été signés avec différents pays permettant à des travailleurs immigrés qui ont en général acquis une formation professionnelle dans leur pays d'origine et disposent de connaissances linguistiques allemandes de venir en Allemagne dans le but d'approfondir leurs connaissances. Il leur est alors possible d'exercer une profession en Allemagne durant un an, cette durée pouvant être prolongée de six mois. L'âge minimum pour l'accès à une telle activité est de au moins 18 ans et au plus de 35 voire 40 ans. Les personnes remplissant ces conditions reçoivent alors un permis de travail à durée déterminée auprès de l'agence de recrutement centrale à Bonn (*Zentralstelle für Arbeitsvermittlung*). Les travailleurs étrangers en

provenance des nouveaux pays membres de l'UE, qui ont été agréés sur le marché du travail allemand le jour de l'adhésion du pays à l'UE ou après et ayant exercé sans interruption pendant 12 mois ou plus une activité en Allemagne, bénéficient d'un accès illimité au marché de l'emploi allemand. La condition de base est l'autorisation de travailler durant une durée de 12 mois en Allemagne. De tels accords existent avec les pays suivants : Albanie, Bulgarie, Croatie, Estonie, Hongrie, Létonie, Lituanie, Pologne, Roumanie, République tchèque, République slovaque, Slovénie, Russie.

4.2 Envoi de travailleurs par des entreprises étrangères

Les réglementations allemandes relevant de l'autorisation de travail et des accords bilatéraux s'appliquent également aux travailleurs étrangers envoyés en Allemagne pour l'exécution de prestations de services transnationaux par des entreprises en provenance des nouveaux pays membres. Les accords d'adhésion prévoient dans certains secteurs économiques des réglementations transitoires pour l'envoi de travailleurs en Allemagne pendant deux ans au maximum: construction et secteurs avoisinants, entreprises de nettoyage de bâtiments, inventaire et moyens de transport, services divers. L'Allemagne a fait usage de ces réglementations avec les nouveaux pays membres, y compris avec la Bulgarie et la Roumanie.

L'emploi de salariés envoyés en Allemagne ne peut se faire que dans le cadre de contrats de louage de services dans les accords bilatéraux avec la Bulgarie, la Lituanie, la Pologne, la Roumanie, la République slovaque, la Slovénie, la République tchèque et la Hongrie. Ces accords continuent à être valables après l'adhésion. Les procédures d'admission pour les personnes concernées restent inchangées (attributions de places limitées, contrats d'entreprises et contrats de prestations de services pour les travailleurs, Agence Fédérale pour l'Emploi). De telles procédures relatives aux contrats de louage de services pour les entreprises issues des nouveaux pays membres de l'UE existent dans la construction, le nettoyage de bâtiments, l'équipement, les moyens de transport, les activités de décorateurs d'intérieurs. Ces emplois sont supposés être occupés en majorité par des travailleurs qualifiés.³

En ce qui concerne les quotas d'admissions dans le secteur de la construction, les entreprises étrangères (moins de 50 salariés) peuvent envoyer 15 travailleurs au maximum. Quant aux entreprises de plus de 50 employés, elles peuvent envoyer 30% de leur effectif, au maximum 300 ouvriers par entreprise. La construction est l'un des rares secteurs qui présente des quotas pour les contrats de louage de service.

- Comment sont opérés les recrutements de main d'œuvre : par l'administration, par les branches professionnelles, par les entreprises concernées ?

Depuis 2005, le gouvernement a mis en place un nouveau système de recrutement de main d'œuvre (*One-stop-government*). La procédure de recrutement se fait de manière interne lors de l'autorisation de séjour auprès de l'autorité gérant les étrangers. Celle-ci décide de l'attribution d'un permis de séjour en fonction de l'objectif associé au séjour. Dans le cas d'un but professionnel, l'autorité mentionne sur l'autorisation de séjour : « dans le but d'une activité économique ». Lorsque cette mention est accordée, cette autorité fait passer la demande de travail à l'Agence Fédérale pour l'Emploi qui vérifie si les conditions de travail des migrants sont équivalentes à celles des Allemands. Ce processus remplace la demande d'un permis de travail qui était effectuée directement par la personne étrangère auprès de l'Agence Fédérale pour l'Emploi, après avoir fait ses démarches auprès de l'autorité étrangère.

- Les recrutements ont-ils lieu dès le pays source ou l'émigration économique précède-t-elle la signature d'un contrat de travail ?

³ L'envoi en Allemagne de salariés ressortissants de pays tiers employés dans des entreprises installées dans les nouveaux pays membres (surtout dans la construction) est régi par les réglementations transitoires des accords d'adhésion. Dans ce cas, les contrats d'entreprises appliqués aux nouveaux pays membres ne sont pas valables.

Le recrutement a lieu en Allemagne après les démarches d'autorisation de séjour (voir le nouveau processus interne *one-stop-government* mentionné ci-dessus).

- L'équivalent des « missions économique » joue-t-il un rôle dans ces recrutements ? Si oui, lequel ?

Non

5- Les formalités

- Existe-t-il des formalités spécifiques en matière d'immigration économique ?

En général, l'accès au marché de l'emploi est réalisé grâce à l'autorisation d'embauche auprès de l'Agence Fédérale pour l'Emploi. Les permis de séjour sont attribués par le service des étrangers après consultation interne de l'Agence Fédérale pour l'Emploi.

Les entreprises dont le siège est situé dans les nouveaux pays membres, désireuses d'envoyer leurs salariés en Allemagne dans des secteurs non couverts par des réglementations transitoires, peuvent le faire de manière provisoire. Les administrations compétentes pour de telles activités de prestations de services étant les [offices d'inspection du travail et de la main-d'œuvre](#), les chambres de métier, les services des étrangers.

- Ces formalités sont-elles allégées dans certains cas, pour certaines « compétences ou talents » ? Existe-t-il des guichets dédiés dans les consulats ?

Les personnes très qualifiées en provenance des nouveaux pays membres sont dispensées de l'autorisation obligatoire d'emploi auprès de l'Agence Fédérale pour l'Emploi. Cela concerne surtout : l'emploi de personnel cadre, les travailleurs envoyés par une entreprise étrangère à court terme, les scientifiques avec des compétences techniques particulières, les enseignants, les assistants de recherche et d'enseignement, les spécialistes et le personnel cadre de grandes entreprises multinationales faisant figure d'expériences professionnelles particulières (voir section 1).

Les étudiants employés dans des activités saisonnières tout comme les employés commerciaux sont également dispensés de permis de travail et du coup dérogent à cette autorisation obligatoire d'embauche de l'Agence Fédérale pour l'Emploi.

Les traités d'adhésion prévoient également pour les membres de la famille des citoyens en provenance des nouveaux pays membres, ayant acquis au 1^{er} mai 2004 voire au 1^{er} janvier 2007 une autorisation de travail pendant une période continue de douze mois en Allemagne, un grand nombre de conditions avantageuses quant à l'accès au marché du travail. Ils bénéficient d'une autorisation de travail UE à condition qu'ils soient en règle en Allemagne où ils doivent justifier d'un domicile commun avec le travailleur concerné et d'une durée de séjour dans le pays depuis 18 mois au minimum. Depuis le 2 mai 2006 (le 2 janvier 2009 en ce qui concerne les citoyens bulgares et roumains), cette autorisation est accordée aux membres de la famille du travailleur concerné indépendamment de la durée du séjour dans le pays. Parmi les « membres de la famille » on compte : les conjoints ou les concubins, comme les parentés par liens de filiation pour les personnes âgées de moins de 21 ans. En ce qui concerne les personnes de plus de 21 ans, elles doivent faire preuve de leur indépendance économique.

Durant la période transitoire, les citoyens des nouveaux pays membres ont besoin d'une autorisation de l'Agence Fédérale pour l'Emploi. Le premier permis de travail est en général de durée limitée. Après une certaine période, un permis de travail illimité peut être accordé.

Les travailleurs étrangers envoyés pour une période temporaire par une entreprise étrangère en Allemagne sont cependant exclus de cette réglementation.

- Y a-t-il un document unique valant visa – carte de séjour et autorisation de travail ?

Le séjour en Allemagne de citoyens venus des nouveaux pays membres est régi par des règles différentes de celles liées à l'activité professionnelle de ces mêmes personnes. Le Traité de Maastricht de 1993 a introduit la notion de citoyen de l'UE et donne le droit de voyager et séjourner librement dans chaque pays membre de l'UE.⁴ Ce droit est acquis par chaque citoyen. L'entrée en Allemagne ne nécessite aucun visa ni de formalité supplémentaire. Ceci s'applique également aux entrées visant une activité professionnelle, indépendamment des réglementations transitoires existantes. L'entrée dans le pays peut alors s'effectuer à l'aide d'une carte d'identité ou d'un passeport. Ceci est également valable pour les séjours de longue durée depuis le 1^{er} janvier 2005. Un enregistrement auprès des autorités allemandes (*Meldebehörde*) est toutefois indispensable.

- Existe-t-il des « enquêtes de satisfaction » réalisés auprès des travailleurs étrangers, en ce qui concerne l'accueil dans les consulats, les « préfectures » etc... ?

Il existe des enquêtes ponctuelles dans des domaines particuliers comme pour les travailleurs saisonniers par exemple qui sont publiées par le Ministère des Affaires étrangères et le Ministère de l'intérieur.

- Existe-t-il une visite médicale obligatoire pour les migrants économiques ?

Non, il n'existe pas de visite médicale obligatoire pour les migrants économiques. En revanche, l'affiliation à une Caisse d'assurance maladie est vérifiée et exigée.

- Existe-t-il une politique d'intégration spécifique aux migrants économiques ?

La politique d'immigration en Allemagne se réfère surtout aux personnes étrangères vivant depuis une longue période en Allemagne. En vue de promouvoir l'intégration des immigrés, le gouvernement a élaboré, le 14 juillet 2006, un plan national d'intégration qui a été présenté publiquement le 12 juillet 2007 par la Chancelière, plan qui s'adresse notamment aux travailleurs étrangers. Les organisations turques ont toutefois boycotté cette initiative en raison de la nouvelle réglementation concernant le droit de rapprochement familial pour les Turcs.⁵ Six groupes de travail ont été organisés afin de mettre en place ce plan. Le groupe de travail No 3, qui s'intitule « Assurer une bonne éducation, formation, augmenter les chances sur le marché de l'emploi » est implanté au Ministère du Travail. Dans ce plan d'intégration, le gouvernement s'est donné entre autres comme objectif d'améliorer l'accès des migrants au marché de l'emploi. Ce plan met à disposition du *Bund* environ 750 millions € par an pour l'introduction de mesures de promotion de l'intégration. Parallèlement à cela, le *Bund* continue à financer un grand nombre de mesures visant la promotion professionnelle de personnes issues de familles immigrées. Depuis la nouvelle loi sur l'immigration de 2005, des cours de langues ainsi que des cours d'orientation basés sur la législation allemande, la culture et l'histoire du pays sont à la disposition des personnes en provenance de l'étranger. L'enseignement de la langue allemande comprend en moyenne 630 heures. Les groupes de personnes désavantagées sur le marché de l'emploi, comme par exemple les jeunes, sont invités, depuis fin août 2007, à suivre 900 heures de cours de langue. Des cours intensifs permettent de conclure ce cours d'intégration en 430 heures. La participation avec succès à ces cours de langues et d'intégration permet une naturalisation plus précoce au bout de sept au lieu de huit ans. Les personnes étrangères qui n'ont pas participé à ces cours risquent selon l'examen du dossier de voir leur aide sociale (*Arbeitslosengeld II*) diminuer et la prolongation de leur permis de séjour remise en question.

Ces mesures coercitives ont été mises en place en vue d'une meilleure intégration des étrangers sur le marché de l'emploi. La transition entre l'école et la formation professionnelle doit être améliorée, surtout parmi les jeunes qui sont davantage touchés par les mutations structurelles. En avril 2007, le taux de chômage des personnes en provenance de l'étranger comportait 21,2% contre seulement 9,6% pour les Allemands.

⁴ Cf. Directive 2004/38/EG sur la libre circulation dans l'UE du 30 avril 2004

⁵ Selon la nouvelle réglementation, les époux de ressortissants de pays tiers ne sont autorisés à rejoindre leur conjoints en Allemagne que s'ils ont atteint l'âge de la majorité et s'ils font la preuve de la maîtrise de la langue allemande avant leur venue. Des exceptions sont cependant faites pour les proches des ressortissants de pays dont les citoyens n'ont pas besoin de visa pour se rendre en Allemagne comme par exemple les ressortissants des Etats-Unis, du Japon et de l'Australie.

En 2005, dans le cadre de projets financés par le Fonds Social Européen, le Ministre du travail a initié un certain nombre d'initiatives EQUAL « intégration par la qualification » afin de promouvoir la mise en place de réseaux autour du travail d'intégration : conseil, bilan de compétences, compétences interculturelles.

ANNEXE

Encadré 1 : Cadre réglementaire général gérant l'emploi de ressortissants étrangers en Allemagne

1. Emploi des personnes en provenance des nouveaux pays membres de l'UE

L'article 9 de la nouvelle Loi sur l'immigration (*Zuwanderungsgesetz, ZuwG 2005*) résulte de l'application de la directive européenne sur la libre circulation des travailleurs dans l'UE et définit un cadre de réglementations transitoires qui s'appliquent aux nouveaux pays membres de l'Europe de l'Est et Centrale dès le 1^{er} mai 2004 durant une durée maximale de 7 ans. Après cette date, le principe de libre circulation fait force de loi. La Roumanie et la Bulgarie étant entrées à une date ultérieure, le 1^{er} janvier 2007, les réglementations transitoires s'appliquent pour ces deux pays jusqu'au plus tard le 31 décembre 2013. Cette règle ne s'applique néanmoins pas à Malte et Chypre, pour qui la libre circulation des travailleurs s'applique de manière illimitée comme dans les anciens pays membres.⁶ Selon ces réglementations transitoires, les travailleurs ainsi que les membres de leurs familles issus de ces pays ne peuvent circuler et travailler que de manière restreinte en Allemagne. Ils sont autorisés à exercer une activité professionnelle durant cette période transitoire seulement sous l'accord explicite préalable de l'Agence Fédérale pour l'Emploi. De plus, ils n'ont pas le droit d'exercer un travail intérimaire.

Des dispositions particulières ont été cependant convenues en octobre 2007 pour le personnel très qualifié qui est désormais dispensé de permis de travail, de l'accord préalable de l'Agence pour l'Emploi et n'est plus soumis au principe de préférence nationale. Cette nouvelle réglementation concerne les diplômés de l'enseignement supérieur, les ingénieurs en génie mécanique, en construction de véhicule et autres matériels de transport ainsi que des ingénieurs électriciens, le personnel cadre de grandes entreprises multinationales, les scientifiques avec des compétences techniques particulières, les enseignants, les assistants de recherche et d'enseignement, les spécialistes. Par ailleurs, les personnes venant des nouveaux pays membres jouissent d'une clause de préférence communautaire par rapport aux ressortissants de pays tiers.

2. Emploi des ressortissants étrangers des pays tiers

Selon l'article 1 de la nouvelle Loi sur l'immigration, les détenteurs d'un titre de résident provisoire vivant en Allemagne depuis au moins six ans (avec leur famille) ou huit ans (sans leur famille) obtiennent dès le 1^{er} juillet 2007 une autorisation de séjour palliative de deux ans et demie. Cette durée peut être allongée à deux années supplémentaires s'ils font preuve de leur indépendance économique et d'une activité professionnelle durant la moitié de leur séjour. Cette réglementation vise à promouvoir professionnellement les ressortissants étrangers en possession d'un permis de travail. A ce titre, l'Agence Fédérale pour l'Emploi est chargée de leur soumettre une offre d'emploi et de qualification. Les jeunes de moins de 25 ans constituent un groupe cible. De plus, l'assouplissement de l'obligation de résidence, selon laquelle, au bout de quatre ans, les détenteurs d'un titre de résident provisoire ont un accès illimité au marché du travail, facilite la recherche d'emploi au niveau international.

Depuis octobre 2007, des dispositions particulières ont été convenues en ce qui concerne les diplômés de l'enseignement supérieur afin de faciliter l'emploi d'ingénieurs en génie mécanique, en construction de véhicule et autres matériels de transport ainsi que des ingénieurs électriciens. Ces diplômés peuvent chercher un emploi en Allemagne durant un an à la suite de leurs études. Ils obtiennent un permis de séjour à la condition qu'ils trouvent un emploi correspondant à leurs qualifications. Dans ce cas, le gouvernement renonce à procéder à une vérification selon laquelle le poste ne pourrait pas être éventuellement pourvu par un chercheur d'emploi de citoyenneté allemande. Cette nouvelle réglementation s'applique également aux scientifiques avec des compétences techniques particulières, aux enseignants et assistants de recherche et d'enseignement, aux spécialistes et cadres de grandes entreprises multinationales qui peuvent être dispensés d'une autorisation préalable de permis de travail dans le cas où ils perçoivent un salaire minimum d'au moins le double du plafond de l'assurance maladie obligatoire actuellement fixé à 86 400 € par an. Le salaire étant un critère entre autres permettant de mesurer leur expérience professionnelle.

⁶ Depuis le 1er Mai 2004, dix nouveaux pays sont venus rejoindre l'UE: République Tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Malte, Hongrie, Pologne, Slovaquie et République slovaque. Le 1^{er} janvier 2007, la Roumanie et la Bulgarie adhèrent également à l'UE.

**Encadré 2 : Réglementations concernant l'emploi de travailleurs étrangers
saisonniers et artistes**

- 1) Les travailleurs saisonniers sont agréés pour des activités à durée déterminée dans l'agriculture, la sylviculture, l'arboriculture, dans la scierie, mais également dans l'hôtellerie, la gastronomie, sur la base préalable d'un accord entre l'Agence Fédérale pour l'Emploi et l'administration du travail dans le pays de provenance. De tels accords de recherche et placement de main d'œuvre ont déjà été signés avec la Pologne, la Roumanie, la République slovaque, la Slovénie, la République tchèque, la Hongrie, et la Bulgarie dans l'hôtellerie et la gastronomie. La durée d'emploi maximale est de quatre mois et la durée d'embauche annuelle de personnel saisonnier dans les entreprises est de huit mois sur l'année calendaire.
- 2) Les monteurs forains peuvent être employés au maximum neuf mois de l'année calendaire, la condition étant un accord préalable avec l'Agence Fédérale pour l'Emploi en Allemagne avec l'administration du travail du pays de provenance.
- 3) Les personnes en provenance des nouveaux pays membres peuvent exercer des activités au-pair en Allemagne à condition d'être âgées de 25 ans au plus et d'être employées dans une famille dans laquelle l'allemand est la langue maternelle. Le permis de travail est alors agréé pour une durée maximale d'un an.
- 4) Des auxiliaires de vie peuvent être engagés à temps plein pour une période de trois ans à condition que cette activité s'inscrive dans un accord préalable entre l'Agence Fédérale pour l'Emploi et l'administration du travail du pays de provenance. L'emploi de ce candidat ne peut se concrétiser qu'à défaut de main d'œuvre nationale adéquate pour le poste recherché. La deuxième condition est que la personne en provenance du nouveau pays membre soit employée dans des conditions équivalentes à celle de la main d'œuvre nationale.

ESPAGNE

Administration contactée : Sous-direction générale de gestion et de coordination des flux migratoires du Secrétariat d'Etat à l'immigration et à l'émigration du Ministère du travail et des affaires sociales

6- La définition de la politique d'immigration économique ou « immigration de travail »

En Espagne, l'immigration est directement reliée à la situation du marché de l'emploi : le phénomène de l'immigration est apparu quand le marché du travail national a cessé de disposer de la main d'œuvre suffisante et disponible pour occuper les postes de travail offerts. Dans ce cadre, les agents économiques ont dû recourir aux marchés de l'emploi à l'étranger.

- Des objectifs en matière d'immigration économique sont-ils fixés sur un plan qualitatif et/ou quantitatif ? Si oui, comment ces objectifs ont-ils évolué sur moyenne période, et seront-ils amenés à évoluer à l'avenir ?
Il existe des prévisions quantitatives concernant l'entrée de travailleurs étrangers non communautaires (cf. question 1.3). Les autorisations accordées via le contingent de travailleurs étrangers non communautaires sont passées de 16 108 en 2003 à 56 117 en 2007. Les autorisations accordées en marge du contingent (régime général et autres) sont passées de 134 914 autorisations en 2003 à 200 591 autorisations en 2007.
Il est difficile de faire des prévisions sur l'évolution des objectifs à l'avenir. Celle-ci dépendra notamment du parti qui constituera le gouvernement à l'issue des élections du 9 mars prochain.
- Comment ces objectifs sont-ils finalisés : discours politique, lettre de mission, loi, plan etc... ?
Dans le cadre de la politique du contingent de travailleurs étrangers non communautaires, le Conseil des ministres définit chaque année un nombre provisoire de postes de travail stables offerts aux travailleurs étrangers non communautaires, sur proposition du ministre du travail et des affaires sociales. Le Secrétariat d'Etat à l'immigration et émigration publie une résolution dans le Bulletin officiel de l'Etat (BOE).
- Y a-t-il une définition du champ de l'immigration économique ?
Tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif, l'immigration économique en Espagne est reliée aux besoins du marché du travail espagnol et à la situation nationale de l'emploi.
Il existe deux instruments en matière d'immigration économique : la définition annuelle d'un contingent de travailleurs étrangers de régime non communautaire et le catalogue des postes de travail de difficile couverture. Pour les postes de travail qui ne sont pas concernés par ces deux modalités, il est nécessaire de faire passer au préalable une offre de travail auprès des Services publics de l'emploi (SPEE) afin de vérifier si l'offre ne peut pas être satisfaite par des espagnols ou des résidents en Espagne. Si l'offre n'est pas satisfaite par le marché national, le SPEE émet un certificat qui permet le recrutement d'un travailleur à l'étranger.
Le cadre juridique en matière d'immigration est établi dans la Loi organique 4/2000 du 11 janvier sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, ainsi que dans le Règlement (décret 2393/2004 du 30 décembre) relatif aux règles d'autorisation de la résidence et de l'exercice d'une activité professionnelle pour les étrangers qui ne se trouvent pas et ne résident pas en Espagne. Le Conseil des ministres décide et règlemente annuellement le contingent des travailleurs étrangers de régime non communautaires en Espagne. Il s'agit d'une procédure spéciale pour l'embauche dans le pays d'origine des travailleurs étrangers.

Pour 2008, le contingent a été provisoirement établi à 15 731 postes de travail stables. Ce contingent peut faire l'objet de modifications pendant l'année, en fonction de l'évolution des besoins du marché

du travail (Résolution du Secrétariat d'Etat à l'immigration et à l'émigration, BOE du 12 janvier 2008).

Répartition par Communautés autonomes du contingent des travailleurs étrangers non communautaires

Communauté autonome	Permis de travail
Andalousie	286
Aragon	692
Asturies	34
Baléares	67
Canaries	130
Cantabrie	135
Castille La Manche	272
Castille Léon	316
Catalogne	6171
Communauté de Valence	471
Estrémadure	100
Galice	1345
Madrid	4282
Murcie	260
Navarre	725
Pays Basque	445
TOTAL	15 731

Source: Ministerio de trabajo y asuntos sociales

Contingent des travailleurs étrangers non communautaires

	Contingent	Recrutement via régime général
2003	24 247 10 575 emplois stables 13 672 emplois saisonniers	-
2004	30 978 10 908 emplois stables 20 070 emplois saisonniers	-
2005	6 594	-
2006	16 878	-
2007	27 034	92 000 recrutements individuels nominatifs (régime général) 61 000 recrutements saisonniers
2008	15 731	

Source : Décisions du Conseil des ministres

Il existe également une réglementation spécifique pour l'entrée, la résidence et l'exercice d'une activité professionnelle en Espagne pour les étrangers dont les activités professionnelles participent à des questions d'intérêt économique, social ou professionnel, ou des questions relatives à la réalisation de travaux de recherche et de développement, ou d'enseignement, qui nécessitent une haute qualification (Résolution du 28 février 2007 du Secrétariat d'Etat à l'immigration et à l'émigration, BOE du 16 mars 2007).

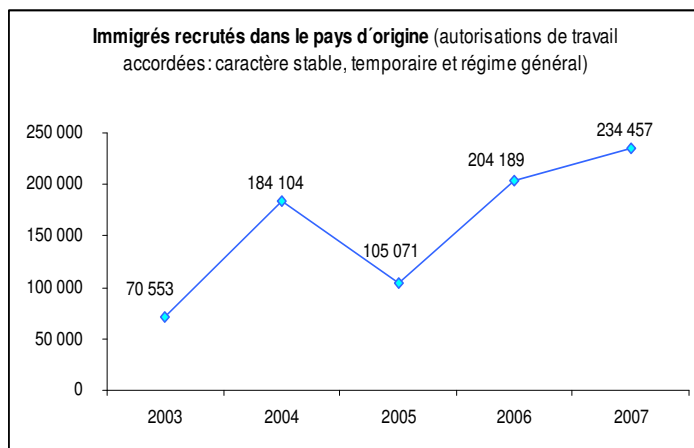
- Comment sont mesurés les résultats des objectifs poursuivis ? Existe-t-il des indicateurs de performance dans ce domaine et si oui, lesquels ?
 S'agissant du contingent des travailleurs étrangers non communautaires, la Commission professionnelle tripartite sur l'immigration (cf. question 2.3) réalise un travail à la fois de coordination et de suivi.

Tous les mois, elle est informée par la Direction générale de l'immigration des réassignations et des modifications autorisées, des processus de sélection autorisés, du nombre d'autorisations de séjour et de travail stable accordées, ainsi que des offres d'emploi de caractère temporaire de plus de 300 postes de travail autorisées. Elle analyse chaque trimestre la réalisation du contingent, ainsi que l'évolution des facteurs qui ont eu une forte incidence lors de la détermination du contingent.

De son côté, la Direction générale de l'immigration établit les systèmes de suivi, le contenu et la périodicité des rapports élaborés par les délégations et les sous-délégations du gouvernement pour le suivi et l'évaluation de la gestion de l'accord sur le contingent.

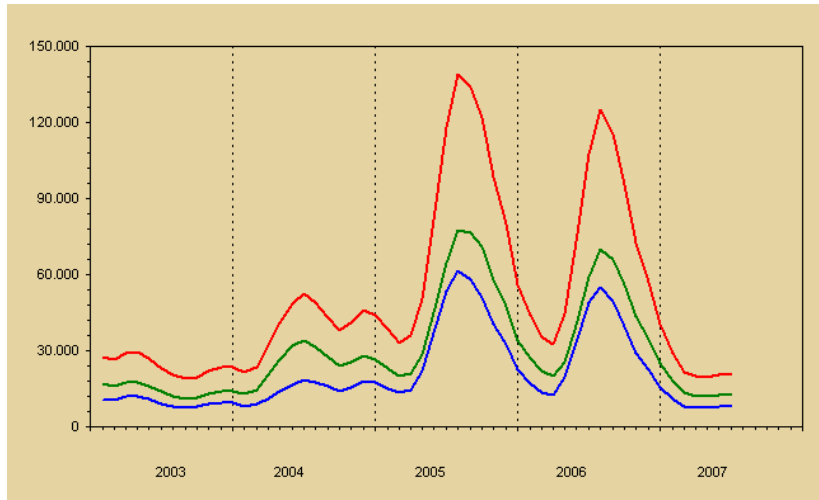
- Rappeler l'évolution du nombre de migrants économiques et le pourcentage de ceux-ci parmi le total des migrants ?

L'entrée en Espagne de travailleurs immigrés avec un contrat de travail est passée de 70 553 personnes en 2003 à 234 457 en 2007, soit une augmentation de 300 % en 4 ans. L'augmentation a été constante, exception faite de 2005, année au cours de laquelle les statistiques ont enregistré une baisse dans la mesure où le processus de régularisation couvrait une part importante des demandes des entrepreneurs.



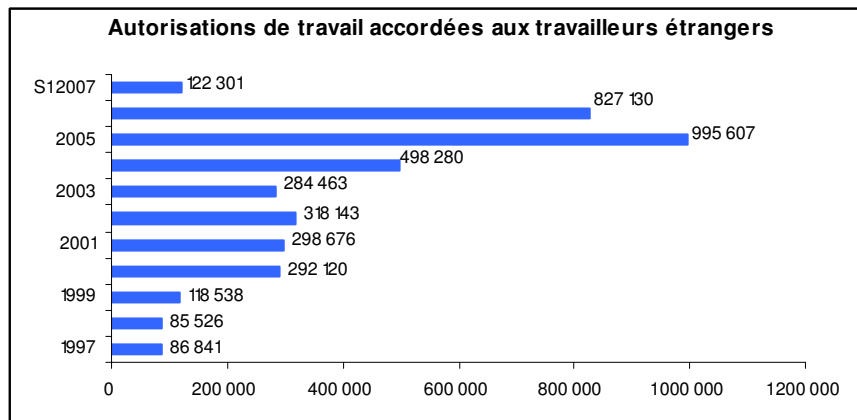
Source: Secretaría de Estado para la inmigración et Ministerio del Interior

Autorisations de travail accordées à des travailleurs étrangers

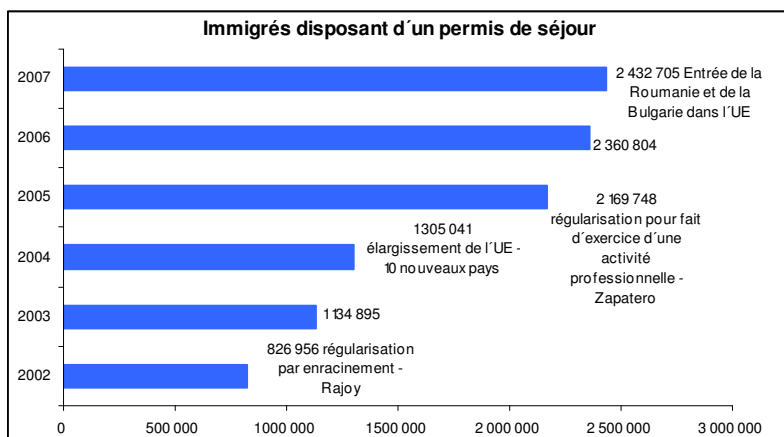


-- Total
 -- Hommes
 -- Femmes

Source: Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales



Source: Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales



Source: Secretaría de Estado para la inmigración et Ministerio del Interior

- Existe-t-il une réflexion particulière tendant à éviter ce qui est présenté en France parfois comme un « pillage des cerveaux » ?
Cette question ne semble pas faire débat en Espagne.

A noter toutefois que le PSOE a inscrit, dans son programme pour les élections générales du 9 mars prochain, le projet de création d'un fonds européen destiné à financer des bourses d'enseignement supérieur pour des étudiants (sans ressources économiques) des pays en voie de développement : une bourse serait octroyée à un étudiant restant dans son pays pour toute émigration économique d'un autre étudiant de ce pays émigrant vers un pays de l'Union européenne suite à une offre de travail.

7- La définition des besoins en main d'œuvre

- Les besoins en main d'œuvre sont-ils définis ? Si oui, comment ?
L'analyse de la situation nationale de l'emploi est l'élément clé indispensable afin de déterminer les besoins en main d'œuvre. Les institutions compétentes ont mis en place des dispositifs permettant de suivre en permanence les postes de travail dont l'occupation ne peut être satisfaite par des travailleurs espagnols ou des travailleurs résidents en Espagne.

L'Espagne n'applique pas une politique de quotas (que ce soit par occupation, par pays d'origine ou quelque autre facteur) qui établirait à l'avance une limite numérique du nombre de travailleurs immigrés susceptibles de s'intégrer au marché du travail espagnol. Le nombre d'immigrés n'est pas prédéterminé à l'avance mais résulte de l'analyse des besoins en main d'œuvre du tissu productif national. La législation espagnole établit néanmoins la garantie que le poste de travail offert à un non résident ne peut être satisfait sur le marché du travail national.

- Existe-t-il des listes de métiers ouverts à l'immigration économique ? Comment celles-ci évoluent-elles ?
Il existe des listes de métiers ouverts à l'immigration. Ces listes sont établies pour le Catalogue des postes de travail difficilement couverts (*catálogo de ocupaciones de difícil cobertura*) et pour le contingent des travailleurs étrangers (*Contingente de trabajadores extranjeros*).

Le Catalogue des postes de travail difficilement couverts

Le Règlement relatif à l'immigration (*Extranjería*) établit un système de catalogage des postes de travail difficilement occupés. Ce catalogue est élaboré chaque trimestre par le Service public national de l'emploi (SPEE) avec la participation des services publics de l'emploi des Communautés autonomes et des partenaires économiques et sociaux. Il se base sur l'analyse des offres d'emploi non satisfaites au cours de la période précédente et des offres pour lesquelles il n'existe pas de demandeur inscrit. L'analyse utilise la mobilité intérieure comme correcteur de données.

Au cours de 20 premiers jours naturels de chaque trimestre, le SPEE élabore une proposition provisoire de catalogue des postes de travail difficilement couverts pour chaque province, les villes autonomes de Ceuta et Melilla et chacune des îles des Baléares et des Canaries. Cette proposition provisoire prend en compte les postes de travail (selon la classification nationale des postes de travail) qui ne sont pas couverts, conformément aux données statistiques disponibles sur la base des données nationales relatives à la gestion de l'emploi des 4 trimestres précédents.

Les données prises en compte pour l'élaboration des indicateurs sont :

- i. la moyenne du nombre de personnes qui sont demandeurs de certain postes de travail en fin de mois (une même personne peut demander jusqu'à 6 types de postes différents),
- ii. le nombre de postes de travail offerts par les employeurs,
- iii. le nombre de contrats communiqués au SPEE,
- iv. le nombre de placements de demandeurs d'emploi effectués,
- v. le nombre de contrats réalisés dans une province pour des travailleurs venant d'autres provinces (indicateur des « travailleurs entrants »),

- vi. le nombre de contrats de travailleurs d'une province réalisés dans une autre province (« travailleurs sortants »),
- vii. le nombre de contrats de travailleurs d'une province dans la même province (« travailleurs restants »).

A partir de ces données, l'analyse se base sur 4 indicateurs :

- (i) le degré de pénétration sur le marché du travail (IP) (rapport entre le nombre de postes de travail offerts et les contrats communiqués pour un même emploi),
- (ii) l'indicateur de faiblesse de la demande (IE) (rapport entre la moyenne des demandes existantes pour un poste de travail et le nombre de postes offerts),
- (iii) l'indicateur de difficulté d'accès à l'emploi (ID) (rapport entre les demandeurs qui arrivent à se placer sur un poste de travail et les demandeurs qui souhaitent se placer sur le type de poste de travail considéré ; une valeur de l'indicateur inférieure à la moyenne nationale pour tous les postes de travail indique que le marché ne doit pas recourir à la demande internationale),
- (iv) l'indicateur de mobilité géographique (IM) (rapport entre la somme des « travailleurs entrants » et des « travailleurs sortants » et la somme des « travailleurs entrants », des « travailleurs sortants » et des « travailleurs restants »).

Sur la base de ces 4 indicateurs, le catalogue prendra en compte les postes de travail qui remplissent les 4 conditions suivantes :

- IP de la province > IP national,
- IE de la province < IE national,
- ID de la province > ID national,
- IM de la province < 0,30.

Les services publics de l'emploi des Communautés autonomes et les directions provinciales du SPEE au Pays Basque, à Ceuta et Melilla peuvent faire des propositions argumentées sur l'inclusion ou l'exclusion du catalogue provisoire de certains postes de travail avant la fin du 2^e mois naturel de chaque trimestre naturel, en fonction de l'expérience relative à la gestion et des autres informations disponibles sur la difficulté de satisfaire (sur leur territoire) l'offre de travail avec les travailleurs du marché national. Les partenaires sociaux participent aux propositions soulevées par les services publics de l'emploi des Communautés autonomes. Le SPEE examine les propositions des services publics de l'emploi des Communautés autonomes et présente une proposition définitive de Catalogue des postes de travail difficilement couverts à la Commission professionnelle tripartite sur l'immigration (cf. question 2.3) pour lui permettre de présenter son rapport obligatoire avant l'adoption définitive du Catalogue. Le SPEE adopte et met à disposition des organes compétents le Catalogue pour l'administration des autorisations de séjour et de travail des travailleurs étrangers au cours de la dernière quinzaine de chaque trimestre naturel.

Le catalogue des postes de travail difficilement couverts, adopté chaque trimestre depuis le 3^e trimestre 2005, permet à tout entrepreneur ou employeur de demander des travailleurs étrangers non résidents en vue d'occuper les postes de travail catalogués.

Le contingent des travailleurs étrangers

Le contingent des travailleurs étrangers non communautaires (qui ne se trouvent pas en Espagne et n'y résident pas) est le 2^e instrument pour la détermination des besoins en main d'œuvre. Il s'agit principalement d'un outil de planification des besoins de travailleurs étrangers non communautaires par poste de travail et par province pour l'année à venir. Le contingent définit également un nombre provisoire de visas pour la recherche d'un emploi accordés aux enfants et petits-enfants de personnes d'origine espagnole.

Le Secrétariat d'Etat à l'immigration et à l'émigration élabore une proposition de contingent, après consultation préalable de la Commission professionnelle tripartite sur l'immigration (qui prend elle-même en compte les informations du SPEE et des Communautés autonomes).

Cette proposition est présentée devant la Commission interministérielle sur l'extranéité qui s'assure de sa recevabilité pour la présenter au gouvernement en vue de son adoption en Conseil des ministres.

Plus largement, le contingent est établi à partir des prévisions des entrepreneurs sur le nombre de créations de postes de travail stables⁷, classés par type d'emploi, pour l'année suivante. Il ne s'agit donc pas d'un quota ni d'un objectif quantitatif de la politique du gouvernement, mais plus d'une prévision qui peut évoluer, tout au long de l'année, selon l'accréditation des besoins initialement non prévus et l'insuffisance du marché interne pour satisfaire les offres.

Exemple : L'accord pour le contingent 2008 pour les Asturies

	Secteurs d'activité économique												TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
soudeur tuyauteries et récipients de haute pression						6								6
soudeur TIG						4								4
tuyauteur industriel d'industrie lourde						5								5
préparateur- ajusteur de machine-outils pour travailler les métaux						5								5
électricien de fabrication industrielle						5								5
opérateur tourneur-fraiseur (fabrication)						4								4
conducteur- opérateur de machines agricoles avec moteur, en général								5						5
TOTAL						29								34

1. Construction 2. Hôtellerie 3. Transports 4. Commerce 5. Agriculture 6. Industrie métallurgique
 7. Industrie textile et confection 8. Industrie du bois 9. Industrie alimentaire 10. Autres industries
 11. Pêche 12. Services

Source: Résolution du 26 décembre 2007 du Secrétariat d'Etat à l'immigration et l'émigration

- Comment sont associés les acteurs économiques (entreprises, fédérations professionnelles etc...) à la définition des besoins ?

S'il s'agit de postes non catalogués, l'entrepreneur doit inscrire une offre d'emploi au Service public de l'emploi et accréditer qu'il n'y a pas de demandeur d'emploi adéquat pour satisfaire l'offre. Dans ce cas, c'est l'entrepreneur ou l'employeur qui sélectionne par ses propres moyens le travailleur étranger auquel il propose l'embauche. Il s'agit d'un recrutement nominatif adressé par l'entrepreneur à un travailleur étranger quelle qu'en soit la nationalité (régime général).

La Commission professionnelle tripartite sur l'immigration (Comisión Laboral Tripartita de Inmigración)⁸

Le contingent de travailleurs étrangers est établi sur la base des demandes formulées par les organisations entrepreneuriales des Communautés autonomes. Plus globalement, les agents économiques (partenaires sociaux) participent à la gestion de l'immigration économique en tant que membres de la Commission professionnelle tripartite sur l'immigration.

Cette Commission est un organe collégial à caractère consultatif, rattaché au Ministère du travail et des affaires sociales via le Secrétariat d'Etat à l'immigration et l'émigration. Constituée de représentants de l'administration et des organisations syndicales et entrepreneuriales nationales les plus représentatives, elle a pour objectif principal de conseiller les organes supérieurs et les dirigeants

⁷ Les offres d'emploi stable ont une durée minimum d'un an. Des offres d'emplois temporaires peuvent également être formulées. Les offres d'emploi saisonnier (*de temporada o campaña*) sont d'une durée maximum de 9 mois sur une période de 12 mois consécutifs. Les offres d'emploi de chantier ou de service (*de obra o servicio*) sont des offres d'une durée prévue qui n'excède pas un an. Ces offres sont destinées au montage des unités industrielles ou électriques, à la construction d'infrastructures, d'édifications et de réseaux d'approvisionnement électrique, gaz, infrastructures ferroviaires et téléphoniques, installation et maintien d'équipements productifs, leur mise en fonctionnement et les réparations.

⁸ Ordonnance TAS/ 1713/ 2005 du Ministère du travail et des affaires sociales

du département sur les actions spécifiques relatives à la gestion des flux migratoires en les informant sur: (i) l'ensemble de la gestion des flux migratoires et de la procédure ordinaire de recrutement des étrangers non communautaires, (ii) la proposition trimestrielle de catalogue des postes de travail de difficile couverture, (iii) la proposition de contingent préalablement à son élaboration, (iv) les propositions d'octroi des autorisations de travail salarié à durée déterminée quand les postes de travail offerts dans leur ensemble dépassent 300 travailleurs. En outre, la Commission présente aux organes compétents de l'administration générale de l'Etat (AGE) des propositions sur tout type de circonstances qui intéresseraient le collectif des travailleurs immigrés en Espagne, ainsi que les questions relatives à leur meilleure intégration sociale et professionnelle.

Cette Commission constitue, par conséquent, un interlocuteur permanent et un intermédiaire entre l'AGE et les organisations syndicales et entrepreneuriales les plus représentatives, sur les questions relatives à la gestion des flux migratoires.

- Existe-t-il des besoins identifiés en ce qui concerne certaines « compétences et talents » ? Comment ces besoins « haut de gamme » s'expriment-ils ?
Il n'existe pas d'identification spécifique des compétences et talents. Il existe, en revanche, une réglementation spécifique pour l'entrée, la résidence et le travail des étrangers en Espagne dont les activités professionnelles relèvent de motivations d'intérêt économique, social ou professionnel ou à la réalisation de travaux de recherche et développement ou d'enseignement qui nécessitent une haute qualification, ou d'occupation artistique de prestige (Résolution du 28 février 2007 du Secrétariat d'Etat à l'immigration et l'émigration (BOE du 16 mars 2007). L'entreprise, l'organisme recrutant ou l'employeur adresse sa demande d'autorisation de séjour et de travail salarié à la Direction générale de l'immigration du Secrétariat d'Etat à l'immigration et l'émigration qui est compétent pour administrer la demande.

8- L'administration de l'immigration économique

La gestion publique de l'immigration est extrêmement complexe dans la mesure où elle relève des 3 niveaux d'administration publique : administration centrale, autonome et locale.

- Quelle est l'administration responsable des questions de l'immigration économique ?
L'actuel gouvernement a transféré la responsabilité politique de la gestion de l'immigration du Ministère de l'intérieur au Ministère du travail et des affaires sociales. Cette décision dépasse le simple cadre organisationnel et officialise le passage d'une politique d'extranéité (*extranjería*) à une politique d'immigration et d'intégration qui reconnaît l'immigration comme un phénomène de nature socio-économique très fortement lié aux besoins et opportunités sur le marché du travail.

Le Secrétariat d'Etat à l'immigration et l'émigration, rattaché au Ministère du travail et des affaires sociales, est compétent pour développer la politique du gouvernement en matière d'extranéité et d'immigration.

S'agissant de l'immigration économique, les autorisations de résidence et de travail relèvent de la Direction générale de l'immigration et, dans les provinces, des Bureaux des étrangers et des unités travail et affaires sociales qui dépendent fonctionnellement du Ministère du travail et des affaires sociales bien qu'organiquement ils soient rattachés aux délégations du gouvernement (pour la Communauté autonome) et aux sous-délégations du gouvernement (dans les provinces) qui dépendent du Ministère des administrations publiques.

Pour les procédures d'autorisation de résidence et de travail, le Ministère de l'intérieur intervient pour l'émission du rapport gouvernemental obligatoire, relatif aux antécédents policiers et à l'adjudication des numéros d'identification d'étrangers (*Número de identificación de extranjeros, NIE*). Le Ministère de la justice est compétent pour l'émission du rapport obligatoire sur les antécédents pénaux. Le Ministère des affaires étrangères et de la coopération l'est pour l'émission des visas.

Les bureaux à l'étranger compétents pour la gestion des questions d'immigration économique sont les départements du travail et des affaires sociales (*Consejerías de Trabajo y Asuntos sociales*) intégrés à la structure organique des ambassades, sous la dépendance fonctionnelle du Ministère du travail et des affaires sociales.

- Existe-t-il une structure dédiée ? Si oui, quand celle-ci a-t-elle été créée ? Quel en est le budget et les effectifs ?
L'Unité grandes entreprises est une structure dédiée à la gestion des autorisations d'entrée, de séjour et de travail des travailleurs démontrant certaines compétences et talents. En place depuis le 16 avril 2007, elle est rattachée à la Sous-direction générale de gestion et de coordination des flux migratoires. Actuellement, 20 personnes y travaillent, mais les besoins en ressources humaines n'y sont pas totalement satisfaits. Le budget de cette unité est intégré au budget de la Sous-direction.
- Cette structure dispose-t-elle d'antennes à l'étranger ? Si oui, dans quels pays, et avec quels effectifs ?
Cette structure, qui est relativement récente, ne dispose pas d'antennes à l'étranger.

9- Les procédures de recrutement à l'étranger

- Comment est assurée la promotion de l'émigration économique dans les pays sources ?
Pour les recrutements relevant du Catalogue, l'employeur qui prend en charge la procédure de sélection et de recrutement peut bénéficier de l'appui des services extérieurs de l'Etat espagnol (notamment les unités « Travail et affaires sociales » intégrées aux ambassades espagnoles à l'étranger) pour assurer la publicité de l'offre dans le pays source.
- Existe-t-il des accords bilatéraux avec certains pays ?
Oui : dans le cadre du contingent, l'Espagne a souscrit des accords bilatéraux d'organisation des flux migratoires avec la Colombie, l'Equateur, la République Dominicaine, le Maroc, la Mauritanie, la Bulgarie et la Roumanie.

Les procédures de gestion d'offre via les accords bilatéraux prévoient des éléments de garantie pour les travailleurs immigrés : la signature d'un contrat de travail écrit et l'application des conditions de travail et salariales en vigueur en Espagne. Pour les travailleurs saisonniers, la législation espagnole prévoit par ailleurs que l'employeur prenne en charge les frais de déplacements depuis le pays d'origine et les frais de logement du travailleur.

- Comment sont opérés les recrutements de main d'œuvre : par l'administration, par les branches professionnelles, par les entreprises concernées ?

La gestion du recrutement via le contingent :

Le contingent est une procédure de recrutement des travailleurs étrangers dans le pays d'origine via des procédures mises en place par les administrations publiques espagnoles et celles du pays d'origine. Il a été mis en place afin de prendre en charge les offres génériques d'emploi et, dans ce cadre, prend en charge les processus de recherche des candidats et de sélection (et de formation) des travailleurs dans les pays d'origine. Cet instrument de gestion de l'immigration économique nécessite la mise en place d'un fonctionnement coordonné entre l'administration espagnole, l'administration du pays d'origine et les entreprises en demande de main d'œuvre.

Outre les accords mentionnés ci-dessus, des procédures de recrutement dans les pays d'origine sont administrées au Pérou et au Sénégal.

Ces accords établissent la compétence des autorités du pays d'origine pour les processus de captation et de présélection des candidats et la compétence des « deux » administrations et des entreprises concernées pour les processus de sélection. La signature des contrats s'effectue dans le pays d'origine des travailleurs, une fois que l'autorisation de résidence et de travail a été accordée par les autorités

espagnoles. L'intervention de l'administration espagnole pour les procédures de recrutement dans les pays d'origine est effectuée via les départements du travail et des affaires sociales des ambassades d'Espagne.

Pour l'administration espagnole, le contingent est un instrument particulièrement approprié pour la gestion de l'immigration professionnelle temporaire (le secteur agricole en Espagne) : il constitue une offre adaptée pour les travailleurs qui n'ont pas de projet d'immigration stable ou de longue durée et qui sont prêts à effectuer des déplacements temporaires en Espagne. Cette option permet de maintenir les contacts personnels et familiaux avec le pays d'origine, d'éviter la désintégration familiale et d'offrir des opportunités pour le développement personnel et celui de la communauté d'origine.

Les procédures de gestion d'offre via les accords bilatéraux prévoient des éléments de garantie pour les travailleurs immigrés : la signature d'un contrat de travail écrit et l'application des conditions de travail et salariales en vigueur en Espagne. Pour les travailleurs saisonniers, la législation espagnole prévoit par ailleurs que l'employeur prenne en charge les frais de déplacements depuis le pays d'origine et les frais de logement du travailleur. Le retour dans leur pays d'origine des travailleurs temporaires est valorisé : d'une part, le travailleur peut être recruté lors de périodes de recrutement successives sans avoir à se soumettre à de nouvelles procédures de sélection et, d'autre part, s'il effectue 4 périodes de travail temporaire, les autorités lui faciliteront l'obtention de l'autorisation de résidence stable.

La gestion du recrutement via le catalogue des postes de travail de difficile couverture :

Dès lors qu'un poste de travail est inscrit dans le catalogue de la zone géographique considérée, l'employeur peut engager une procédure de sélection et de recrutement du travailleur à l'étranger. Si la procédure de sélection et de recrutement relève de l'employeur, ce dernier peut néanmoins bénéficier de l'appui des services extérieurs de l'Etat espagnol (notamment les unités « Travail et affaires sociales » intégrées aux ambassades espagnoles à l'étranger) pour assurer la publicité de l'offre dans le pays source. Une fois le travailleur sélectionné, l'entrepreneur peut engager les procédures administratives d'autorisation de séjour et de travail pour le travailleur étranger sélectionné (recrutement nominatif). L'autorisation est valable un an. Le travailleur étranger choisi par l'entrepreneur doit engager les procédures administratives dans son pays d'origine. Une fois celui-ci arrivé en Espagne, les parties prenantes pourront formaliser le contrat qui sera enregistré auprès des services publics nationaux de l'emploi.

La gestion du recrutement via le régime général :

La Loi organique 4/2000 du 11 janvier sur les droits et les libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale et le Règlement afférent (décret 2393/2004) régissent les normes pour le recrutement de travailleurs étrangers via le régime général. Dans ce cadre, c'est l'entrepreneur ou l'employeur qui sélectionne, avec ses propres moyens, le travailleur étranger qu'il souhaite recruter. Il s'agit de recrutement nominatifs.

- Les recrutements ont-ils lieu dès le pays source ou l'émigration économique précède-t-elle la signature d'un contrat de travail ?
Dans le cadre du contingent, le recrutement a lieu dès le pays d'origine. Dans le cadre du Catalogue, le recrutement est effectué dans le pays d'origine. C'est un recrutement nominatif. La formalisation et l'enregistrement du contrat ont lieu en Espagne.
- L'équivalent des « missions économique » joue-t-il un rôle dans ces recrutements ? Si oui, lequel ?
Les Bureaux économiques et commerciaux des ambassades (*Oficinas económicas y comerciales de España en el exterior*) ne jouent aucun rôle dans ces recrutements.

10- Les formalités

- Existe-t-il des formalités spécifiques en matière d'immigration économique ?
Il existe des formalités spécifiques concernant les autorisations d'entrée, de résidence et de travail des étrangers en Espagne pour les travailleurs démontrant certaines compétences et talents.

Dans le cadre du régime général, une fois que la demande de recrutement à l'étranger de l'employeur est acceptée, l'administration lui remet un document avec un numéro de liaison à transmettre au travailleur afin que ce dernier puisse effectuer la demande de visa auprès de l'ambassade ou du consulat espagnol dans son pays.

Dans le cadre du contingent, l'offre de travail de l'employeur est envoyée à l'institution compétente dans le pays concerné. Cette dernière réalise la présélection des candidats pour les offres génériques et établit le calendrier pour la sélection finale des travailleurs. Une fois le contrat de travail signé, le travailleur peut demander le visa.

Dans le cadre du catalogue, l'employeur fait la demande d'autorisation de séjour et de travail pour le travailleur étranger non communautaire qu'il souhaite recruter pour une période d'un an. Les autorités compétentes vérifient la solvabilité de l'entrepreneur, ainsi que l'acquittement de ses paiements à l'étranger. Le travailleur étranger, qui ne doit pas se trouver de façon illégale en Espagne, doit effectuer les démarches administratives nécessaires afin de régulariser son entrée en Espagne (visa, certificat sur l'inexistence d'antécédents pénaux et certificat médical) afin qu'une fois en Espagne, le contrat et l'enregistrement auprès du SPEE puissent s'effectuer.

- Ces formalités sont-elles allégées dans certains cas, pour certaines « compétences ou talents » ? Existe-t-il des guichets dédiés dans les consulats ?
Il existe une réglementation spécifique pour l'entrée, la résidence et le travail des étrangers en Espagne dont les activités professionnelles participent de motifs économique, social ou professionnel ou des motifs relatifs à la réalisation de travaux de recherche et développement ou d'enseignement qui nécessitent une haute qualification, ou d'occupation artistique de prestige. (Résolution du 28 février 2007 du Secrétariat d'Etat à l'immigration et l'émigration). Cette réglementation concerne le personnel dirigeant ou hautement qualifié, des techniciens ou scientifiques de haute qualification, ainsi que les artistes de grand prestige international et le personnel nécessaire pour mener à bien la prestation. Afin de gérer les autorisations de résidence et de travail de ce type de personnel, les autorités ont créé, au sein de la Direction générale de l'immigration, « l'Unité des grandes entreprises ».

Cette Unité, devenue opérationnelle en avril 2007, a permis de centraliser la gestion des dossiers et de raccourcir les délais nécessaires pour la gestion des démarches. Pour ce type de démarches, il n'est pas nécessaire d'étudier la conjoncture de la situation nationale de l'emploi et il est possible de demander l'autorisation de résidence et de travail des membres de la famille, conjointement à la demande du travailleur. Les délais établis sont d'un mois, contre 3 pour le régime général.

Les démarches effectuées dans les consulats sont effectives dans un délai de 10 jours, contre 30 jours pour le régime général.

- Y a-t-il un document unique valant visa – carte de séjour et autorisation de travail ?
Non.
- Existe-t-il des « enquêtes de satisfaction » réalisés auprès des travailleurs étrangers, en ce qui concerne l'accueil dans les consulats, les « préfectures » etc... ?
Il n'existe pas d'enquête de satisfaction réalisées auprès des travailleurs étrangers. Néanmoins, l'administration réalise un suivi des plaintes formulées par ces travailleurs. A noter que toutes ces plaintes sont renvoyées devant les organes compétents.

- Existe-t-il une visite médicale obligatoire pour les migrants économiques ?
Conformément aux modalités établies dans l'article 51.7.c) du Règlement de la Loi organique 4/2000 (décret 2393/2004), la demande de visa devra être accompagnée d'un certificat médical attestant que le travailleur étranger ne souffre d'aucune des maladies susceptibles de quarantaine prévues dans le règlement sanitaire international.
- Existe-t-il une politique d'intégration spécifique aux migrants économiques ?
Non.

ROYAUME UNI

11- La définition de la politique d'immigration économique ou « immigration de travail »

- Des objectifs en matière d'immigration économique sont-ils fixés sur un plan qualitatif et/ou quantitatif ? Si oui, comment ces objectifs ont-ils évolué sur moyenne période, et seront-ils amenés à évoluer à l'avenir ?

Le Royaume-Uni vient de profondément modifier sa politique d'immigration pour fortement privilégier à l'avenir l'immigration économique. Trois voies d'entrée au Royaume-Uni seront possibles (hors droit d'asile): pour travailler, pour étudier, pour effectuer un court séjour. La voie d'entrée pour travailler et étudier est simplifiée et l'entrée s'effectuera selon un système de points, considéré comme plus objectif et directement inspiré du système australien.

Le système de points sera appliqué par étape. Le 29 février 2008, il est entré en vigueur pour les travailleurs les plus qualifiés (tier 1 voir ci-après). Les ressortissants d'un pays hors EEE et hors UE souhaitant venir au Royaume-Uni pour y travailler ou y étudier pour une durée supérieure à 6 mois seront catégorisés en fonction de leurs qualifications⁹. Cinq catégories sont établies :

- Tier 1 : Travailleurs migrants hautement qualifiés. Ceux-ci seront autorisés à entrer au Royaume-Uni sans avoir besoin au préalable d'une offre d'emploi, et auront accès sans restriction au marché du travail. Ils n'auront pas besoin de sponsor (entreprise ou université se portant garante de leur emploi ou études) pour entrer sur le territoire. Par contre ils devront accumuler un certain nombre de points basés sur leur qualification, leurs revenus antérieurs, et leur âge (avec une prime aux plus jeunes). Ils devront également démontrer une bonne maîtrise de la langue anglaise.
- Tier 2 : Travailleurs migrants qualifiés avec une offre d'emploi. Avant de pouvoir entrer au Royaume-Uni, ces migrants devront avoir reçu une offre d'emploi d'un employeur enregistré auprès du Ministère de l'Intérieur. L'emploi devra être dans un des secteurs où des pénuries ont été identifiées par le Migration Advisory Body l'organisme en charge d'identifier les besoins de main d'œuvre (voir partie 2). L'employeur devra se porter garant du migrant, et émettre un certificat indiquant l'emploi et le salaire futur du migrant. Les migrants entrés sous cette catégorie pourront changer d'employeur sous réserve d'obtenir un certificat de la part d'un autre employeur, mais leurs points seront réexaminés à cette occasion. Les points dans la catégorie 2 sont attribués en fonction des qualifications, des revenus futurs, et du type d'emploi offert (transfert au sein d'une même société ou emploi dans un secteur avec des pénuries). Les migrants sous cette catégorie devront également démontrer une bonne maîtrise de la langue anglaise.
- Tier 3 : Travailleurs non qualifiés. Ces derniers ne pourront entrer que selon un système de quotas, de façon temporaire (moins de 12 mois et sans regroupement familial), et seulement si les migrants sont originaires de pays avec lesquels le Royaume-Uni a passé des accords de réadmission. Actuellement, le Royaume-Uni n'admet aucun migrant sous cette catégorie et part du principe que les pénuries de main d'œuvre peuvent être résolues par les migrants des nouveaux Etats-Membres de l'UE. Mais des quotas pourraient être ouverts au cas par cas après identification par le

⁹ Cela concerne aussi les ressortissants de Bulgarie et Roumanie, des clauses de sauvegarde ont été mises en œuvre pour certains secteurs.

Migration Advisory Body. L'accès des migrants au territoire sera géré par des opérateurs agréés et le Ministère des l'Intérieur réfléchit à des critères comme des transferts d'argent obligatoires, l'obligation de présenter un titre de transport de retour, et l'identification biométrique.

- Tier 4 : Etudiants. Tout étudiant ressortissant d'un pays hors EEE et hors UE devra obtenir un certain nombre de points et se faire « sponsoriser » par une université ayant autorisé l'étudiant à s'inscrire. Les critères sont en cours de définition pour mise en œuvre au 3^{ème} trimestre 2008 (voir ci-après).
- Tier 5 : Jeunes travailleurs et travailleurs temporaires. Cette voie d'entrée concerne les jeunes âgés de 18 à 30 ans qui viendraient au Royaume-Uni dans un but récréatif ou éducatif (ex. les jeunes filles au pair), ou les travailleurs temporaires (ex. sportifs, musiciens, religieux). Les jeunes travailleurs seront autorisés à séjourner jusqu'à 24 mois, ne donnant pas droit au regroupement familial, et ne pourront pas travailler plus de 12 mois pendant leur séjour. Ils devront obtenir un certain nombre de points ainsi qu'un certificat de garantie de la part d'un gouvernement étranger, avec lequel un accord de réadmission a été signé. Les travailleurs temporaires pourront obtenir un droit de séjour de 24 mois maximum, limité dans certains cas à 12 mois (par exemple pour les personnes venant en qualité de travailleur volontaire). Le regroupement familial sera autorisé seulement dans le cas où le migrant a obtenu une autorisation de séjour de plus de 12 mois. Les critères d'entrée sont en cours d'élaboration.

Le système de points pour l'immigration économique sera mis en œuvre de façon progressive au cours de 2008 et début 2009 (cf. image ci-dessous).

Tier	Description	Tier	Launch date
1	Highly skilled, e.g. scientists or entrepreneurs	1	Commences 29 February 2008
2	Skilled workers with a job offer, e.g. nurses, teachers, engineers	2	third quarter 2008
3	Low skilled workers filling specific temporary labour shortages, e.g. construction workers for a particular project. (Tier 3 will not be introduced whilst we retain restrictions on access to the labour market for Bulgarian and Romanians and will only be introduced in the future if conditions demonstrate that it is needed.)	5	third quarter 2008
4	Students	4	beginning of 2009
5	Youth mobility and temporary workers, e.g. working holiday makers or musicians coming to play a concert		

Source : Home Office, *A path to citizenship*, Février 2008

La mise en œuvre d'un système de points obéit à trois types d'objectifs :

a) un objectif de meilleure maîtrise de l'immigration et rationalisation des entrées (jusqu'ici 80 voies d'accès étaient disponibles pour un migrant économique via des programmes d'embauche ou d'études spécifiques).

b) un souci de mieux lier immigration et citoyenneté. Ainsi les migrants hautement qualifiés (Tier 1) sont directement visés pour accéder à la citoyenneté britannique. Les plus brillants d'entre eux (à très hauts revenus ou dans des professions recherchées) pourront être autorisés à rester au Royaume-Uni sans critère de durée après deux ans.

c) un objectif de lutte contre l'immigration clandestine et le travail clandestin, via l'obligation pour le migrant des catégories 2 à 5 d'obtenir une garantie d'un sponsor agréé par le Ministère de l'Intérieur.

d) Une plus grande flexibilité dans le système d'immigration, permettant de traiter plus rapidement les pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs d'activité.

- Comment ces objectifs sont-ils finalisés : discours politique, lettre de mission, loi, plan etc... ?

La loi sur l'immigration datant de 1971 a été modifiée le 6 février 2008 pour introduire le système de points relatif aux travailleurs les plus qualifiés, entré en vigueur le 29 février 2008 pour les nouveaux arrivants ou les renouvellements de visas. D'autres changements interviendront dans le courant de l'année 2008 pour spécifier les critères d'entrée des autres catégories de migrants économiques.

Le Premier Ministre Gordon Brown a également explicité le système d'immigration économique à points et son lien avec l'acquisition de la citoyenneté britannique dans un discours en date du 20 février 2009¹⁰.

- Y a-t-il une définition du champ de l'immigration économique ?

Le champ de l'immigration économique comprend tous les migrants venant au Royaume-Uni pour travailler ou étudier. La mise en place du système de points implique que l'immigration a désormais vocation à être uniquement économique, hormis les demandeurs d'asile (23 520 en 2006, en baisse de 9% par rapport à 2005).

- Comment sont mesurés les résultats des objectifs poursuivis ? Existe-t-il des indicateurs de performance dans ce domaine et si oui, lesquels ?

Il y a simplement une cible nationale large sur laquelle sera mesuré le dispositif d'immigration économique : réduction rapide des pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs d'activité.

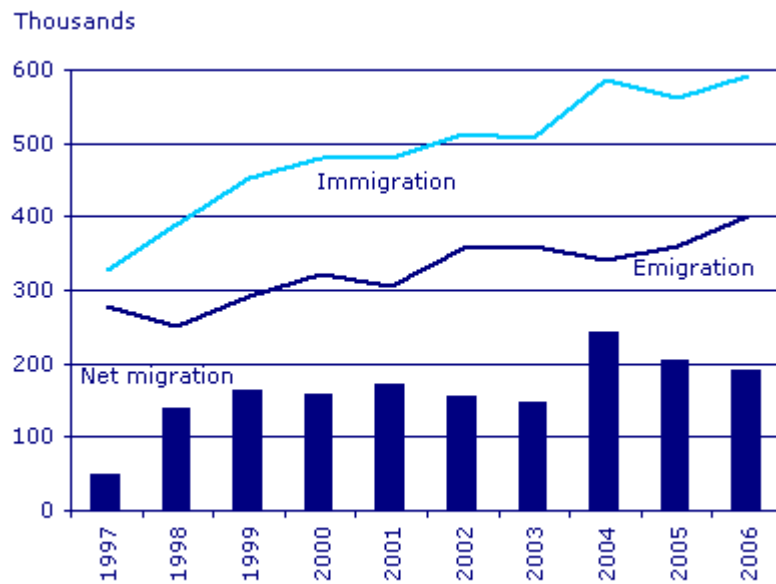
- Rappeler l'évolution du nombre de migrants économiques et le pourcentage de ceux-ci parmi le total des migrants ?

Le nombre officiel d'immigrants de long terme en 2006 était de 591 000. Compte tenu d'un nombre d'émigrants estimé à 400 000, la migration nette s'élève à 191 000 pour l'année 2006.

Il n'y a pas de chiffres officiels sur l'immigration économique, mais les chiffres des instituts de recherche montrent que depuis mai 2004, date de l'accession des nouveaux Etats Membres à l'UE, la vaste majorité des migrants provient des nouveaux Etats Membres et sont caractérisés par des jeunes actifs. Le Royaume-Uni est en effet un des trois pays à avoir ouvert son marché du travail sans restriction aux nouveaux Etats-Membres en 2004.

Migration nette totale 1997-2006, Royaume-Uni

¹⁰ Speech on Managed Migration and Earned Citizenship, IPPR, 20 February 2008.



Total International Migration (TIM) to/from the UK 1997-2006

Source : ONS

- Existe-t-il une réflexion particulière tendant à éviter ce qui est présenté en France parfois comme un « pillage des cerveaux » ?

Le développement durable est une des priorités du gouvernement britannique. Le recrutement de travailleurs qualifiés étrangers va donc de pair avec le financement de programmes de développement visant à retenir les travailleurs qualifiés dans les pays en développement.

Les priorités britanniques en matière de développement sont l'éducation et la santé. Pour la santé, un code de bonnes pratiques a été introduit en 2001 pour le recrutement international des docteurs et infirmières. Le code interdit aux organismes publics de santé de recruter à l'international sauf si un accord spécifique existe avec le gouvernement étranger. Depuis cette date, le recrutement « agressif » de professionnels de santé a considérablement diminué, même si cette baisse est également due au changement dans le système de visa et à la hausse du nombre de personnels médicaux formés.

12- La définition des besoins en main d'oeuvre

- Les besoins en main d'oeuvre sont-ils définis ? Si oui comment ?

Les organismes principaux en matière de prospective de main d'oeuvre et de formation professionnelle sont :

- Le Learning and Skills Council ainsi que ses 47 antennes locales. Cet organisme public indépendant (plus grosse agence du Royaume-Uni) a été créé en 2001 par le ministère de l'éducation et de la formation. Il a en charge, pour l'Angleterre, la planification de l'offre de formation professionnelle ainsi que son financement (budget de 10,6 milliards de livres en 2006).
- La Sector Skills Development Agency. Cette agence chapeaute et anime le réseau des différents Sector Skills Councils qui sont des organisations indépendantes chargées de déterminer les besoins de main d'oeuvre et de formations selon les secteurs/branches qu'ils

représentent. Ces 25 Sector Skills Councils rassemblent des chefs d'entreprise, des syndicats, et des organismes professionnels et travaillent en lien avec le gouvernement pour développer les compétences dont le Royaume-Uni a besoin.

La dernière et la plus importante projection nationale en besoins de main d'œuvre publiée date de 2006. Elle s'intitule « Working futures » et contient trois volumes : l'un qui traite du Royaume-Uni dans sa globalité, les deux autres plus détaillés présentent les données selon les secteurs et les régions.

Les sources utilisées pour constituer la projection 2004-2014 sont :

Les statistiques élaborées par l'ONS (office national des statistiques)

- le recensement de la population de 2001 ;
- l'annual business inquiry (enquête auprès des entreprises) de 2003 ;
- le labour force survey (enquête emploi) de 2004.

- Existe-t-il des listes de métiers ouverts à l'immigration économique ? Comment celles-ci évoluent-elles ?

Oui il existe une liste des métiers en tension, à jour pour mars 2008, qui figure en annexe. Elle est utilisée pour les demandes de permis de travail dans le cadre du Tier 2 (métiers qualifiés en tension).

Cette liste est mise à jour par le Border and Immigration Agency (BIA) après consultation du Migration Advisory Committee (MAC).

Cet organisme consultatif, composé principalement de chercheurs, a été créé en septembre 2007 pour conseiller le gouvernement sur les métiers où l'immigration pourrait compléter des besoins de main d'œuvre non satisfaits. Cette autorité administrative indépendante est sponsorisée par la BIA, elle se réunit au minimum tous les trimestres.

La dernière mise à jour, datant de début février, a fait disparaître 38 professions médicales de la liste. Le MAC a pris cette décision après avoir consulté les résultats de l'enquête menée par le NHS, au nom du ministère de la Santé. Les recommandations ont été discutées et acceptées par le panel du secteur médical.

Les employeurs qui souhaitent recruter des professionnels (hors EEE) dont le métier est inscrit dans cette liste n'ont pas besoin de procéder au « resident labour market test ».

- Comment sont associés les acteurs économiques (entreprises, fédérations professionnelles etc...) à la définition des besoins ?

Le Migration Advisory Committee travaille avec des panels sectoriels qui rassemble les représentants des professions de chaque secteur. A l'heure actuelle il existe cinq panels : technologies de l'information et de la communication, santé, ingénierie, tourisme, éducation.

Le MAC travaille de manière transparente avec les acteurs professionnels majeurs, syndicaux et patronaux des secteurs concernés. Il organise également des forums de discussions et va être amené à travailler avec la nouvelle Commission pour l'Emploi et les Compétences.

Cette commission dont les membres seront nommés par le Premier Ministre rassemblera des représentants des secteurs privés, publics et associatifs ainsi que des syndicats. Elle se réunira pour la première fois en avril 2008 et aura pour mission de conseiller les ministres sur les besoins en termes de compétences et sur la question de savoir si le financement de la formation professionnelle doit devenir obligatoire pour les employeurs à partir de 2010.

- Existe-t-il des besoins identifiés en ce qui concerne certaines « compétences et talents » ? Comment ces besoins « haut de gamme » s'expriment-ils ?

Le Tier 1 réservé aux travailleurs hautement qualifiés a pour objectif de dynamiser l'économie britannique en attirant et en retenant « les plus brillants et les meilleurs » travailleurs ou hommes d'affaires. Ce Tier est ouvert aux personnes dont la vocation est d'occuper un emploi hautement qualifié, aux entrepreneurs qui investissent ou qui reprennent des business en s'y impliquant fortement et activement, aux investisseurs qui apportent des financements substantiels au Royaume-Uni, et enfin aux étudiants internationaux qui souhaitent trouver leur premier emploi au Royaume-Uni à la fin de leurs études.

13- L'administration de l'immigration économique

- Quelle est l'administration responsable des questions de l'immigration économique ?

Le ministère de l'Intérieur, Home Office, est responsable de l'ensemble des questions d'immigration.

- Existe-t-il une structure dédiée ? Si oui, quand celle-ci a-t-elle été créée ? Quel en est le budget et les effectifs ?

La Border and Immigration Agency (BIA) est l'agence exécutive du Home Office en charge des questions d'immigration. Cette Agence créée le 1^{er} avril 2007, est responsable du contrôle de l'immigration au Royaume-Uni. La BIA étudie aussi les demandes de permis de séjour, de citoyenneté et d'asile.

Cette agence comprend six directions : asile, contrôle des frontières, exécution des décisions, ressources humaines, gestion des migrations, et management des ressources. Elle travaille en étroite collaboration avec UKVisas qui est une direction conjointe du Home Office et de Foreign Office.

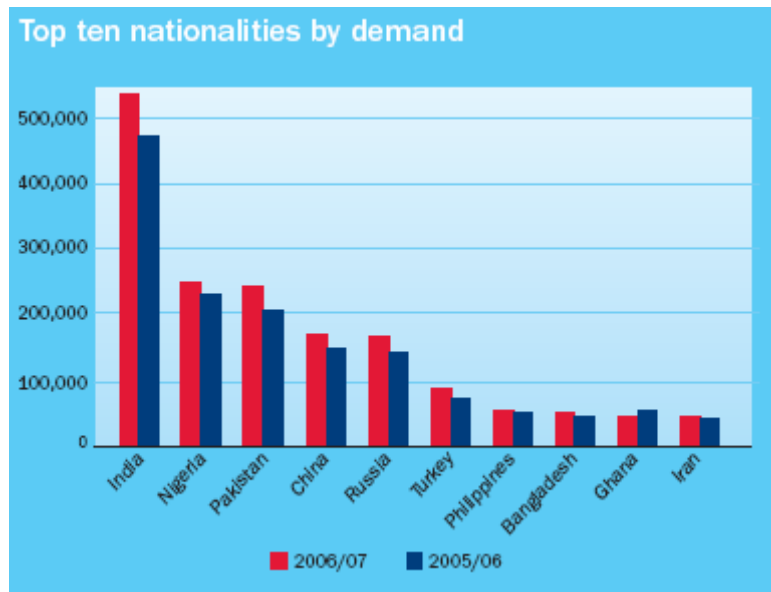
La BIA est implantée régionalement, avec six directeurs régionaux.

La BIA compte actuellement 17200 personnes (en tout pour les permanents de l'agence, les emplois temporaires et les consultants). Son budget pour 2007-2008 est de 1,227 milliard de livres.

La BIA va être amenée à fusionner courant 2008 avec la UKVisas et les services des douanes au sein d'une nouvelle grande structure la UK Border Agency. Cette agence sera en charge du contrôle des frontières, de l'immigration, des douanes et des vérifications et attributions de visas. La nouvelle organisation comptera 25 000 personnes.

- Cette structure dispose-t-elle d'antennes à l'étranger, Si oui, dans quels pays, et avec quels effectifs ?

Pour le moment la BIA ne dispose pas d'antennes à l'étranger mais la nouvelle agence comptera les bureaux des UK visas implantés à l'étranger, dans les ambassades, consulats et hautes commissions britanniques (146 sections à travers le monde). Ces 146 sections emploient 2600 personnes à travers le monde.



Source : Ukvisas annual report 2007

Il existe un système de demande de visas en ligne disponible dans 80 pays et qui sera étendu à l'ensemble des autres pays courant 2008.

14- Les procédures de recrutement à l'étranger

- Comment est assurée la promotion de l'émigration économique dans les pays sources ?

Les ambassades, et plus spécifiquement la branche d'UK visa dans les consulats sont chargés de la promotion du système britannique d'immigration économique. Les moyens mis en œuvre vont de la distribution de prospectus dans les consulats à des actions spécifiques de promotion ciblées (conférences, communication dans la presse).

- Existe-t-il des accords bilatéraux avec certains pays ?
Non pas à ce stade, à l'exception des accords bilatéraux visant à permettre la venue de personnels médicaux au Royaume-Uni (cf. question I).
- Comment sont opérés les recrutements de main d'œuvre : par l'administration, par les branches professionnelles, par les entreprises concernées ?

La détermination des besoins de main d'œuvre est effectuée par le Migration Advisory Committee en liaison avec les employeurs.

Par contre, les recrutements sont de la responsabilité des employeurs. Ces derniers doivent émettre un certificat garantissant le type d'emploi et la rémunération prospective du migrant, qui présentera ce document avec sa demande de visa. L'employeur doit demander un permis de travail pour le migrant auprès de la BIA, l'Agence Britannique pour l'Immigration. Il doit prouver que le candidat est qualifié pour le poste, et que ce dernier ne peut pas être occupé par un ressortissant d'un pays de l'EEE (l'obligation se limite à avoir publié une vacance de poste et avoir testé le marché local pendant les 4 semaines après l'avis de vacance). Une fois que le permis de travail est accepté, le migrant doit montrer l'original du permis pour effectuer sa demande de visa auprès du consulat britannique.

Les agences de recrutements ne sont pas autorisées à demander un permis de travail pour les migrants.

- Les recrutements ont-ils lieu dès le pays source ou l'émigration économique précède-t-elle la signature d'un contrat de travail ?

Selon le système de points, le migrant qui vient pour travailler au Royaume-Uni doit être en possession d'une offre d'emploi, et l'employeur doit avoir obtenu au préalable un permis de travail pour cet emploi spécifique. L'employeur se porte garant du migrant. Dans le cas contraire, le migrant ne peut obtenir de visa. Ces règles s'appliquent pour tous les migrants sauf les étudiants et les migrants hautement qualifiés.

- L'équivalent des « missions économiques » joue-t-il un rôle dans ces recrutements ? Si oui, lequel ?

Non les recrutements sont de la responsabilité des employeurs. Les postes consulaires ont pour rôle de faire la promotion du dispositif, mais ils ne sont pas en charge des recrutements.

15- Les formalités

- Existe-t-il des formalités spécifiques en matière d'immigration économique ?

Avec la mise en œuvre du système de points, tout ressortissant d'un Etat hors EEE devra pour entrer sur le territoire britannique :

- démontrer qu'il a accumulé le nombre de points nécessaires, lesquels varient selon la catégorie dans laquelle s'inscrit le migrant. Par exemple pour le Tier 1 (migrants les plus qualifiés), il faut accumuler 75 points, délivrés selon le niveau de diplôme (ex un master donne 35 points, un doctorat 50 points), le niveau de revenus antérieurs, et l'âge (obtention de points avant 32 ans, au delà 0 points) ;
- fournir un certificat prouvant son niveau d'anglais pour les catégories 1 et 2 ; pour les autres catégories notamment les étudiants, le niveau d'anglais apporte des points supplémentaires mais n'est pas une obligation pour séjourner au Royaume-Uni.
- fournir un certificat d'un employeur/université/institution britannique se portant garant de l'emploi ou de l'inscription universitaire du migrant pour toutes les catégories sauf pour les travailleurs hautement qualifiés (tier 1);
- démontrer qu'il dispose de fonds suffisants pour subvenir à ses besoins ou à ceux de sa famille.

Pour les renouvellements de visa, le migrant devra en outre démontrer qu'il respecte les règles de séjour (ou règles d'immigration).

- Ces formalités sont-elles allégées dans certains cas, pour certaines « compétences ou talents » ? Existe-t-il des guichets dédiés dans les consulats ?

Pour les migrants les plus qualifiés (tier 1), il n'est pas nécessaire d'obtenir un permis de travail avant de se rendre au Royaume-Uni, seul le visa est requis. Il en est de même pour les étudiants, seul le visa est requis (mais les étudiants peuvent travailler à mi-temps pendant l'année scolaire, jusqu'à 20 heures par semaine). Pour les autres, le visa et permis de travail sont requis. De plus une lettre de garantie de la part d'un sponsor est requise pour toutes les catégories sauf les migrants les plus qualifiés.

Le permis de travail n'est toutefois pas une autorisation générale de travail. Il est lié à l'employeur qui en a fait la demande, et qui s'est porté garant de l'emploi du migrant. Si le

migrant souhaite changer d'emploi, son nouvel employeur doit obtenir un autre permis de travail.

- Y a-t-il un document unique valant visa – carte de séjour et autorisation de travail ?

Il n'y a pas de carte de séjour au Royaume-Uni, le visa vaut carte de séjour pour toutes les catégories. Par contre, un permis de travail est requis pour les migrants hors étudiants et migrants hautement qualifiés. Le tampon du visa précise la période pour laquelle l'immigrant est autorisé à résider au Royaume-Uni, c'est ce qu'on appelle le « limited leave to remain ». (Permission to stay in the United Kingdom temporarily, for the length of time stated on your visa).

- Existe-t-il des « enquêtes de satisfaction » réalisées auprès des travailleurs étrangers, en ce qui concerne l'accueil dans les consulats, les « préfectures » etc... ?

Oui, l'Agence pour l'Immigration (BIA) a effectué deux enquêtes de satisfaction sur le système d'immigration pendant les deux dernières années. En outre, tous les migrants ont la possibilité de déposer une plainte auprès de l'Agence pour l'Immigration.

- Existe-t-il une visite médicale obligatoire pour les migrants économiques ?

Il n'existe pas de visite médicale obligatoire pour les migrants économiques. En principe toute personne qui souhaite passer plus de 6 mois au Royaume-Uni doit passer une visite médicale mais cette décision est laissée à la discrétion de l'officier d'immigration dans les consulats. Les ressortissants de certains pays doivent passer un test sur la tuberculose. En outre, la police aux frontières bénéficie de la même discrétion et peut demander un examen médical avant d'autoriser un migrant à entrer sur le territoire britannique.

- Existe-t-il une politique d'intégration spécifique aux migrants économiques ?

Compte tenu du lien entre migration économique et citoyenneté, établi très clairement pour les migrants les plus qualifiés, des propositions permettant aux migrants de devenir citoyens britanniques ou résidents permanents font actuellement l'objet d'une consultation¹¹. Cette voie ne serait ouverte qu'aux migrants économiques du Tier 1 et Tier 2.

Un migrant qui souhaite devenir citoyen britannique pourrait, après 5 ans de résidence, devenir citoyen « probatoire » pendant une durée de 1 à 5 ans, sous réserve de démontrer qu'il a une bonne connaissance de l'anglais, que sa situation fiscale est en ordre et qu'il dispose de fonds suffisants pour subvenir à ses besoins. La période probatoire pourrait être écourtée en fonction de la participation active du migrant dans la société. Cette participation active serait examinée en fonction des activités volontaires du migrant, ou de sa contribution particulière dans sa collectivité locale (ex. comme gouverneur d'une école). Pour devenir résident permanent, la période probatoire serait plus courte de 1 à 3 ans.

En outre, est sujette à consultation la création d'un fonds pour gérer les effets de l'immigration sur les services publics. Ce fonds serait abondé par les frais de visa (actuellement de 200 livres pour un permis de travail – 262 euros).

¹¹Home Office, A path to citizenship, February 2008.

Annexe 1
Liste des métiers en tension
Skills Shortage Occupations List

Transportation and Highways Engineers

Engineers who are required to have a transport-related degree, or a degree and at least 2 years relevant experience from a civil background in the following specialisms:

- Traffic Engineer or Transport Planner
- Highways Design Engineer or Highways Planning Engineer

Ground Engineering

Ground Engineering occupations related solely to the construction sector and not to oil/gas extraction

- Geoenvironmental Engineer
- Geotechnical Engineer
- Geological Advisor
- Geological Analyst
- Geological Associate
- Geological Engineer
- Geologist / Hydrogeologist
- Geology / Reservoir Engineer
- Geomechanics Engineer
- Geophysical Specialist
- Geophysicist
- Geoscientist
- Geosupport Engineer
- Engineering Geologist
- Ground Engineer
- Contaminated Land Engineer

Other Engineering:

- Chartered Quantity Surveyors
- CAA Licensed Aircraft Engineer
- Overhead Electricity Linesworker

Healthcare shortage occupations

Doctors:

- Salaried GPs

Dentists:

- only paediatric dentistry

Consultant posts in the following specialist areas:

- Anaesthetics

- Cardiology
- Chemical Pathology
- Child and Adolescent Psychiatry
- Clinical Neurophysiology
- Clinical Oncology
- Forensic Psychiatry
- Gastroenterology
- General Adult Psychiatry
- Genito-urinary Medicine
- Geriatric Medicine
- Haematology
- Immunology
- Intensive Care Medicine
- Medical Microbiology & Virology
- Neurology
- Nuclear Medicine
- Occupational Health
- Old Age Psychiatry
- Oral & Maxillo-facial Surgery
- Orthodontics
- Paediatric Cardiology
- Paediatrics
- Plastic Surgery
- Rehabilitation Medicine
- Renal Medicine

General:

- Audiologist
- Audiological Scientist
- Clinical Psychologist
- Pharmacists
- Pharmacy Technician Higher Level (Band 5 and above)
- Social Worker
- State Registered Scientists in Cytogenetics
- Qualified HPC Registered Diagnostic & Therapeutic Radiographers, including Ultrasonographers

Nurses:

- Registered Nurse employed or engaged at Band 7 or Band 8 of Agenda for Change or their Independent sector equivalents

Registered Nurse employed or engaged in the following specialities:

- Operating Theatre Nurse
- Critical Care (nurses working in wards with a Level 2 or Level 3 classification)

Other shortage occupations

- Teachers – All posts in England and Scotland covering compulsory schooling
- Veterinary Surgeon

Annexe 2
 Plan de travail 2007-2009 du Migration Advisory Committee

MIGRATION ADVISORY COMMITTEE – WORK-PLAN 2007/09

Year	Activity	To be completed by
2007/08	Report on what data on labour market shortages exists, relevant to the role of the MAC.	January 08
	Report on where there are gaps in the current data required by the MAC in relation to labour market shortages, how those data gaps should be filled, and how the MAC proposes to report on shortage occupations in the meantime.	February 08
2008/09	Produce shortage occupation lists for UK and Scotland only (Tier 2 skilled employment). These lists comprise occupations where, in the MAC's view, there are shortages which can sensibly be filled by enabling employers to recruit migrants. Occupations must be clearly specified so as to be easily understood by employers, prospective migrants and those operating the immigration system.	June 08
	Review, if required, the Government's assessment of the demand for and desirability of low-skilled schemes for Romanians and Bulgarians to work in construction, social care and hospitality.	September 08

AUSTRALIE

16- La définition de la politique d'immigration économique ou « immigration de travail »

- Des objectifs en matière d'immigration économique sont-ils fixés sur un plan qualitatif et/ou quantitatif ? Si oui, comment ces objectifs ont-ils évolué sur moyenne période, et seront-ils amenés à évoluer à l'avenir ?

Oui, sur un plan qualitatif : Dans le cadre de sa politique d'immigration économique, le « Skilled Migration Program », l'Australie déclare avoir **quatre objectifs principaux** :

- Assurer à long terme les intérêts économiques, budgétaires, sociaux et environnementaux du pays ;
- Maintenir une distribution équilibrée des immigrants sur l'ensemble de l'Australie ;
- Aider l'industrie australienne à demeurer compétitive sur le plan international ;
- Réduire au minimum les risques d'un impact négatif sur la santé des Australiens, le caractère du pays et la sécurité nationale.

A cette fin, elle cherche à attirer les personnes actives (âgées entre 18 et 45 ans), avec des connaissances de l'anglais suffisantes et dont les qualifications professionnelles correspondent à celles pour lesquelles l'industrie australienne a identifié une pénurie.

Oui, sur un plan quantitatif : Les objectifs sont révisés chaque année en fonction des prévisions démographiques et des besoins sociaux et économiques du pays tout en prenant en compte les obligations humanitaires et les contraintes environnementales. **La proportion des visas octroyés au titre de l'immigration économique est maintenue à près de 66% de la totalité des visas octroyés dans le cadre du Migration Program et chaque année le nombre d'immigrants économiques augmente de presque 6% en valeur absolue.**

Cf. <http://www.immi.gov.au/media/fact-sheets/20planning.htm> .

Evolution des taux d'immigration permanente:

Catégorie de visa	2004/04	2005/06	2006/07	2007/08 max. projeté
1. Réunion familiale	43 747	45 943	48 769	50 000
2. Immigration économique	81 893	91 501	96 918	102 500
3. Cas exceptionnels	439	301	163	300
Total Migration Program 1-3	126 079	137 745	147 850	152 800
4. Humanitaire	17 528	16 964	14 158	13 000
TOTAL 1-4	143 607	154 709	162 008	165 800

Source: Ministère fédéral de l'immigration, 2008. Cf.:

http://www.immi.gov.au/media/publications/statistics/immigration-update/update_june07.pdf

- Comment ces objectifs sont-ils finalisés : discours politique, lettre de mission, loi, plan etc.... ?

Par des lois votées au parlement et dont la communication se fait au travers d'annonces dans le journal officiel, et sur le site du Ministère fédéral de l'immigration. Cf.

<http://www.immi.gov.au/legislation/gazettals/index.htm>

- Y a-t-il une définition du champ de l'immigration économique ?

- Non en ce qui concerne les secteurs visés, qui évoluent en fonction des besoins perçus. Le secteur de l'informatique, par exemple, qui a été prioritaire pendant plusieurs années, a cédé la place à celui de la santé, qui est actuellement en crise.

- Oui, en ce qui concerne les 4 objectifs qualitatifs mentionnés à la question 1, qui conduisent le gouvernement d'une part à limiter l'immigration aux personnes actives (18 à 45 ans) ayant des connaissances suffisantes de l'anglais et de la culture australienne (test citoyenneté à réussir) et dont les qualifications professionnelles sont reflétées dans une liste des professions en carence en Australie, la liste **SOL** (skilled occupation list) - ou **ENSOL** pour les candidats parrainés par une entreprise - entretenue par le Ministère de l'immigration, et d'autre part à faciliter particulièrement l'entrée des travailleurs acceptant de s'installer dans les régions sous-peuplées de l'Australie. Cf. <http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1121i.pdf> .

A cet effet, tous les candidats à l'immigration économique sont soumis à un test, le « General Skilled Migration (GSM) Points Test », qui confère plus ou moins de points en fonction des réponses satisfaisantes aux questions. Ce système non seulement élimine les candidats ne satisfaisant pas aux conditions précitées mais donne priorité aux candidats dont la profession figure sur une liste plus courte des professions particulièrement recherchées, la liste **MODL** (migration occupations in demand list) qui, elle, est entretenue par le Ministère de l'emploi. La liste SOL est mise à jour annuellement, la liste MODL tous les 6 mois, en fonction des tendances du marché du travail. Cf.

<http://www.workplace.gov.au/workplace/Publications/LabourMarketAnalysis/MigrationOccupationsinDemandListMODL-AUSTRALIA.htm>

<http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/points-test.htm>

Un programme spécial, plus souple, le « Skilled Regional Migration Scheme », est en place pour attirer des personnes qualifiées vers les provinces peu peuplées du continent.

- Comment sont mesurés les résultats des objectifs poursuivis ? Existe-t-il des indicateurs de performance dans ce domaine et si oui, lesquels ?

- Le ministère fédéral de l'immigration effectue régulièrement des enquêtes longitudinales sur 2 ou 3 ans (sous forme de questionnaire) auprès d'échantillons de 10 000 immigrants, pour évaluer les résultats des objectifs poursuivis. Parmi les indicateurs étudiés figurent l'origine, l'âge, le sexe, le nombre d'entre eux qui ont un emploi, les secteurs de l'industrie vers lesquels ils se sont orientés depuis leur arrivée en Australie et à quel niveau de qualification ils sont employés, l'évolution de leur salaire, leur distribution géographique ainsi que leurs transferts d'un Etat à l'autre, et leur intégration dans la vie sociale. Cf.

<http://www.immi.gov.au/media/research/Isia/Isia01.htm>.

- A cela s'ajoute une mise à jour annuelle des statistiques de l'immigration. Cf.

<http://www.immi.gov.au/media/publications/statistics/index.htm>

- Par ailleurs, des audits sont effectués de temps à autre par le ministère de l'emploi ainsi que par les ministères impliqués dans les secteurs en crise, comme par exemple, le ministère de la santé en ce moment. Cf. <http://www.aihw.gov.au/publications/index.cfm/title/10548> .

Deux méthodes pour l'évaluation de l'impact de l'immigration sur l'économie sont comparées dans Economic Impacts of Migration : a comparison of two approaches (2006). Cf. :

http://www.immi.gov.au/media/publications/pdf/Econtech_Comparison_Report.pdf

- Rappeler l'évolution du nombre de migrants économiques et le pourcentage de ceux-ci parmi le total des migrants ?

Voir le tableau à la question 1. Chaque année le nombre d'immigrants économiques augmente de presque 6%. Le pourcentage de ceux-ci par rapport à la totalité des migrants est passé de 57% en 2004/05 à 59% en 2005/06 et 2006/07 et devrait atteindre 61% en 2007/08. Cette évolution vers la hausse reflète une diminution des visas accordés à titre humanitaire. En effet, la proportion des visas octroyés au titre de l'immigration économique par rapport à la totalité des visas octroyés dans le cadre du Migration Program (Réunion familiale + immigration économique + cas exceptionnels) est délibérément maintenue aux environs de 66%.

- Existe-t-il une réflexion particulière tendant à éviter ce qui est présenté en France parfois comme un « pillage des cerveaux » ?

Selon la « National Health Workforce Strategy » édictée par le Conseil des ministres australiens de la santé (Fédéral + Etats), l'Australie ambitionne de réduire sa part de l'effet du « pillage des cerveaux » dans les PVD par la formation de suffisamment de personnel australien dans ce secteur en crise. Cependant, malgré tous les efforts dans ce sens, l'Australie fait face à une pénurie inquiétante de professionnels de la santé, surtout dans les régions rurales. Selon l'OCDE, plus de 30% des médecins et plus de 20% du personnel infirmier actifs en Australie sont d'origine étrangère. Si l'on ajoute à ce tableau le fait que l'Australie a du mal à retenir ses propres travailleurs hautement qualifiés, qui sont attirés par des rémunérations et conditions fiscales plus intéressantes ailleurs (Etats-Unis, Royaume-Uni et Singapour principalement), on comprend mieux pourquoi les mentions du « brain drain » en Australie font référence aux pertes australiennes de matière grise plutôt qu'à celles dont sont victimes les PVD. Cependant, alors que les Australiens, dans leur grande majorité, se focalisent sur les avantages que procurent les « brain gain », des voix s'élèvent contre cette pratique à l'international et mettent en cause la responsabilité de l'Australie dans le pillage des cerveaux des PVD. Devesh Kapur et John McHale, des universités de Harvard et de Colombie aux Etats-Unis identifient l'Australie comme étant l'un des pays du monde principalement responsable du « brain drain » des PVD et suggèrent la mise en place d'un système de compensation financière pour les frais afférents à l'éducation des immigrés dans leur pays d'origine. Les auteurs soulignent toutefois le rôle important que jouent les diasporas au sein des pays développés comme l'Australie, qui sont des sources non négligeables de transferts d'argent vers les pays d'origine des immigrés.

17- La définition des besoins en main d'œuvre

- Les besoins en main d'œuvre sont-ils définis ? Si oui comment ?

Oui. Le Ministère de l'emploi prend en charge l'évaluation semestrielle des besoins de main d'œuvre par des enquêtes auprès des employeurs, selon une méthodologie qui fait la distinction entre carences réelles et difficultés de recrutement. Ces informations sont complétées par les résultats d'audits effectués de temps à autre dans les secteurs en crise (Cf. les services de santé : <http://www.pc.gov.au/study/healthworkforce/docs/finalreport>) et par les résultats d'analyses et estimations de l'Australian Bureau of Statistics.

- Existe-t-il des listes de métiers ouverts à l'immigration économique ? Comment celles-ci évoluent-elles ?

Comme mentionné au §1, deux listes sont entretenues par les ministères de l'emploi et de l'immigration :

- La liste SOL (skilled occupation list) du Min. Immigr. : une liste des métiers ouverts à l'immigration économique, reprenant les professions en carence en Australie. Elle est mise à jour annuellement.
- La liste MODL du Ministère de l'emploi, mise à jour tous les 6 mois et qui identifie les professions dont le pays a un grand besoin dans l'immédiat. Les candidats à l'immigration qui sont qualifiés pour ces professions reçoivent des points supplémentaires et un traitement prioritaire dans le cadre de l'exercice de notation qui déterminera in fine si leur candidature à l'immigration en Australie est acceptée. Cf.

<http://www.workplace.gov.au/workplace/Publications/LabourMarketAnalysis/MigrationOccupationsinDemandListMODL-AUSTRALIA.htm>

<http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/points-test.htm>

- Comment sont associés les acteurs économiques (entreprises, fédérations professionnelles etc....) à la définition des besoins ?

Le ministère de l'emploi et de l'éducation et le ministère de l'immigration se concertent étroitement avec les fédérations professionnelles pour identifier les besoins prioritaires et faciliter l'emploi des immigrants à travers le pays. Les employeurs potentiels ont accès à la base de données du Ministère de l'immigration, la « DIMIA Skills Matching Database », où figurent les noms des candidats à l'immigration économique, leurs qualifications académiques et professionnelles et leur niveau d'anglais. Cf. <http://www.immi.gov.au/skills/index.htm>)

- Existe-t-il des besoins identifiés en ce qui concerne certaines « compétences et talents » ? Comment ces besoins « haut de gamme » s'expriment-ils ?

Oui. Ils s'expriment par le biais des listes SOL et MODL susmentionnées et par le biais des Australian Labour Market Updates publiées par le Ministère de l'emploi et diffusées sur son site Internet. Cf.

<http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/91AF3720-537B-4CD4-A132-B1BE0BC9AC19/0/ALMUJul05.pdf>

Le système de points auquel les candidats à l'immigration doivent satisfaire veille à ce que l'Australie ne laisse entrer sur son territoire que des personnes potentiellement capables de pourvoir aux besoins de main-d'œuvre spécialisée identifiés. Les secteurs pour lesquels les besoins de main d'œuvre sont jugés les plus importants sont affectés de la note maximale de 60 points. Ceci correspond à la moitié des 120 points auxquels doit satisfaire un candidat à l'immigration dans le cadre du « Skilled independant visa » ou au 3/5 des 100 points qu'il doit obtenir dans le cadre d'un « Skilled sponsored visa », visa parrainé par une entreprise.

Pour des précisions sur les nombres de points alloués selon le visa demandé et les critères à satisfaire, voir :

<http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/points-test.htm>

18- L'administration de l'immigration économique

- Quelle est l'administration responsable des questions de l'immigration économique ? Le Department of Immigration and Citizenship. Cf.: www.immi.gov.au .

- Existe-t-il une structure dédiée ? Si oui, quand celle-ci a-t-elle été créée ? Quel en est le budget et les effectifs ?

Oui, il existe une structure dédiée au sein du Ministère de l'immigration qui s'occupe entre autres de l'immigration économique (« Migration and Temporary Entry Division »). L'effectif total du Ministère de l'immigration se monte à 6345, dont 2649 à Canberra, le reste du personnel étant réparti dans les Etats fédérés.

Budget alloué en 2007/08 à l'immigration économique : AUD 409,6 millions (205,9 millions d'euros).

- Cette structure dispose-t-elle d'antennes à l'étranger, Si oui, dans quels pays, et avec quels effectifs ?

Oui, à Berlin, Bangkok, Beijing, Dubai, Genève, Jakarta, Londres, New Dehli, Pretoria, Suva, Washington. Effectif total du Ministère de l'immigration à l'étranger : 792.

19- Les procédures de recrutement à l'étranger

- Comment est assurée la promotion de l'émigration économique dans les pays sources ?

Les sites Internet des ambassades australiennes à travers le monde assurent la promotion du pays en vantant la qualité de vie australienne et la situation exceptionnelle du marché de l'emploi pour les plus qualifiés. Par ailleurs, les entrepreneurs australiens organisent régulièrement des forums à l'étranger aussi bien qu'en Australie, auxquels sont conviés les étudiants étrangers, les touristes et les détenteurs de visas temporaires.

- Existe-t-il des accords bilatéraux avec certains pays ?

Des accords signés après la 2^{ème} guerre mondiale avec le Royaume-Uni et plusieurs autres pays européens, ne sont plus en vigueur. La politique australienne actuelle se veut une politique globale et universelle.

- Comment sont opérés les recrutements de main d'œuvre : par l'administration, par les branches professionnelles, par les entreprises concernées ?

Pour les candidats qui sont parrainés par une entreprise australienne, le recrutement se fait par l'entreprise concernée après avoir reçu l'accord de parrainage du Ministère de l'immigration. Les candidats non parrainés (visa 175) doivent déposer une demande de visa économique auprès du ministère de l'immigration. Une fois approuvée, ils sont libres de s'établir où ils le souhaitent et de chercher un emploi de leur choix.

- Les recrutements ont-ils lieu dès le pays source ou l'émigration économique précède-t-elle la signature d'un contrat de travail ?

L'immigration économique précède toujours la signature d'un contrat de travail.

- L'équivalent des « missions économiques » joue-t-il un rôle dans ces recrutements ? Si oui, lequel ?

Non.

20- Les formalités

- Existe-t-il des formalités spécifiques en matière d'immigration économique ?

Il existe une panoplie de visas d'immigration économique selon que la demande est soumise en Australie ou à l'étranger, selon que le candidat est parrainé ou non, etc. Cf. :

<http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/visa-options-outside.htm>

<http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/visa-options-inside.htm>

<http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/visa-permanent.htm>

Pour la majorité des visas offerts, le candidat doit se soumettre au système de points. Cf.

<http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/points-test.htm>

- Ces formalités sont-elles allégées dans certains cas, pour certaines « compétences ou talents » ? Existe-t-il des guichets dédiés dans les consulats ?

Les personnes pouvant démontrer des connaissances et talents exceptionnels, que ce soit dans le domaine de l'art, des sports, ou autres, sont dispensées de devoir satisfaire au système de

points. Celles parmi elles qui sont âgés de moins de 18 ans ou de plus de 55 ans doivent toutefois prouver leur indépendance financière et leur capacité à participer au rayonnement de l'Australie.

Il n'existe pas de guichets dédiés dans les consulats.

- Y a-t-il un document unique valant visa – carte de séjour et autorisation de travail ?

Oui. Tous les visas d'autorisation de travail tiennent également lieu de carte de séjour.

- Existe-t-il des « enquêtes de satisfaction » réalisées auprès des travailleurs étrangers, en ce qui concerne l'accueil dans les consulats, les « préfectures » etc.... ?

Oui. Les enquêtes longitudinales effectuées par le Ministère de l'immigration en vue d'évaluer le succès de la politique appliquée, servent en autres à évaluer le degré de satisfaction des travailleurs étrangers. Cf.

<http://www.immi.gov.au/media/research/Isia/index.htm>

- Existe-t-il une visite médicale obligatoire pour les migrants économiques ?

Dans le cas des demandes de visa permanent : oui, pour le candidat et tout membre de sa famille l'accompagnant : visite médicale, radiographie pulmonaire (hormis enfants âgés de moins de 11 ans), test SIDA (hormis enfants de moins de 15 ans).

Dans le cas des visas temporaires, la décision est prise au cas par cas, selon les circonstances.

- Existe-t-il une politique d'intégration spécifique aux migrants économiques ?

Diverses ressources gouvernementales sont mises à la disposition des nouveaux arrivants : cours d'anglais gratuits, aide à la recherche d'emploi, service d'interprétariat gratuit. Voir :

http://www.australia.gov.au/Migrant_Resources et

<http://www.immi.gov.au/living-in-australia/settle-in-australia/index.htm> .

Concernant l'aide au quotidien, ces nouveaux immigrants sont souvent aidés par des associations d'immigrés ou religieuses. Cf. :

Migrant Support Foundation : <http://www.migrantsupport.org.au/>

<http://www.anglicare.asn.au/services/refugees/NSW.shtml>

CANADA

Contexte : Le Canada est historiquement une terre d'immigration. Un canadien sur cinq est né à l'étranger selon le dernier recensement de 2006¹². L'immigration a été dans le passé et certainement dans l'avenir un puissant facteur de croissance. Mais le Canada fait face à un triple défi qui constitue un frein structurel à sa croissance : (1) le pays demeure l'un des pays les plus jeunes du G8, la fécondité (1,5 enfant par femme) se situe sous le seuil de remplacement des générations (2,1 enfants par femme) depuis le début des années 70. (2) la population vieillit : un canadien sur sept a plus de 65 ans et la proportion des jeunes de moins de 15 ans a atteint son plus faible niveau de l'histoire (17,7%). (3) la pénurie de main d'œuvre qualifiée est particulièrement préoccupante dans plusieurs secteurs clés de l'économie (énergie, santé, etc.)¹³.

Cette évolution démographique indique que le Canada continuera à dépendre largement de l'immigration pour assurer sa croissance démographique et économique. En 2008, le Canada prévoit d'admettre entre 240 000 et 265 000 nouveaux résidents permanents¹⁴, dont environ 60% dans la catégorie « immigration économique » (soit 139 000-154 000 personnes) qui inclut principalement les travailleurs qualifiés, les hommes d'affaires et les candidats des provinces. Il accueille, en valeur absolue, sensiblement plus d'immigrés économiques que l'Australie (97 000 l'année dernière). Proportionnellement à la population, le Canada se situe également devant l'Australie (239 immigrés économiques par habitant au Canada contre 216 en Australie). Victime de sa politique d'immigration, le Canada est confronté à une longue liste d'attente et le nombre de demandes en cours de traitement s'élèverait à 800 000 dossiers¹⁵. Cette situation fait actuellement polémique au sein des différents partis politiques.

Dès cette année, les autorités fédérales veulent se donner les moyens d'accueillir davantage d'étudiants (payants) dans ses universités et veulent faire des étudiants étrangers l'une des toutes premières ressources extérieures du Canada à l'instar des Etats-Unis, le gouvernement réalisant que les étudiants créent plus de valeur et de richesse et constituent notamment le terreau de l'innovation avec la création de jeunes pousses. L'administration pourrait préférer cette nouvelle catégorie d'immigrés économiques et réduire ainsi le nombre de réfugiés et candidats au regroupement familial.

21- La définition de la politique d'immigration économique ou « immigration de travail » (6 questions)

- Des objectifs en matière d'immigration économique sont-ils fixés sur un plan qualitatif et/ou quantitatif ? Si oui, comment ces objectifs ont-ils évolué sur moyenne période, et seront-ils amenés à évoluer à l'avenir ?

Les objectifs généraux en matière d'immigration sont énoncés dans la « Loi sur l'Immigration et la Protection des Réfugiés »¹⁶. Ils doivent contribuer à la croissance économique du Canada, contribuer à l'enrichissement social et culturel, protéger la santé, la sécurité et l'ordre public au Canada, respecter les engagements humanitaires internationaux et encourager l'intégration des nouveaux arrivants à la société canadienne (article 3 de la Loi).

Au niveau quantitatif, le nombre annuel de « résidents permanents » (immigrés), que ce soit en matière (1) d'immigration économique, (2) de réfugiés, (3) et de regroupement familial et d'ordre humanitaire est fixé chaque année dans un « rapport annuel » préparé par le ministère fédéral de la Citoyenneté et Immigration au Parlement. Le nombre prévu d'immigrants, par chacune des trois catégories, est déterminé à l'avance d'une manière quantitative. Leur nombre peuvent varier en fonction de la conjoncture et du contexte politique (pays en guerre, crise humanitaire). Toutefois, ils sont à la hausse d'une manière continue depuis quelques années.

¹² Statistique Canada (INSEE canadien) a publié tout au long de l'année 2007 des données du recensement de 2006 portant notamment sur le vieillissement de la population, l'immigration, la citoyenneté et l'évolution linguistique

¹³ Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie 2006-2015 :

http://www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_research_recherche/categories/marche_travail_f/sp_615_10_06/sp_615_10_06f.pdf

¹⁴ Plan d'immigration pour 2008 présenté au Parlement : <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2007/2007-10-31.asp>

¹⁵ Article du National Post du 13.03.2008 et du Globe and Mail du 17.03.2008

¹⁶ <http://lois.justice.gc.ca/fr/ShowDoc/cs/l-2.5///fr?page=1&isprinting=true>

En 2008, le Canada prévoit d'admettre entre 240 000 et 265 000 nouveaux résidents permanents pour les trois catégories susmentionnées. Entre 139 000 et 154 000 nouveaux résidents permanents (environ 58%) seront admis dans la catégorie « immigration économique » en 2008.

1.2 Comment ces objectifs sont-ils finalisés : discours politique, lettre de mission, loi, plan, etc. ?

Les objectifs quantitatifs pour l'année à venir sont préparés par « Citoyenneté et Immigration Canada » (ministère fédéral de la citoyenneté et de l'immigration) dans un rapport soumis aux élus en novembre de l'année précédente.

Rapport annuel au Parlement sur l'immigration de 2007

<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2007/2007-10-31.asp>

1.3 Y a-t-il une définition du champ de l'immigration économique ?

La sélection des « immigrants économiques » se fait en fonction de « leur capacité à réussir leur établissement économique au Canada » (article 12, alinéa 2 de la Loi). Ils doivent pouvoir s'adapter rapidement au marché actuel de l'emploi et y contribuer par leurs compétences et leurs talents.

1.4 Comment sont mesurés les résultats des objectifs poursuivis ? Existe-t-il des indicateurs de performance dans ce domaine et si oui, lesquels ?

Les résultats des objectifs sont évalués par l'entremise d'une « évaluation de programme ». Depuis l'adoption de la Loi en 2002, une évaluation du programme d'immigration économique n'a pas encore été réalisée mais la première évaluation est prévue pour fin 2008. L'un des indicateurs sera notamment une évaluation du salaire des émigrés par rapport aux Canadiens exerçant les mêmes fonctions.

1.5 Rappeler l'évolution du nombre de migrants économiques et le pourcentage de ceux-ci parmi le total des migrants ?

Cf. réponse à la question 1.1. Historiquement, le nombre d'immigrés économiques a tendance à progresser d'une façon continue depuis quelques années et représente environ 60% de tous les immigrants admis chaque année.

1.6 Existe-t-il une réflexion particulière tendant à éviter ce qui est présenté en France parfois comme un « pillage des cerveaux » ?

Citoyenneté et Immigration Canada ne se penche pas spécifiquement sur cette question s'agissant des résidents permanents. Toutefois, certains accords sur la mobilité des travailleurs temporaires font mention des bénéfices réciproques que peuvent tirer le Canada et les pays sources. La question du développement et des mesures pouvant atténuer les effets causés par l'émigration relève de l'agence de coopération et du développement international (ACDI) dont le mandat est entièrement dédié à ce dossier.

22- La définition des besoins en main d'œuvre (4 questions)

2.1 Les besoins en main d'œuvre sont-ils définis ? Si oui comment ?

2.2 Existe-t-il des listes de métiers ouverts à l'immigration économique ? Comment celles-ci évoluent-elles ?

Le système de sélection des « travailleurs qualifiés » (qui constitue la majorité des « immigrants économiques ») n'est pas entièrement basé sur les besoins en main-d'œuvre. Avant la mise en œuvre de la Loi de 2002, une liste de métiers et de professions en pénurie avait été établie par Citoyenneté et Immigration en collaboration avec les provinces et territoires, ainsi qu'avec le Ministère fédéral des ressources humaines et du développement social (RHDS). Ce système a été abandonné pour deux raisons. Tout d'abord, le contexte économique et les besoins de main d'œuvre d'une industrie particulière évoluent très rapidement et ne permettent pas un suivi très fin par l'administration. Par ailleurs, établir une liste de

besoins « par métiers » ouvrirait la porte à la fraude et à de fausses déclarations dans l'espoir que la profession prétendument exercée apparaisse sur la liste.

Comme la vérification par les agents d'immigration était plus longue, le temps de traitement des demandes était d'autant plus prolongé. Au final, le système avait créé de fausses attentes aux nouveaux arrivants qui croyaient qu'ils exerceraient obligatoirement leur profession.

Depuis 2002, la sélection s'effectue au moyen d'une grille qui évalue le « capital humain » des candidats à l'immigration et l'intégration (potentiel humain d'un candidat). Les critères suivants sont pris en compte : le niveau d'études (25 points), le niveau de connaissance des langues officielles (24 points), l'expérience professionnelle (21 points), l'âge (10 points), l'emploi réservé (10 points) et la capacité d'adaptation (10 points). La note de passage est actuellement fixée à 67 points. Ce modèle dit de « capital humain » ne vise pas à répondre aux besoins spécifiques d'une industrie mais se penche plutôt sur les besoins globaux du marché du travail. Toutefois, les candidats ayant un « emploi réservé » au Canada, et qui répondent donc à des besoins immédiats dans une ville ou dans un secteur d'activité, se verront attribuer davantage de points dans la grille et leur demande sera traitée plus rapidement.

Au niveau provincial, la demande de résidence permanente est présentée au gouvernement fédéral par les provinces et fait partie de la catégorie de « l'immigration économique ». Depuis 1978, le gouvernement fédéral dispose d'un accord avec le Québec qui lui donne le pouvoir exclusif de choisir les immigrants économiques. Cependant, les candidats du Québec doivent faire l'objet d'un examen médical, d'une vérification judiciaire et d'un contrôle de sécurité. Dans les provinces où la pénurie de main d'œuvre est particulièrement importante (les ingénieurs de la construction, de l'extraction minière ou de l'énergie dans l'Alberta notamment), les candidats à l'immigration économique obtiendront facilement les points dits « emploi réservé » dans la grille de sélection.

Le Ministère fédéral des ressources humaines et du développement social (RHDS) a publié, en janvier 2007, les « perspectives du marché du travail canadien pour 2006-2015 »¹⁷. Il s'agit d'un outil d'aide à la création de politiques pour le marché du travail par un apport d'information quantitative sur les tendances les plus plausibles des principales composantes de la demande de main-d'œuvre (demande d'expansion due à l'accroissement de l'activité économique, et demande de remplacement due principalement aux départs à la retraite) et de l'offre de main-d'œuvre (jeunes qui sortent du système scolaire et nouveaux immigrants) à moyen terme, aux niveaux macroéconomique, industriel et professionnel. L'examen des changements éventuels à la demande et à l'offre du marché du travail permet à RHDS d'identifier les professions susceptibles de connaître des déséquilibres sur le marché du travail à moyen terme au niveau national. Les projections indiquent des pressions à la hausse (ou à la baisse) sur le marché du travail au sein d'une profession donnée, et si le nombre de possibilités d'emplois dans cette profession se situe considérablement au-delà (ou en deçà) du nombre projeté de nouveaux chercheurs d'emploi.

Les projections de la croissance de l'emploi (demande d'expansion) de RHDS sont faites pour 33 industries (agrégation des industries à 3 chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord ou SCIAN) et pour les professions à 2 chiffres (25 professions) et à 3 chiffres (140 professions) de la Classification nationale des professions (CNP). Est décomposée la projection des professions à 3 chiffres pour obtenir une extrapolation de l'emploi pour les professions à 4 chiffres (540 professions).

2.3 Comment sont associés les acteurs économiques (entreprises, fédérations professionnelles, etc...) à la définition des besoins ?

Les employeurs déterminent les besoins en offrant à certains candidats ressortissants des emplois dits « réservés », favorisant ainsi ces candidats dont les métiers et professions sont en demande. Par ailleurs, Citoyenneté et Immigration organise des consultations avec les acteurs économiques sur les enjeux spécifiques. Dans le même temps, certains partenaires (employeurs, avocats, consultants en immigration, associations professionnelles, représentants du milieu de l'éducation, etc.) cherchent à influencer les politiques et les programmes en rencontrant la Ministre fédérale de la Citoyenneté et de l'Immigration. Toutes ces rencontres ne sont pas institutionnalisées et sont organisées de manière ad-hoc.

¹⁷ http://www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_research/categories/marche_travail_f/sp_615_10_06/sp_615_10_06f.pdf

2.4 Existe-t-il des besoins identifiés en ce qui concerne certaines « compétences et talents » ? Comment ces besoins « haut de gamme » s'expriment-ils ?

Cf. réponse 2.1 et 2.2.

23- L'administration de l'immigration économique

3.1 Quelle est l'administration responsable des questions de l'immigration économique ?

Toutes les questions d'immigration relèvent de « Citoyenneté et Immigration Canada », le ministère fédéral de l'immigration. La « direction générale de l'immigration » est responsable de l'élaboration des politiques et des programmes en matière d'immigration économique et sociale au Canada.

Depuis 1978, le gouvernement fédéral dispose d'un accord avec le Québec qui lui donne le pouvoir exclusif de choisir les immigrants économiques. Cependant, les candidats du Québec doivent faire l'objet d'un examen médical, d'une vérification judiciaire et d'un contrôle de sécurité.

3.2 Existe-t-il une structure dédiée ? Si oui, quand celle-ci a-t-elle été créée ? Quel en est le budget et les effectifs ?

Il s'agit de Citoyenneté et Immigration Canada, créé en 1994. Pour l'année fiscale 2006/2007 (1^{er} avril-30 mars), son budget de fonctionnement a atteint 1,085 Md CAD soit environ 723 millions EUR. Ses effectifs à Ottawa, dans les provinces et dans les missions à l'étranger (hors agents de droit local) sont d'environ 4 000 personnes.

3.3 Cette structure dispose-t-elle d'antennes à l'étranger, Si oui, dans quels pays, et avec quels effectifs ?

Citoyenneté et Immigration Canada dispose de 91 bureaux à l'étranger : 246 expatriés y sont affectés en plus des 1 236 agents de droit local. La liste des bureaux est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux/missions.asp>

24- Les procédures de recrutement à l'étranger

4.1 Comment est assurée la promotion de l'émigration économique dans les pays sources ?

Le Canada est victime de son propre succès. Très peu d'activités de promotion et de recrutement sont réalisées par ses bureaux à l'étranger. La liste des demandes en attente d'être traitées (inventaire) est longue et fait l'objet de plusieurs mesures afin de l'écourter. Par conséquent, les activités de promotion ne sont pas nécessaires.

4.2 Existe-t-il des accords bilatéraux avec certains pays ?

Il n'existe pas d'accords bilatéraux en ce qui concerne l'immigration permanente. Toutefois, la main d'œuvre temporaire de certains secteurs fait l'objet d'accords bilatéraux avec les Etats-Unis et le Mexique dans le cadre du NAFTA.

4.3 Comment sont opérés les recrutements de main d'œuvre : par l'administration, par les branches professionnelles, par les entreprises concernées ?

Le recrutement de la main d'œuvre temporaire est opéré par les entreprises concernées, et très peu par les provinces.

4.4 Les recrutements ont-ils lieu dès le pays source ou l'émigration économique précède-t-elle la signature d'un contrat de travail ?

Les deux cas de figure sont possibles. Certains candidats sont sélectionnés au regard de la grille de sélection sans contrat de travail alors que d'autres candidats pourront opter pour la voie la plus rapide (avec un emploi déjà réservé et garanti (voir 2.1).

4.5 L'équivalent des « missions économiques » joue-t-il un rôle dans ces recrutements ? Si oui, lequel ?

Tous les dossiers liés à l'immigration sont traités uniquement par les bureaux de l'immigration de CIC au sein des ambassades canadiennes à l'étranger.

25- Les formalités sur place

5.1 Existe-t-il des formalités spécifiques en matière d'immigration économique ?

Les candidats à l'émigration économique doivent faire une demande, remplir les formulaires et fournir les documents exigés. La liste des documents et des bureaux est consultable sur le site Internet du CIC (www.cic.gc.ca sous la rubrique « Immigrer au Canada »).

5.2 Ces formalités sont-elles allégées dans certains cas, pour certaines « compétences ou talents » ? Existe-t-il des guichets dédiés dans les ambassades ou consulats canadiens à l'étranger ?

Les candidats ayant un emploi réservé se voient attribuer davantage de points au regard de la grille de sélection, et leur demande sera traitée plus rapidement. Les agents d'immigration travaillent dans les bureaux du CIC répartis dans les ambassades et consulats canadiens à l'étranger.

5.3 Y a-t-il un document unique valant visa+carte de séjour+autorisation de travail ?

Non. Il existe différents types de visas (permettant l'entrée au pays) et de permis (autorisant les études ou le travail) pour les résidents temporaires. Les résidents permanents (ou immigrants) possèdent une carte de résident permanent qui est différente des documents précédents.

5.4 Existe-t-il des « enquêtes de satisfaction » réalisés auprès des travailleurs étrangers, en ce qui concerne l'accueil dans les consulats, les « préfectures » etc... ?

Le Bureau d'amélioration des services met sur pied différentes initiatives visant la qualité et l'efficacité du service à la clientèle dans les bureaux à l'étranger et au Canada.

5.5 Existe-t-il une visite médicale obligatoire pour les migrants économiques ?

Tous les immigrants (ainsi que les membres de leur famille qui les accompagnent), incluant les immigrants économiques, doivent obligatoirement effectuer une visite médicale avant d'être autorisés à séjourner au Canada.

5.6 Existe-t-il une politique d'intégration spécifique aux migrants économiques ?

Tous les résidents permanents (immigrants de toutes catégories) ont accès à des programmes facilitant leur intégration au marché du travail et à la société canadienne. Les programmes sont variés bien que les formations linguistiques soient les plus répandues.

Contacts utiles

Katherine PESTIEAU
Directrice adjointe par intérim
Politiques et programmes à l'intention des résidents permanents
Direction générale de l'immigration
Citoyenneté et Immigration Canada (ministère fédéral)

Erika USHER
Directrice des affaires internationales
Citoyenneté et Immigration Canada (ministère fédéral)

Alain THEAULT
Ministre Conseiller en charge de l'immigration
Ambassade du Canada à Paris
Email : Alain.Theault@international.gc.ca

Rapports utiles

Rapport annuel au Parlement sur l'immigration de 2007
<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2007/2007-10-31.asp>

Rapport annuel au Parlement sur l'immigration de 2006
<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2006/2006-10-31.asp>

Faits et chiffres 2006 : aperçu de l'immigration
<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2006/index.asp>

Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie 2006-2015 : les pénuries de main d'œuvre actuelles et futures au Canada
http://www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_ressources/recherche/categories/marche_travail_f/sp_615_10_06/sp_615_10_06f.pdf

ETATS-UNIS

1 La définition de la politique d'immigration économique ou immigration de travail

- Des objectifs en matière d'immigration économique sont-ils fixés sur un plan qualitatif et/ou quantitatif ?

Des objectifs sont fixés sur un plan qualitatif et sur un plan quantitatif.

1. Sur un plan quantitatif, **un seuil maximal d'immigrants économiques est fixé chaque année par les Services de l'Immigration (USCIS)**. A titre d'exemple, en 2005, le nombre maximal de visas de résidents permanents accordés à des fins professionnelles était de 140 000 auquel on se doit d'ajouter le quota de visas non utilisé au cours de l'année précédente dans le cadre du regroupement familial.
2. Sur un plan qualitatif, les Services de l'Immigration distinguent **cinq catégories d'immigration économique qui sont elles-mêmes soumises à des quotas**. Pour gérer les migrations de travail, les Etats-Unis ont en effet adopté un système de quotas par qualification et non pas par secteur d'activité.

Il y a tout d'abord les personnes ayant des compétences exceptionnelles et des places prééminentes dans des catégories aussi diverses que l'enseignement, la recherche, les affaires ou le sport. Viennent ensuite les personnes hautement qualifiées puis les travailleurs peu qualifiés mais justifiant d'au moins deux ans d'expérience. Chacune de ces catégories a un quota environ égal à 28,6 % du total de l'immigration économique.

A cela s'ajoute pour la troisième catégorie un quota de 10 000 visas attribués à des travailleurs non qualifiés. 7.1 % des visas sont également attribués à des immigrants dits spécifiques tels que les missionnaires ou des employés du gouvernement américain à l'étranger. Enfin un quota de 7.1 % est réservé aux investisseurs garantissant un investissement minimal de \$ 1 million sur le territoire américain et la création d'au moins dix emplois. Il est important de souligner que des seuils inférieurs sont imposés aux personnes investissant dans des zones rurales ou des régions en crise, caractérisées notamment par un fort taux de chômage. 3 000 visas au moins sont chaque année réservés à cette catégorie particulière d'investisseurs.

A ce stade, il nous paraît important de faire une brève énumération des différents types de visas de travail:

- Le **visa H-1B**, accordé pour une durée initiale maximum de trois années, peut être renouvelé une fois pour une durée totale de six années et représente la majeure partie des visas de travail délivrés par l'administration américaine ;
- Le **visa H-2B** est la visa accordé aux employés saisonniers ;
- Les **visas P-1, P-2 et P-3** sont destinés aux artistes, sportifs et professionnels du show business ;
- Le **visa L-1** est accordé aux employés transférés entre sociétés affiliées ;
- Le **visa O** permet aux personnes de très haut niveau dans les domaines des sciences, de l'art, de la télévision, de la production cinématographique, de l'éducation ou du sport de venir aux Etats-Unis pour un événement, un projet ou un tournoi particulier ;

- L'époux et les enfants du titulaire d'un visa H, L, O et P peuvent obtenir des visas de même catégorie pour accompagner leur famille.

- Comment ces objectifs ont-ils évolué sur moyenne période, et seront-ils amenés à évoluer à l'avenir ?

Sur moyenne période, l'immigration économique a considérablement augmenté. Cette tendance semble devoir se prolonger et même s'accélérer tant la volonté politique de faire de l'immigration économique une priorité est forte. Dans son discours à la Nation prononcé en janvier 2004, le Président Bush a déclaré qu'il souhaitait, au cours de son second mandat, voir les quotas d'immigrants économiques considérablement augmenter. Des projets de loi, n'ayant pas abouti, ont, lors des 108^e et 109^e législatures, proposé de faire passer la limite totale de 140 000 à 290 000 ou même 460 000 visas de travailleurs attribués chaque année. Cette augmentation de la limite totale s'accompagnerait probablement d'une redéfinition des quotas entre les diverses catégories d'immigrants économiques avec, notamment, une augmentation considérable de visas attribués aux travailleurs non qualifiés.

- Comment ces objectifs sont-ils finalisés ?

L'immigration est un sujet très sensible sur le plan politique aux Etats-Unis et est souvent pomme de discorde entre les Démocrates et les Républicains et au sein-même des partis.

Le Congrès a autorité sur les questions relatives à l'immigration. Si le Président peut vouloir en faire une priorité, son domaine de compétences se limite au statut des réfugiés.

C'est *l'Immigration and Nationality Act (INA) de 1952* qui définit les contours légaux de la politique d'immigration. Amendé à de nombreuses reprises, il constitue, avec l'ensemble de ses amendements, le socle de la politique d'immigration.

- Comment sont mesurés les résultats des objectifs poursuivis ? Existe-t-il des indicateurs de performance dans ce domaine et si oui, lesquels ?

Un organisme spécial, l'*Office of Immigration Statistics*, est chargé chaque année de mesurer le nombre de visas de résidents permanents attribués selon chaque catégorie. Et cet organisme est plus généralement chargé d'effectuer toutes les mesures permettant de vérifier que les objectifs fixés par les lois sur l'immigration sont bien respectés.

- Rappeler l'évolution du nombre de migrants économiques et le pourcentage de ceux-ci parmi le total des migrants ?

En 2004, 946 142 visas de résidents permanents ont été attribués. 115 330 visas ont été accordés à des migrants économiques, soit un pourcentage de 16,4%.

Aux Etats-Unis, la très grande majorité des visas de résidents permanents sont accordés au titre du regroupement familial (65,6 % en 2004). Ce point est la source de nombreux débats aux Etats-Unis, de nombreux membres du Congrès, groupes de lobbyings et un pan important de l'opinion publique souhaitant plutôt privilégier une immigration économique.

- Existe-t-il une réflexion particulière tendant à éviter ce qui est présenté en France parfois comme un « pillage des cerveaux » ?

La liberté de circulation est un concept qui est au cœur de l'identité américaine. Les Américains sont conscients d'avoir les meilleures universités du monde, un système économique extrêmement compétitif malgré certains soubresauts, des pôles de recherche attractifs. Il leur paraît donc normal que des hommes et des femmes du monde entier viennent tenter de saisir les opportunités qui s'offrent à eux aux Etats-Unis, quitte à ce que ces derniers repartent par la suite dans leurs pays d'origine.

De plus, l'immigration économique est pour eux une démarche individuelle qui doit être analysée sous le spectre de l'individu. Il n'y a donc pas aux Etats-Unis de réflexion, comme en France, sur le pillage des cerveaux, réflexion qui se mène à l'échelle de pays, de groupes. Les Américains parlent d'ailleurs de « **drainage de cerveaux** » (*brain drain*) plutôt que de « pillage de cerveaux ».

2 La définition des besoins en main d'œuvre

- Les besoins en main d'œuvre sont-ils définis ? Si oui comment ?

Chaque année, les questions liées à l'immigration font l'objet aux Etats-Unis de nombreuses publications, réflexions d'instituts de recherche, d'économistes, de démographes, du Bureau des Statistiques de l'Immigration etc. Ce sont ces réflexions couplées au **lobbying d'entreprises, de fédérations syndicales et professionnelles** qui conduisent les membres du Congrès à définir des besoins en main d'œuvre susceptibles d'orienter les lois futures sur l'immigration.

- Existe-t-il des listes de métiers ouverts à l'immigration économique ? Comment celles-ci évoluent-elles ?

Il n'existe pas des listes de métiers ouverts à l'immigration économique. Comme nous avons pu le voir, **les différentes catégories de visas se déterminent selon un niveau de compétence, de qualifications.**

Néanmoins, des lois peuvent permettre aux autorités américaines d'accorder pendant une durée de temps limitée un nombre accru de visas à destination de certaines professions dont les Etats-Unis sont en partie dépourvus. En 2005, une loi à destination des infirmières a été promulguée et en 2006, ce fut au tour des médecins d'être concernés par une autre loi.

- Comment sont associés les acteurs économiques (entreprises, fédérations professionnelles etc.) à la définition des besoins ?

Via une intense activité de lobbying, les entreprises et les fédérations syndicales et professionnelles ont une influence profonde sur la politique d'immigration aux Etats-Unis. La majorité des entreprises et fédérations professionnelles souhaite que le nombre de cartes vertes attribuées chaque année soit augmenté et que les procédures d'attribution de visas de travail soient écourtées et simplifiées. Les entreprises spécialisées dans les hautes technologies font un lobbying intensif et font pression sur le Congrès afin qu'il vote des lois dans ce but. Elles considèrent en effet qu'elles manquent aujourd'hui de main d'œuvre très qualifiée et souhaiteraient pouvoir recruter un nombre supérieur d'ingénieurs indiens, philippins ou chinois. Microsoft, Oracle, Google font ainsi un lobbying intensif afin que le nombre de visas H-1B soit considérablement augmenté.

Certains syndicats comme le SEIU souhaiteraient que la citoyenneté américaine soit octroyée à tous les travailleurs illégaux. L'AFL-CIO demande qu'une régularisation des sans-papiers soit réalisée et que l'on accorde à ceux-ci le statut de « résident permanent ».

Ce lobbying est d'autant plus efficace que les syndicats et les dirigeants d'entreprises n'hésitent pas à prendre position lors des campagnes électorales et monnaient leur soutien à tel ou tel candidat.

- Existe-t-il des besoins identifiés en ce qui concerne certaines « compétences et talents » ? Comment ces besoins haut de gamme s'expriment-ils ?

Aujourd'hui, **l'économie américaine manque de main d'œuvre hautement qualifiée** dans les domaines du High Tech, des nanotechnologies, des biotechnologies, du médical et du paramédical etc. Ces besoins s'expriment à travers l'adoption de lois permettant l'octroi d'un nombre croissant de visas de travail ou de cartes vertes. Mais il y a également, comme nous l'avons vu, des lois qui s'intéressent plus particulièrement à certaines catégories de métiers dont les Etats-Unis manquent cruellement.

3 L'administration de l'immigration économique

- Quelle est l'administration responsable des questions de l'immigration économique ?
- Existe-t-il une structure dédiée ? Si oui, quand celle-ci a-t-elle été créée ? Quel en est le budget et les effectifs ?
- Cette structure dispose-t-elle d'antennes à l'étranger ?

Depuis le 1^{er} mars 2003, ce sont les **Services Américains de Citoyenneté et d'Immigration (USCIS)** du Département de la Sécurité Intérieure des Etats-Unis (*United States Department of Homeland Security*) qui sont responsables des questions relatives à l'immigration économique. L'USCIS est chargée de l'ensemble des procédures d'octroi de visas aux immigrants, de naturalisations mais elle s'occupe également des réfugiés et des personnes demandant l'asile. Auparavant, une agence du Département de la Justice, le Service de l'Immigration et des Naturalisations, était en charge des questions d'immigration. Le *Homeland Security Act of 2002*, signé par le Président Bush le 25 Novembre 2002, a organisé le transfert des compétences du Service de l'Immigration et des Naturalisations vers l'USCIS. L'actuel directeur de l'USCIS, le Dr. Emilio T. Gonzalez, est sous l'autorité directe du Vice-Secrétaire d'Etat à la Sécurité Intérieure Paul A. Schneider.

Le Département de la Sécurité Intérieure est un département de l'[administration fédérale américaine](#) créé en [novembre 2002](#) à l'initiative du président [George W. Bush](#), en réponse aux [attentats du 11 septembre 2001](#), et qui regroupe 22 agences fédérales dont l'USCIS. Avec plus de 200 000 employés, le DSI est la troisième branche la plus importante de l'administration américaine en termes d'effectifs. L'USCIS dispose quant à elle de 15 000 agents fédéraux qui travaillent dans 250 bureaux répartis sur le territoire américain et 26 autres pays. Les bureaux de l'USCIS à l'étranger ont à leur tête trois bureaux principaux situés à Rome, Bangkok et Mexico, chacun de ces bureaux étant responsable d'une aire géographique différente. Les bureaux de l'USCIS à l'étranger sont situés à Tijuana, Ciudad Juarez, Monterrey, Mexico, Guatemala City, San Salvador, Tegucigalpa, Panama City, Kingston, Saint Domingue, Port-au-Prince, La Havane, Lima, Londres, Rome, Francfort, Vienne, Athènes, Moscou, Accra, Nairobi, Johannesburg, New Delhi, Pékin, Séoul, Guangzhou, Bangkok, Hong Kong, Manille et Hô Chi Minh Ville. Le budget prévisionnel de l'USCIS pour 2008 s'élève à \$ 2,6 milliards. Contrairement à la plupart des agences fédérales, l'USCIS est financée presque intégralement par les recettes des prestations qu'elle fournit et non pas par des fonds publics alloués par le Congrès.

Il est également important de souligner que le *Department of Labor* joue un rôle important dans l'adjudication de plusieurs types de visas (H-1B et H-2B notamment). Il s'assure, lors du processus de délivrance de ces derniers, que les travailleurs étrangers ne bénéficient pas d'emplois aux dépens des travailleurs de nationalité américaine d'une part et de l'équivalence de salaire et des conditions de travail entre la personne bénéficiant du visa et les travailleurs américains d'autre part.

4 Les procédures de recrutement à l'étranger

- Comment est assurée la promotion de l'émigration économique dans les pays sources ?

Les Etats-Unis n'assurent pas la promotion de l'immigration économique dans les pays sources. Ils savent que leur puissante économie, la qualité de leurs universités et de leurs pôles de recherche ainsi que ce que représente « *the American Dream* » dans l'imaginaire de nombreuses personnes suffit à attirer de nombreux immigrants économiques sur leur territoire.

Néanmoins, si l'administration américaine ne fait pas la promotion de l'immigration économique, il est important de souligner que les universités américaines assurent leur publicité dans le monde entier via Internet, les grands journaux économiques et financiers et de nombreux canaux de communication. De plus, il y a un marché important de sociétés, très souvent présentes sur Internet, qui sont des prestataires de services tendant à aider les candidats à l'immigration ou à la loterie de la carte verte dans des procédures administratives parfois complexes. Et bien entendu, ces entreprises font la promotion de l'immigration économique qui est leur « fonds de commerce ».

- Existe-t-il des accords bilatéraux avec certains pays ?

Non. Contrairement à de nombreux pays qui, au cours des années 1990, ont signé de nombreux accords bilatéraux, **les Etats-Unis préfèrent que leur politique migratoire conserve un caractère universel.**

- Comment sont opérés les recrutements de main d'œuvre : par l'administration, par les branches professionnelles, par les entreprises concernées ?

Ce sont les entreprises concernées qui recrutent la main d'œuvre. A aucun moment, l'administration et les branches professionnelles n'interviennent dans le processus de recrutement.

- Les recrutements ont-ils lieu dès le pays source ou l'émigration économique précède-t-elle la signature d'un contrat de travail ?

Les employeurs doivent s'assurer préalablement que les personnes qu'elles souhaitent recruter sont autorisées à travailler sur le territoire américain. Elles doivent entreprendre un certain nombre de démarches précisément décrites par l'USCIS.

Pour pouvoir prétendre au statut de résident permanent, le travailleur étranger doit prouver qu'il bénéficie d'un emploi stable aux Etats-Unis ou qu'une offre d'emploi lui a été faite sur le territoire américain.

Pour obtenir des visas de travail, une offre d'emploi est préalablement nécessaire.

- L'équivalent des « missions économiques » joue-t-il un rôle dans ces recrutements ?

Non, l'équivalent des « missions économiques » ne joue aucun rôle dans ces recrutements.

5 Les formalités

- Existe-t-il des formalités spécifiques en matière d'immigration économique ?

Les candidats à l'immigration doivent prouver qu'ils respectent les conditions définies par *l'Immigration and Nationality Act*.

La procédure pour obtenir un visa de travail aux Etats-Unis est extrêmement complexe, longue et coûteuse. La plupart des immigrants économiques doivent payer des frais de procédure supérieurs à \$ 1 000.

Pour obtenir un visa de travail, l'employeur aux Etats-Unis doit remplir et déposer une requête (formulaire I-129) auprès des services d'immigration américains. Une fois la requête approuvée, l'employeur reçoit une autorisation de travail appelée "*Notice of Approval*" (formulaire I-797). Le requérant disposant de cette autorisation peut alors postuler pour l'obtention du visa.

Accordé pour une durée initiale maximum de trois années, le visa H-1B peut-être renouvelé une fois pour une durée totale de six années et représente la majeure partie des visas de travail délivrés par l'administration américaine. Le "*Bachelor's Degree*" ou son équivalent en matière d'expérience professionnelle est néanmoins exigé pour l'obtention du visa H-1B.

Pour ce qui est des autres visas : le visa H-2B correspond à celui des employés saisonniers, le visa L-1 à celui des employés transférés entre sociétés affiliées, et les visas P-1, P-2 et P-3 sont destinés aux artistes, sportifs et professionnels du show business.

Quant aux visas O, ils permettent aux personnes de très haut niveau dans les domaines des sciences, de l'art, de la télévision, de la production cinématographique, de l'éducation ou du sport de venir aux Etats-Unis pour un événement, un projet ou un tournoi particulier.

L'époux et les enfants du titulaire d'un visa H, L, O, et P peuvent obtenir des visas de même catégorie pour accompagner leur famille. Toutefois, le concubinage n'étant pas reconnu par la législation américaine, seuls les couples mariés peuvent prétendre au visa d'accompagnateur.

Pour obtenir la carte verte et donc le statut de résident permanent, il est conseillé de faire appel à un avocat spécialisé. En effet, les formulaires à remplir peuvent être difficiles à comprendre et les autorités renverront toute documentation incomplète.

- Ces formalités sont-elles allégées dans certains cas, pour certaines « compétences ou talents » ? Existe-t-il des guichets dédiés dans les consulats ?

Les personnes dotées de « compétences exceptionnelles » doivent également se soumettre à des formalités complexes et obtenir les autorisations nécessaires délivrées par l'USCIS.

Il n'existe pas de guichet dédié à certaines catégories d'immigrants économiques dans les consulats. Concernant les résidents permanents, la plupart des demandes de cartes vertes n'est pas traitée dans les consulats mais formulée directement auprès de l'USCIS.

- Y a-t-il un document unique valant visa – carte de séjour et autorisation de travail ?

La carte verte donne à son titulaire non seulement le droit de résider de façon permanente aux Etats-Unis mais aussi le droit de travailler sur le sol américain pour la période de validité de la carte. Elle permet à l'immigrant de bénéficier de tous les droits d'un citoyen américain à l'exception du droit de vote.

Il est possible de l'obtenir de plusieurs manières :

- _ le parrainage par un membre de la famille
- _ le parrainage par un employeur
- _ la loterie

Le parrainage par un membre de la famille

Un citoyen américain majeur (21 ans révolus) peut initier la procédure d'obtention de la carte verte pour ses parents, son conjoint ou ses enfants mineurs (de moins de 21 ans) et célibataires. Les délais sont dans ce cas relativement brefs.

Dans le cas d'un citoyen américain résidant dans son pays, comptez environ 20 mois à partir de l'INS aux Etats-Unis. La procédure est plus courte si le ressortissant américain réside en France au moment de la demande.

Un citoyen américain peut également faire une demande de carte verte pour ses enfants mariés ou pour ses frères et sœurs majeurs. Néanmoins les délais d'obtention sont, dans ce cas, plus longs.

Les enfants célibataires majeurs de parents américains ainsi que les conjoints et enfants célibataires d'un ressortissant français possédant une carte verte peuvent aussi prétendre à l'obtention de la carte verte.

Le parrainage par un employeur

Cette catégorie est réservée en premier lieu aux propriétaires et directeurs d'entreprises internationales ayant un siège aux Etats-Unis, aux artistes de grande renommée, aux chefs d'entreprises et aux personnes de sciences reconnus pour leur contribution sociale ou économique ou scientifique, aux professeurs renommés et aux

athlètes de haut niveau.

En second lieu, elle est accordée aux directeurs de compagnies internationales ayant un siège aux Etats-Unis depuis plus d'un an.

D'autre part, cette catégorie est réservée aux personnes représentant un intérêt financier, culturel ou scientifique pour les Etats-Unis. Cela ne demande cependant pas l'approbation du Département du travail. Cette catégorie concerne aussi les personnes ayant une offre d'emploi d'une entreprise américaine et qui détiennent une maîtrise ou une licence et 5 ans d'expérience professionnelle.

La loterie

Chaque année, le Service de l'immigration délivre de façon aléatoire, et par tirage au sort, 55.000 « *Green Cards* » permettant la résidence permanente aux Etats-Unis et surtout de travailler légalement.

- Existe-t-il des « enquêtes de satisfaction » réalisées auprès des travailleurs étrangers, en ce qui concerne l'accueil dans les consulats, les « préfectures » etc... ?

Non, il n'y a pas d' « enquêtes de satisfaction » réalisées auprès des travailleurs étrangers sur la manière dont ils jugent la procédure d'octroi de visas de travail ou de la carte verte.

En revanche, l'USCIS travaille en collaboration étroite avec des associations représentant les différentes catégories d'immigrés et sollicite régulièrement leurs avis. Ces associations implantées localement ont, elles, un contact direct avec les immigrants. Un exemple de cette collaboration a été donné lorsque l'USCIS a procédé à la rédaction de nouveaux tests d'instruction civique à destination des immigrants. Très fortement critiqués par de nombreux élus qui les considéraient trop simples et non susceptibles de dénoter la culture civique de candidats à la citoyenneté américaine, ces tests ont été entièrement revus et modifiés par l'USCIS, des historiens de l'immigration, des groupes de recherche sur l'immigration et de nombreuses associations d'immigrants.

- Existe-t-il une visite médicale obligatoire pour les migrants économiques ?

Il est exigé que toute personne faisant une demande de visa d'immigration passe une visite médicale auprès d'un médecin agréé par l'USCIS, afin que son éligibilité à recevoir un tel visa puisse être déterminé.

Depuis 1998, un test de dépistage du VIH doit être fait par un médecin avant d'obtenir la carte verte. Sauf dans des cas précis, un résultat positif sera un critère d'inadmissibilité.

- Existe-t-il une politique d'immigration spécifique aux migrants économiques ?

La politique d'immigration spécifique aux migrants économiques est celle que nous avons tenté de décrire précédemment.

En conclusion, il est important de souligner que **cette politique d'immigration est au cœur du débat politique aux Etats-Unis, l'objet de luttes passionnées et risque d'être l'objet de nombreuses modifications au cours des prochaines années.**

Si la réforme complète de la politique d'immigration voulue par le Président Bush semble devoir être, au moins pour un certain temps, mise aux oubliettes, deux projets de loi méritent encore d'être pris en considération :

1. Le **DREAM Act** (*Development, Relief and Education for Alien Minors Act*) est une loi qui permettrait aux lycéens qui sont des immigrants illégaux, et qui souhaiteraient étudier dans une université américaine ou servir dans les forces armées, de voir leur situation régularisée. Le projet de loi a déjà été examiné à plusieurs reprises par le Sénat et la Chambre des Représentants ;
2. Le **AgJOBS Act** (*Agricultural Job Opportunities, Benefits and Security Act of 2007*) est un projet de loi visant à régulariser les immigrants illégaux qui ont été travailleurs agricoles sur le territoire américain pendant une période d'au moins 150 jours entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2006, à condition bien entendu qu'ils n'aient commis aucun crime durant cette période.