

La gestion des migrations de travail est un élément central des politiques migratoires dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Cette voie d'entrée est la plus étroitement liée aux priorités économiques du pays de destination, et c'est aussi celle que les gouvernements maîtrisent le plus, parce qu'ils déterminent qui admettre sur le territoire, selon quelles conditions et pour combien de temps.

Aucun modèle de gestion des migrations de travail ne prévaut. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les politiques en la matière sont devenues plus complexes et plus diversifiées ces dernières décennies, avec la mise en place de différents programmes et outils proposant des voies d'entrée temporaires et permanentes au service d'objectifs économiques très divers. Ce processus continu d'innovation vise à améliorer les résultats, à s'adapter à l'évolution des contextes, à répondre à de nouveaux enjeux et même à faire face aux changements d'orientation adoptés par d'autres pays.

Le présent document de synthèse sur les politiques migratoires décrit un certain nombre d'innovations en matière de gestion des migrations de travail ainsi que leur champ d'application. Il recense les nouveaux défis qui se posent et donne des exemples de mesures susceptibles de les relever. Il vise à aider les décideurs à analyser, élaborer et appliquer leurs propres méthodes novatrices de gestion des migrations de travail.

Comment adopter une gestion des migrations de travail tournée vers l'avenir ?

Les programmes relatifs aux migrations de travail doivent être flexibles et répondre à des besoins précis

Les programmes nationaux doivent répondre à divers besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs, métiers ou certaines régions. Les programmes généraux peuvent être assortis de listes régionales de métiers en tension ou de tests locaux du marché du travail, et doivent parfois être complétés par des dispositifs plus ciblés.

Les programmes pilotes permettent de mettre à l'essai des solutions sectorielles et de tenir compte des besoins temporaires

Les essais visant à couvrir de nouveaux groupes peuvent prendre la forme de programmes pilotes à durée limitée dans le temps. L'Irlande a mis en place un programme pilote temporaire pour les travailleurs dans le secteur agroalimentaire, tandis que le Canada a récemment annoncé un programme pilote dans le même secteur d'activité. Au Royaume-Uni, un dispositif pilote sur deux ans permet à 2 500 saisonniers agricoles par an de travailler sur le territoire britannique pendant six mois maximum.

Privilégier les collectivités locales permet de répartir les coûts et de partager les bénéfices

Certains programmes sont autorisés dans les sous-régions où les besoins sont les plus grands, où le contexte est le plus propice à l'intégration économique, et où les capacités sont élevées, de même que les intérêts. Par exemple, le Japon a autorisé certaines zones spéciales d'intérêt stratégique national à parrainer de nouveaux entrepreneurs prometteurs immigrés. Les travailleurs immigrés peuvent également recevoir des incitations pour s'installer ou demeurer en zone rurale. La Corée met en œuvre un programme destiné aux travailleurs saisonniers dans les zones rurales, qui est financé par les communes. Au Canada, un programme d'initiative locale est axé sur certains immigrés économiques dans les régions à l'est et au nord du pays. En Australie, des mesures visent à encourager certains travailleurs immigrés à prolonger leur séjour en zone rurale avant de pouvoir s'installer dans d'autres régions du pays.

Nouvelles voies d'accès pour les entrepreneurs

Les programmes en faveur des jeunes entreprises exigent souvent à peine plus qu'une idée convaincante, et aucun revenu ni bilan d'activité, pour autoriser des individus à travailler dans le pays. Les créateurs de ces jeunes entreprises ne pourraient généralement pas prétendre à un visa professionnel. Environ la moitié des pays de l'OCDE a mis en place ces dernières années des visas dédiés aux créateurs d'entreprises innovantes. En Australie et au Canada, les créateurs d'entreprises innovantes qui ont obtenu les financements nécessaires jouissent immédiatement d'un droit de résidence permanente – quelle que soit la réussite de l'entreprise. La Pologne a commencé à proposer en 2018 le programme pilote Poland Prize pour attirer les jeunes entreprises innovantes étrangères. La France rivalise aujourd'hui pour proposer l'offre la plus avantageuse, avec une aide forfaitaire allouée aux candidats sélectionnés et des facilités pour les membres de la famille et les collaborateurs.

Encadré 1. Comment l'automatisation va-t-elle influencer la demande de travailleurs immigrés ?

La demande future de travailleurs immigrés devrait se concentrer dans certains secteurs et métiers, parmi lesquels des emplois divers, pas seulement les plus qualifiés. Le secteur des soins en est un exemple, sous l'effet de la hausse du taux de dépendance des personnes âgées et de la pénurie de travailleurs qualifiés nés dans le pays. Dans les services domestiques cependant, la robotique et les nouvelles technologies pourraient en partie remplacer les travailleurs immigrés.

L'automatisation conduira, à long terme, à une demande accrue de main-d'œuvre très qualifiée. En revanche, à court et à moyen terme, les jeunes actifs venus sur le marché du travail vont progressivement délaissier les professions à risque d'automatisation, entraînant dans la pratique une augmentation de la demande de travailleurs immigrés peu qualifiés.

À quelle vitesse cette évolution va-t-elle se produire ? Et combien de temps va durer la période de transition ? Les machines vont-elles un jour remplacer certaines catégories d'emplois ? Les niveaux et conditions d'embauche devraient-ils être ajustés ? Les pays doivent se poser ces questions s'ils veulent non seulement s'adapter aux évolutions futures, mais aussi les façonner.

À mesure que la mobilité augmente, la course aux talents s'intensifie entre les pays

Les individus mobiles choisissent les pays où ils désirent étudier, travailler et investir en fonction notamment des conditions plus ou moins favorables que proposent les mesures applicables aux membres de leur famille et à une installation à plus long terme. Si les conditions d'emploi sont essentielles pour attirer les talents, les politiques d'immigration jouent un rôle déterminant. Les indicateurs de l'attractivité des talents de l'OCDE montrent que bon nombre de pays pourraient améliorer leur classement en adoptant des politiques d'immigration plus favorables pour les travailleurs hautement qualifiés.

Il importe de chercher activement à atteindre les travailleurs immigrés potentiels

La plupart des pays de l'OCDE ont commencé à mener des campagnes d'autopromotion auprès des individus mobiles partout dans le monde. Leur présence en ligne, qui auparavant se contentait d'expliquer et de présenter la législation, vise désormais à promouvoir une image. Des sites web comme Make it in Germany et Workindenmark, et d'autres sites analogues en Estonie, en Suède et en Nouvelle-Zélande, intègrent des fonctionnalités de discussions en ligne et d'assistance téléphonique en langue anglaise, ce qui démontre une volonté d'investir dans la promotion. Certains pays comme le Canada vont plus loin en mettant en avant leurs programmes d'immigration dans les médias sociaux et en apportant rapidement des réponses personnalisées à des questions précises. Le programme Talent Boost en Finlande comprend une communication axée sur l'identité de marque du pays et une stratégie personnalisée.

Les visas de recherche d'emploi permettent aux personnes qualifiées de mener leurs recherches dans le pays

Un certain nombre de pays de l'OCDE comme l'Allemagne, les Pays-Bas et la Norvège disposent de visas de recherche d'emploi, ou s'appêtent à les mettre en place ; ils permettent à certaines catégories de travailleurs immigrés potentiels de mener leurs recherches sur place. Le Chili, par exemple, a mis en place un visa spécial de 12 mois, renouvelable une fois, qui permet aux diplômés des meilleures universités mondiales de chercher un emploi. Les détenteurs de ce permis peuvent rester s'ils trouvent un travail.

Les gouvernements pourraient subventionner directement l'embauche de travailleurs étrangers

Lorsqu'il apparaît essentiel d'attirer des talents étrangers, certains pays interviennent en aidant financièrement les employeurs. En Estonie, Enterprise Estonia subventionne les entreprises qui embauchent des spécialistes étrangers n'ayant jamais résidé dans le pays. La subvention couvre les coûts de recrutement et d'intégration. La Corée a mis en place divers taux d'imposition réduits pour les travailleurs étrangers très qualifiés et autorise, pour certaines catégories d'étrangers très qualifiés dans des entreprises sélectionnées, l'application d'un taux forfaitaire optionnel aux revenus perçus en Corée dès l'arrivée et pendant cinq ans maximum.

Il importe de faciliter les changements de statut et de retenir la main-d'œuvre qualifiée

La plupart des pays de l'OCDE offrent aux anciens étudiants en mobilité internationale de meilleures possibilités pour s'installer et travailler dans le pays après l'obtention de leur diplôme. Cette démarche est un élément clé de la directive de l'UE de 2016 relative au séjour des étudiants et des chercheurs (laquelle autorise les diplômés récents à rester au moins neuf mois dans le pays d'accueil pour chercher du travail). Un certain nombre de systèmes de sélection à points, comme en Australie, au Canada et en Corée, accordent des points supplémentaires en cas d'études menées dans le pays d'accueil. Dans la plupart des pays européens, les années de résidence en qualité d'étudiant sont pleinement ou partiellement prises en compte dans la durée de résidence exigée en vue d'une naturalisation. Pour favoriser le maintien des travailleurs immigrés en dehors des zones métropolitaines, certains gouvernements sont favorables à une approche familiale globale de l'installation, en proposant notamment des services d'accueil pour les conjoints.

Il est de plus en plus difficile de définir les futurs besoins de compétences

À l'avenir, la sélection des travailleurs immigrés pourrait passer par de nouvelles formes d'évaluation de leurs compétences. Aujourd'hui, la plupart des pays de l'OCDE disposent de systèmes qui sélectionnent les travailleurs sur la base des besoins des employeurs (offres d'emploi) en fonction de critères de base (salaire, profession ou formation). L'admission de personnes sur la base de catégories fixes de métiers ou de diplômes cohabite désormais avec d'autres méthodes d'évaluation des compétences qui sont de meilleurs indicateurs de la contribution économique dans le temps.

Des barèmes de sélection flexibles sont un bon début

Les systèmes à points, qui accordent des points pour différentes compétences, expériences et caractéristiques, ainsi que pour leur interaction, illustrent bien ce qu'est un outil de sélection multifactorielle. Par exemple, au Canada, le système à points tient compte de l'interaction positive des diplômes de l'enseignement supérieur avec les différents niveaux de compétences linguistiques. Afin que ces barèmes restent pertinents, une boucle de rétroaction interactive entre la recherche, l'évaluation et le paramétrage du système de gestion des migrations de travail doit également être mise en place.

Le salaire peut être un indicateur supplémentaire

Le salaire peut être un indicateur supplémentaire des compétences et les seuils salariaux peuvent se substituer à des barèmes de sélection complexes. Un certain nombre de pays mettent en œuvre des programmes qui appliquent un seuil salarial en tant que principale variable représentative des besoins de compétences. La Carte bleue européenne est ici un bon exemple : le seuil peut être plus bas quand un emploi figure sur la liste des métiers en tension. De telles listes ont entre autres été mises en place en Allemagne, en Lettonie et au Luxembourg. En Nouvelle-Zélande, la catégorie des travailleurs immigrés qualifiés applique des seuils salariaux pour compléter l'évaluation des niveaux d'emploi qualifié. Pour réussir à bien cerner les besoins futurs, il est indispensable de pouvoir adapter rapidement ce type de critères aux nouvelles réalités économiques.

Les questions d'autorisation et de reconnaissance peuvent être examinées avant la sélection

De nombreux travailleurs immigrés choisis pour leurs compétences sont néanmoins incapables d'exercer parce qu'ils n'y sont pas autorisés. Une tendance a consisté à faire intervenir la procédure d'autorisation avant la sélection. Certains dispositifs comme les visas temporaires spéciaux, délivrés par exemple par l'Allemagne, permettent aux individus d'obtenir l'autorisation d'exercer et la reconnaissance de leurs qualifications dans le pays avant de trouver un emploi.

Le développement des compétences (dans les pays d'origine et de destination) peut intervenir en parallèle

Pour répondre aux besoins de compétences, notamment au niveau intermédiaire, certains pays participent au développement des compétences des candidats à l'émigration. Lorsque des acteurs privés et publics du pays de destination interviennent pour financer des formations pour leurs propres besoins, cela devient un

partenariat. Différentes structures de partage des coûts peuvent faciliter le développement des compétences dans les pays d'origine, de sorte que les travailleurs immigrés potentiels possèdent les compétences recherchées par les employeurs à l'étranger et dans leur pays. De tels « partenariats pour la mobilité des compétences » pourraient même encourager les retours ou étendre la formation à des groupes comprenant des individus qui restent dans leur pays, ce qui enrichirait le vivier de compétences du pays d'accueil. Certains de ces partenariats (par exemple en Nouvelle-Zélande et en Australie) ciblent les migrations temporaires. L'Italie applique des dispositions pour s'assurer que les participants à de tels partenariats ont un accès prioritaire au permis de travail.

Les politiques migratoires peuvent contribuer au développement du capital humain dans les pays d'accueil

Attirer des travailleurs immigrés qualifiés est une des solutions pour améliorer les compétences et resserrer les liens entre les pays dans le cadre de la circulation mondiale des idées et des innovations. Le transfert de connaissances est à la base de nombreux programmes de courte durée qui visent à attirer les talents internationaux, par exemple en Corée les *Korea Research Fellowships* et le *Brain Korea 21 Programme*.

Afin de ne pas dissuader les employeurs d'investir dans leurs propres salariés ou ne pas réduire les investissements dans la formation de la main-d'œuvre locale, certains pays comme la Nouvelle-Zélande exigent que des initiatives de formation soient prises avant un recrutement. Le Canada oblige quant à lui les employeurs à investir dans le développement des compétences des travailleurs résidents ou nés dans le pays pour pouvoir embaucher des travailleurs étrangers très qualifiés. Une autre méthode consiste à imposer une taxe d'apprentissage à l'embauche de travailleurs étrangers qualifiés. Aux États-Unis et en Australie, les fonds provenant de telles taxes sont consacrés à la formation des travailleurs résidents.

Les nouvelles technologies peuvent améliorer la transparence du processus et l'adéquation entre l'offre et la demande mais la prudence est de mise

Les systèmes migratoires en vigueur sont conçus pour gérer une certaine catégorie de placements : essentiellement des emplois salariés à plein temps dans des entreprises parrainantes. Les nouvelles technologies de données permettent d'améliorer la transparence au moment du recrutement et de la mise en adéquation de

la main-d'œuvre étrangère et des besoins actuels – du moins en théorie.

Des plateformes automatiques de placement pourraient faciliter les recrutements internationaux

Un certain nombre de pays de l'OCDE, comme l'Allemagne, l'Australie, le Canada, le Danemark, l'Estonie, les Pays-Bas, la République tchèque et la Suède, ainsi que l'UE, ont mis à l'essai ces dernières années des portails publics de placement en ligne en plus des plateformes privées existantes comme Monster et LinkedIn. La Nouvelle-Zélande gère une plateforme de la sorte (SkillFinder) pour les personnes désireuses de travailler sur son territoire. Les candidats sont filtrés par le gouvernement et leurs coordonnées transmises aux employeurs ou recruteurs en fonction des vacances de postes. Lorsque la plateforme de placement est reliée au système de gestion et de sélection des travailleurs immigrés, les gouvernements garantissent aux employeurs que les candidats nés à l'étranger sont bien autorisés à immigrer. Le Canada propose un outil automatique de mise en adéquation de l'offre et de la demande d'emplois sur sa plateforme nationale de jumelage-emploi et de publication des offres (Guichet-Emplois). Les employeurs qui recrutent à des postes soumis au test du marché du travail doivent publier les vacances sur cette plateforme et inviter les candidats répondant à leurs critères de recherche au Canada à postuler.

Il est utile de simplifier les procédures et de moderniser les infrastructures

Les systèmes modernes de gestion des migrations de travail permettent de supprimer les demandes sur papier et leur traitement. En Irlande, le système EPOS (*Employment Permits Online System*) permet de demander un permis de travail en ligne ou via une application mobile. Il contient des fonctionnalités pour soumettre des justificatifs et payer des droits. De la même façon, l'Australie vise à simplifier et à accélérer les procédures migratoires en ligne. En Nouvelle-Zélande, les demandes de résidence permanente soumises sur papier coûtent plus cher que celles déposées en ligne. Le Chili a déjà supprimé les demandes sur support papier pour les permis de résidence permanente.

Les usagers veulent des services toujours plus rapides et efficaces

Les attentes des services clients sont élevées à l'ère du numérique. Les délais d'attente sont importants : il faut que les candidats attirés et sélectionnés puissent arriver rapidement dans le pays. Les employeurs ont souvent

des besoins à couvrir à brefs délais et les travailleurs immigrés peuvent préférer d'autres destinations si les délais des procédures d'immigration sont incertains. Les employeurs peuvent renoncer à les embaucher si le processus est long.

Les systèmes en deux étapes fondés sur un vivier de candidats éliminent les retards dans le traitement des candidatures

Le système en deux étapes dit de « déclaration d'intérêt » est une méthode qui est de plus en plus utilisée pour réduire les retards de traitement. Un tel système repose sur un vivier de candidats remplissant les conditions requises, dans lequel les autorités puisent à intervalles réguliers les travailleurs immigrés les mieux classés. Les arriérés peuvent également être éliminés parce que les autorités déterminent le nombre de candidats invités à soumettre une candidature définitive.

Certifier des employeurs et des organismes de parrainage permet de mettre en place des procédures accélérées mais il faut être attentif aux PME

Pour tenir compte des contraintes de temps des employeurs, de nombreux pays de l'OCDE (par exemple, la Hongrie, l'Irlande, le Royaume-Uni et l'Espagne) ont mis en place un système accéléré pour les employeurs et autres organismes de parrainage ayant obtenu une certification. En Slovaquie, une procédure accélérée permet aux jeunes entreprises ou aux entreprises à forte valeur ajoutée qui sont enregistrées de recruter des étrangers plus rapidement. La Lituanie tient à jour une liste de parrains approuvés qui peuvent recruter directement sans soumettre certains documents, notamment le permis de travail, au département des Migrations.

Les plateformes qui gèrent des guichets uniques peuvent mettre en relation de multiples parties prenantes

Un centre d'échanges où de multiples parties prenantes, notamment des services administratifs, des instituts de formation, des employeurs et des travailleurs immigrés peuvent se rencontrer (physiquement ou virtuellement) favorise la mise en adéquation de l'offre et de la demande. La Lituanie propose un guichet unique pour les immigrés hautement qualifiés et les entrepreneurs eu égard à la délivrance des permis de résidence temporaire. La France a lancé un processus analogue de guichet unique et un service de visa prioritaire pour les étudiants en mobilité internationale. En Estonie, l'International House à Ülemiste City fournit aux spécialistes étrangers toutes les informations

nécessaires et divers services publics pour leurs procédures d'immigration et d'intégration.

Encadré 2. Les travailleurs de demain devront-ils émigrer ?

Le cadre général en vigueur sur les migrations de travail se fonde sur la notion de résidence et sur la réglementation du statut de résident. Les formes atypiques d'emploi comme le travail à distance et virtuel se développent, et cette évolution doit reposer sur des politiques ajustées non seulement pour attirer les travailleurs étrangers mais aussi dans d'autres domaines connexes d'intervention des pouvoirs publics comme la fiscalité. Les éléments qui définissent le travail – et les « travailleurs immigrés » – sont donc diffus. Par exemple, on recense un nombre grandissant de « travailleurs nomades » qui exercent leur métier grâce aux outils numériques dans des pays autres que celui de leur résidence fiscale. Si ces nomades travaillent depuis un espace de bureau partagé dans un autre pays, doit-on les considérer comme des travailleurs immigrés ? Si des services sont essentiellement fournis par des travailleurs nomades ou des prestataires de service à l'étranger, ces derniers doivent-ils posséder un permis de travail ? Doit-on envisager de nouvelles catégories de permis de résidence pour prendre en considération les étrangers employés dans un pays tiers ? Les pays doivent déterminer les nouveaux dispositifs qui sont nécessaires pour réglementer les migrations dans le contexte de ces nouvelles formes atypiques d'emploi.

Les systèmes de plus en plus complexes deviennent difficiles à évaluer et à expliquer

Les systèmes de gestion des migrations de travail doivent mettre en balance de nombreux objectifs différents et faire face à des besoins du marché du travail de plus en plus diversifiés. Les pays répondent souvent à ces difficultés en créant différentes sous-catégories et plusieurs niveaux d'admission. Toutefois, cette façon de procéder risque de créer une mosaïque confuse de permis et de visas. En outre, les instruments disponibles pour la gestion des migrations de travail n'ont jamais été aussi perfectionnés et difficiles à mettre en œuvre et à évaluer.

Assurer une veille et mettre en place des garanties contre d'éventuels effets négatifs

Le principal repère de réussite des programmes relatifs aux migrations de travail – outre les résultats des immigrés – est qu'ils apportent des ressources humaines et de main-d'œuvre sans effet négatif sur les travailleurs

résidents. Si la plupart des systèmes offrent plusieurs niveaux de garanties aux travailleurs résidents, la capacité à appréhender d'éventuels effets négatifs permet aux pouvoirs publics d'ajuster leurs cadres d'action. De tels effets dépassent les perspectives salariales et professionnelles ; il s'agit notamment de déterminer si l'offre d'éducation et de formation est maintenue et si l'accès à la main-d'œuvre dissuade les entreprises d'investir dans l'amélioration de la productivité.

Des infrastructures solides permettent de suivre efficacement l'évolution des résultats

Les pays nordiques ont depuis longtemps la possibilité de suivre les résultats et l'impact des migrations de travail. Les gouvernements sont capables de relier plusieurs bases de données comme les fichiers de l'immigration et de l'emploi au niveau des entreprises et de réaliser des analyses longitudinales pour comprendre les effets de l'immigration et les éléments qui favorisent la réussite à long terme des immigrés. Une fois qu'une telle infrastructure globale existe, sa gestion devient plus facile. Les pays doivent mettre en balance les avantages de ces systèmes avec les inconvénients possibles, comme les préoccupations liées à la protection des données et au coût de leur gestion.

Le partage d'information et la coordination interministérielle sont essentiels

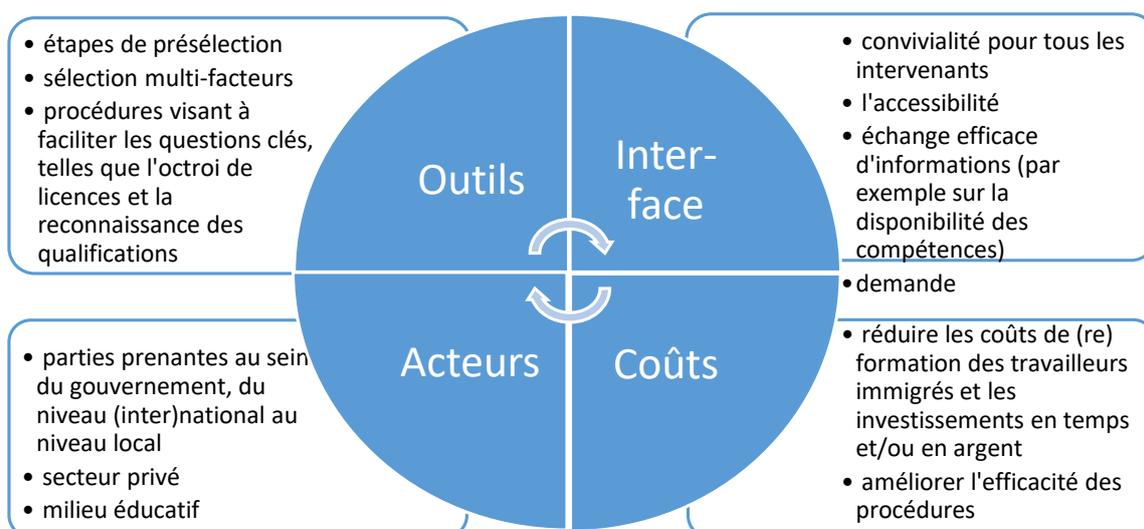
Les pays de l'OCDE n'ont pas tous un ministère unique responsable de la politique migratoire. Si certains pays

en ont créé un ces dernières années (la Grèce en a eu un pendant environ cinq ans), d'autres ont renforcé l'importance ou élargi le champ de compétences de services existants comme dans le cas du Japon. Même lorsque les migrations de travail ne relèvent que d'un seul ministère, elles associent souvent d'autres cercles de compétences, y compris les ministères de l'Emploi ou des Affaires étrangères et les services responsables de l'économie, de l'éducation et des sciences et de l'innovation. La cohérence des mesures prises est donc cruciale. Pour ce faire, il est nécessaire de définir les responsabilités et les objectifs, d'obtenir la participation des plus hautes sphères et d'offrir des possibilités de coordination et d'échange d'information. Dans certains cas, un groupe de travail, un plan ou une stratégie interministériel(le) a été élaboré(e). C'est le cas du Basic Plan for Immigration Policy, en Corée, qui est publié tous les cinq ans et qui comprend des engagements annuels de mise en œuvre.

Faire l'inventaire des innovations en matière de gestion des migrations de travail

Compte tenu des multiples intentions des politiques de gestion des migrations de travail, de nombreuses approches considérées dans le présent document comme étant novatrices recoupent plusieurs paramètres. Elles peuvent avoir un effet sur les outils, l'interface, les acteurs et les dispositions relatives aux coûts. Le Graphique 1 indique à quel niveau de la gestion des migrations de travail des pratiques innovantes peuvent être adoptées.

Graphique 1. Innovations possibles en matière de gestion des migrations de travail



Conclusion

Les changements démographiques et les profondes mutations du monde du travail vont modifier le type de compétences dont les pays de l'OCDE ont besoin, ce qui pourrait bien remettre en question le cadre législatif applicable aux migrations de travail. La mobilité s'intensifiant, il devient plus difficile d'attirer et de sélectionner les travailleurs immigrés appropriés. Dans le même temps, un nombre grandissant de formes atypiques d'emploi et la hausse des migrations temporaires exigent des solutions nouvelles.

Pour mettre en place des systèmes de gestion des migrations de travail qui soient tournés vers l'avenir, il faut créer des partenariats nouveaux et renforcés. Les partenariats pour la mobilité des compétences avec les pays d'origine sont une partie de la solution. Le fait d'associer les acteurs à l'échelon local – pour répartir les avantages et les coûts de l'immigration dans l'ensemble du pays – mais aussi, de façon stratégique, les employeurs (entreprises), les syndicats et les établissements d'enseignement supérieur, en est une autre. Les partenariats avec les autorités locales peuvent favoriser le maintien dans le pays des travailleurs immigrés et de leur famille.

De nouveaux modèles de financement et de nouvelles incitations monétaires comme les réductions d'impôt peuvent attirer des individus ; des subventions spéciales peuvent compenser les coûts supportés par les employeurs lorsqu'ils embauchent de la main-d'œuvre étrangère. Les coûts de la formation des immigrés pour qu'ils acquièrent les compétences appropriées peuvent être partagés entre les pays d'origine et de destination, et favoriser aussi le développement des compétences dans le pays d'origine, dans le cadre de parrainages public-privé.

Une chose est sûre, l'avenir va s'accompagner de mutations profondes. Mettre en place des systèmes migratoires tournés vers l'avenir, c'est-à-dire qui prennent en compte l'évolution de l'offre, de la demande, les nouveaux besoins de compétences et les nouvelles priorités d'action, signifie investir dans leur capacité d'adaptation. De nombreuses mesures recensées dans le présent document permettent de procéder en continu à des ajustements et d'adopter des pratiques novatrices afin de veiller à la gestion efficace des migrations de travail aujourd'hui et à l'avenir.

Bibliographie

OCDE, Série « Le recrutement des travailleurs immigrés », <https://doi.org/10.1787/22257969>, Canada, Corée, Australie, Pays-Bas, France, Europe, Autriche, Norvège, Nouvelle-Zélande, Allemagne, Suède.

OCDE, Bertelsmann Stiftung (2019), « How do OECD countries compare in their attractiveness for talented migrants? », *Débats sur les politiques migratoires*, n° 19, <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-19.pdf>.

OCDE (2019), *Perspectives des migrations internationales 2019*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/60811ed3-fr>.

OCDE (2019), *Building an EU Talent Pool: A New Approach to Migration Management for Europe*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6ea982a0-en>.

OCDE (2018), « What would make Global Skills Partnerships work in practice? », *Débats sur les politiques migratoires*, n° 15, <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debate-15.pdf>.

OCDE (2014), « La gestion des migrations de travail : des politiques avisées au service de la croissance économique », in *Perspectives des migrations internationales 2014*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-6-fr.

OCDE (2014), « Qui admettre au titre de l'immigration de travail ? », *Débats sur les politiques migratoires*, n° 4, <https://www.oecd.org/fr/els/mig/debats-politiques-migratoires-4.pdf>.

Contacts

Jean-Christophe Dumont
Division des migrations internationales, OCDE
Courriel: jean-christophe.dumont@oecd.org
Tel: +33 1 45 24 92 43

Jonathan Chaloff
Division des migrations internationales, OCDE
Courriel: jonathan.chaloff@oecd.org
Tel: +33 1 45 24 18 49

Thomas Liebig
Division des migrations internationales, OCDE
Courriel: thomas.liebig@oecd.org
Tel: +33 1 45 24 90 68

Liens utiles:

www.oecd.org/migration
<http://www.oecd.org/migration/ministerial/>

Cette brochure est publiée sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues des gouvernements des pays membres de l'OCDE.