

Synthèse de l'étude de faisabilité de la constitution d'un réservoir de talents



Le présent document a été préparé par le Secrétariat de l'OCDE dans le cadre de l'Étude évaluant la faisabilité de différents scénarios pour la mise au point d'un modèle de « manifestation d'intérêt » et la constitution d'un « réservoir de talents » à l'échelle de l'UE, bénéficiant d'un financement de la Commission européenne (HOME/2020/AMIF/AG/OECD/4).

Ce document a été réalisé avec l'aide financière de l'Union européenne. Les opinions exprimées ici ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant l'opinion officielle de l'Union européenne

Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE. Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Synthèse de l'étude de faisabilité de la constitution d'un réservoir de talents européen

Ce document est un résumé du rapport de l'étude de faisabilité. S'appuyant sur des scénarios inspirés de pays de l'OCDE non membres de l'UE, comme la Nouvelle-Zélande et le Canada, l'étude recense les points de vue de différents acteurs publics et privés, détermine la valeur ajoutée que pourrait apporter une telle initiative et les mesures nécessaires à cette fin. L'étude de faisabilité indique une demande claire et confirme la pertinence d'un tel vivier de talents. L'étude examine comment un réservoir de talents pourrait être développée dans le cadre institutionnel et législatif actuel. Sur la base de ces analyses, elle développe les efforts nécessaires pour y parvenir et propose un scénario provisoire à considérer. Le scénario prévoit une plate-forme contenant des profils de migrants potentiels qui répondent aux critères des programmes de migration qualifiée existants dans les pays de l'UE, avec la possibilité d'ajouter des postes vacants présélectionnés et un outil de mise en correspondance, ainsi que d'autres actions de soutien. L'étude quantifie les efforts nécessaires pour les atteindre et les compare aux avantages attendus, en indiquant l'approche la plus favorable.

Résumé

L'OCDE a réalisé une étude de faisabilité de la constitution d'un réservoir de talents au niveau de l'UE (« réservoir de talents européen ») permettant à des candidats qualifiés issus de pays tiers de manifester de l'intérêt pour travailler dans l'UE, et aux employeurs et États membres de consulter ces profils. Il n'existe actuellement aucune plateforme de ce type au sein de l'UE. La Commission européenne a retenu trois scénarios précédemment élaborés par l'OCDE en vue d'un examen plus approfondi. À partir de ces scénarios, les différentes options possibles et les principaux choix à faire ont été recensés et examinés avec les différentes parties prenantes et les acteurs des secteurs public et privé au niveau national et européen. Tous se sont accordés à reconnaître la valeur ajoutée que pourrait apporter une plateforme accessible et sélective.

Il est possible de créer un réservoir de talents européen, du moins sous une forme simple, sans apporter de changements majeurs au cadre législatif actuel. Des mesures juridiques semblent toutefois requises à des degrés divers selon les finalités de la plateforme et les instruments sur lesquelles elle reposera. Tandis que la création d'une plateforme informatique commune, la collecte des profils individuels et la mise à disposition d'informations spécifiques ne nécessiteraient pas d'interventions majeures sur le plan juridique, l'extension ou la reproduction de l'actuelle plateforme de mobilité professionnelle EURES de manière à cibler les ressortissants de pays tiers non résidents de l'UE impliqueraient davantage de réformes. À l'inverse, un cadre coopératif volontaire (sur le modèle d'EURAXESS, par exemple, avec une participation et des services d'appui optionnels) exigerait moins d'ajustements.

L'OCDE a élaboré à partir de ces analyses un scénario unique révisé pour le réservoir de talents, comportant des éléments des différents scénarios envisagés par la Commission. Le scénario révisé prévoit la constitution d'un réservoir de talents rassemblant les profils de candidats répondant à certaines conditions. Les conditions d'attribution de la carte bleue européenne ont été prises comme point de départ pour définir les critères à remplir. Il y aurait peu de champs à remplir pour l'inscription, et chaque candidat aurait la possibilité d'ajouter des documents ou des liens vers des plateformes externes existantes. Le réservoir de talents serait tenu et géré au niveau de l'UE. La consultation et la recherche de profils s'effectueraient par l'intermédiaire de points de contact nationaux désignés dans chaque État membre participant (une approche similaire à celle de la Nouvelle-Zélande). Des offres d'emploi pourraient être publiées pour consultation par les candidats de le réservoir de talents ; là aussi, l'organisme national déciderait quelles offres leur seraient accessibles. Un outil basé sur l'IA pour la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi pourrait venir compléter le tout. Plusieurs autres moyens d'accroître l'utilisation et l'efficacité du réservoir de talents ont été recensés, parmi lesquels la restructuration du portail de l'UE sur l'immigration, l'établissement d'une liste des métiers en tension à l'échelle européenne et la réalisation d'actions dans les pays d'origine pour renforcer ou évaluer les compétences des candidats.

L'étude de faisabilité comportait également une analyse coûts-avantages pour différentes versions du réservoir de talents. La création d'un réservoir de talents limité aux profils des candidats aurait des effets bénéfiques pour un coût législatif ou d'investissement relativement faible. Toutefois, l'ajout d'offres d'emploi apporte un bénéfice supplémentaire significatif à un coût relativement limité. Un lien avec la procédure migratoire serait encore plus avantageux mais difficile à établir sur le plan législatif et exigeant des affaires qui pour l'heure semblent l'emporter sur les bénéfices. Des initiatives plus simples, bien que non-indispensables au fonctionnement du réservoir, comme l'uniformisation des documents ou formulaires, seraient plus faciles à mettre en œuvre et pourraient avoir des retombées positives à moyen ou long terme.

Contexte

L'Union européenne dans sa globalité attire moins de migrants hautement qualifiés que d'autres destinations de l'OCDE. Les entrées de migrants hautement qualifiés par la voie de la migration de travail y sont beaucoup moins importantes, au regard de la densité de population, que vers des pays comme le Canada et l'Australie. Les chiffres sont comparables aux entrées enregistrées aux États-Unis, qui encadrent très strictement ce type de migration, alors même que la plupart des États membres de l'UE n'imposent pas de limites à l'admission de travailleurs hautement qualifiés de pays tiers justifiant d'une offre d'emploi qualifié. Malgré la demande de travailleurs qualifiés, les employeurs au sein de l'UE peinent à trouver les profils recherchés dans les pays tiers, et les migrants potentiels hautement qualifiés citent rarement l'UE ou ses États membres comme destination privilégiée.

En septembre 2020, la Commission européenne a annoncé un nouveau Pacte sur la migration et l'asile dans lequel elle exprime notamment sa volonté de rechercher des moyens de soutenir les voies légales d'accès à l'UE. Le Pacte s'engage à examiner les possibilités de mettre en place un « réservoir de talents européen » qui pourrait servir de « plateforme à l'échelle de l'Union en vue de recrutements internationaux ». Cette plateforme permettrait « aux ressortissants qualifiés issus de pays tiers de manifester leur intérêt de migrer vers l'Union et aux autorités compétentes en matière de migration et aux employeurs de l'Union d'en prendre connaissance en fonction de leurs besoins ».

Un réservoir européenne de talents favoriserait l'appariement entre des candidats remplissant les conditions requises pour entrer dans l'UE par les voies de migration légales et des employeurs susceptibles de leur proposer un emploi répondant aux critères de ces programmes. Cette définition se base sur une analyse des systèmes de « manifestation d'intérêt » mis en œuvre en Nouvelle-Zélande, en Australie et au Canada (OECD, 2019^[1]), qui attirent des talents en grands nombres. Dans ces pays, les candidats qui remplissent certains critères de niveau d'études, de compétences et d'expérience sont inscrits dans une « réserve ». Le système de « manifestation d'intérêt » établit ensuite un classement et sélectionne ceux qui seront invités à présenter une demande de titre de séjour permanent, dans la limite des volumes annuels fixés par le pays.

D'après l'analyse de l'OCDE, c'est pour la constitution d'un réservoir de talents que cette approche pourrait être la plus utile dans le contexte de l'UE. En réalité, le modèle de la manifestation d'intérêt ne peut être transposé directement au contexte européen pour classer les candidats et autoriser la délivrance d'un titre de séjour permanent, l'octroi de permis et visas relevant de la compétence des États membres. Un organisme de l'UE ne pourrait promettre un titre de séjour aux candidats, même s'ils remplissent les conditions requises pour accéder aux voies légales de migration. Par ailleurs, les États membres qui admettent des ressortissants de pays tiers à des fins d'emploi le font quasi exclusivement sur la base d'une offre d'emploi ferme d'un employeur du pays. Dans les systèmes de manifestation d'intérêt hors UE, il n'est pas nécessaire de disposer d'une offre d'emploi ferme dans le pays de destination, même si cet élément entre en ligne de compte pour le classement.

Le projet de réservoir de talents répond à une double finalité : rendre l'UE plus attractive et améliorer l'accès des employeurs de l'UE à des ressortissants qualifiés de pays tiers qui remplissent les conditions requises pour la migration de travail. Ces objectifs ne sont pas centraux dans les systèmes de manifestation d'intérêt des pays de l'OCDE hors UE. Le Canada, l'Australie et la Nouvelle-Zélande sont attractifs pour les migrants potentiels mais cela n'est pas dû au système de manifestation d'intérêt, qui n'est qu'un outil de gestion de la demande. Les candidats qui adressent leurs profils à ces pays sont davantage attirés par les opportunités qu'ils offrent et par la possibilité d'être sélectionné, puis invité à présenter une demande de titre de séjour permanent, même sans offre d'emploi en main. Le réservoir des « manifestations d'intérêt » n'a pas pour vocation première de faciliter l'appariement entre candidats et

employeurs dans le pays de destination. Les pays en question essaient de faciliter cet appariement en établissant des passerelles entre le réservoir et des bases de données répertoriant les postes vacants. Au Canada, le système est relié à la plateforme d'offres d'emploi du service public de l'emploi (SPE) tandis qu'en Australie, jusqu'en 2018, les employeurs avaient la possibilité de rechercher des candidats au sein du réservoir. Cela dit, la plupart des recrutements se font en dehors et ne résultent pas de la consultation de profils par les employeurs ou de la réponse des candidats aux offres d'emploi de la base de données reliée au réservoir.

L'utilité d'une plateforme de manifestation d'intérêt dans le contexte de l'UE réside dans sa capacité à attirer de nombreux candidats intéressés, répondant à certains critères et soumettant leurs profils pour examen. Un réservoir de talents européen serait utilisé pour faciliter la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi. Il ne constituerait pas une nouvelle voie légale d'accès mais servirait plutôt de passerelle vers les voies migratoires existantes, dont la quasi-totalité exigent de disposer d'une offre d'emploi. Son utilisation ne serait pas obligatoire, chaque État membre ayant déjà mis en place des voies légales d'accès efficaces sans appariement des offres et des demandes d'emploi. Le réservoir de talents apporterait plutôt un soutien aux outils existants, tant au niveau national qu'europpéen, pour accroître leur efficacité.

Résumé des conclusions des consultations

L'OCDE a examiné plusieurs scénarios pour le réservoir de talents avec diverses parties prenantes lors d'ateliers techniques, de réunions bilatérales et de consultations sous l'égide de la Commission européenne, entre mars et octobre 2021. Des échanges ont eu lieu avec les acteurs concernés des secteurs public et privé au niveau européen, national et régional, ainsi qu'avec des universitaires et des experts. Diverses parties prenantes susceptibles d'être concernées directement ou indirectement par la création du réservoir de talents ont été consultées. Parmi les acteurs du secteur public figuraient les ministères compétents, des entités régionales, des initiatives nationales d'attraction de talents et les services de l'emploi. Les acteurs du secteur privé englobaient les représentants du patronat, des entreprises multinationales, les partenaires sociaux et des agences de recrutement. Les services de la Commission européenne, les agences compétentes de l'UE et les entités assurant ou contribuant à la gestion des portails de mobilité et plateformes de recrutement européens existants ont également été consultés, de même que des organisations internationales menant des projets connexes.

La plupart des parties prenantes sont favorables à un mécanisme d'intervention européen visant à améliorer la gestion de la migration de travail et l'accès des employeurs européens aux compétences. Il n'existe actuellement aucune plateforme de ce type à l'échelle de l'UE et sa mise en place remédierait à une lacune dans le cadre d'action général.

Étant donné le caractère plutôt sommaire de la référence à ce réservoir de talents dans le Pacte de 2020, de nombreuses parties prenantes ont projeté leurs propres priorités et préoccupations sur ce concept, y compris lors de l'examen des scénarios détaillés.

Beaucoup souhaitent que le réservoir européen de talents puisse accélérer les procédures migratoires, mais les acteurs nationaux chargés de ces dernières ne voyaient pas comment, au plan politique, une telle plateforme pouvait imposer des conditions pour le traitement accéléré des demandes ou la mise en place de dérogations dans les procédures nationales de délivrance de permis.

La principale valeur ajoutée du réservoir européen de talents résiderait donc dans sa capacité à attirer et à retenir des talents étrangers dans les secteurs, les emplois et les pays où ils sont le plus demandés. Si l'on veut que la plateforme soit utile et fonctionne efficacement, il faut trouver un juste équilibre entre la nécessité d'une approche européenne et la souplesse dont ont besoin les États membres et les acteurs du marché pour faire face aux défis de l'emploi et de l'admission. Les autorités nationales devraient être associées à la gestion opérationnelle et à la gouvernance politique du réservoir de talents, même si cette dernière est hébergée par une entité européenne désignée.

Pour ce qui est de l'organisation et des principales composantes de la plateforme, les contributions des parties prenantes peuvent être résumées comme suit :

- L'une des composantes essentielles du système est **un réservoir de candidats reposant sur des critères de sélection prédéfinis**. Ce réservoir devrait mettre l'accent sur les « talents » et les personnes dont les caractéristiques individuelles correspondent aux critères fixés pour les voies légales d'accès. La plupart des répondants sont favorables à un réservoir de talents ouvert à un plus grand nombre de personnes que celles prévues dans la première directive « Carte bleue européenne ». La plupart des répondants, indépendamment de leur statut ou de leur activité, souhaiteraient un réservoir ne comportant pas que des profils hautement qualifiés mais également,

dans une certaine mesure, des candidats qualifiés dotés de compétences spécifiques pour lesquelles il existe une demande.

- L'enregistrement devrait être ouvert aux **ressortissants de pays tiers sans tenir compte de leur pays de résidence**, pour autant qu'ils respectent les critères requis. Il serait possible d'encourager, bien qu'il ne s'agisse pas de la vocation principale du réservoir, certaines catégories de migrants à s'inscrire en leur proposant une assistance (par exemple des conseils aux bénéficiaires d'une protection internationale au moyen de programmes de soutien spécialisés ou de campagnes ciblées).
- **L'inscription dans le réservoir** doit être simple, rapide et conviviale. Autant les utilisateurs devraient pouvoir créer un profil initial sans fournir de justificatifs, autant la possibilité de partager des documents ou d'ajouter des liens vers des documents a été jugée importante pour permettre aux intermédiaires de sélectionner les profils et d'affiner la sélection. Il serait ainsi intéressant de pouvoir récupérer et partager des informations personnelles de plateformes existantes (EUROPASS, LinkedIn, etc.).
- Bien que la **validation ou la reconnaissance des qualifications professionnelles** soit une étape importante dans la plupart des procédures migratoires, notamment pour les professions réglementées, les employeurs accordent généralement plus de poids encore aux compétences et aptitudes effectives lorsqu'ils sélectionnent et recrutent un candidat à un poste donné. Les avis divergent quant à la question de savoir si les compétences des candidats doivent être testées et validées avant leur inscription dans le réservoir de talents, ou si cette vérification devrait se faire à un stade ultérieur, conformément aux exigences formelles de certification imposées par les autorités nationales dans le cadre de la procédure migratoire. Après comparaison de la charge de travail que représente la présélection par rapport aux avantages qu'elle offre, la plupart des parties prenantes étaient favorables à un assouplissement des exigences relatives aux justificatifs à produire pour accéder au réservoir de talents.
- La partie « demande » doit être intégrée. **La participation active des employeurs et des entreprises** (de toutes tailles) se révèle cruciale. Les profils des candidats devraient au minimum être visibles et consultables par les services publics de l'emploi des États membres, bien que cela ne soit probablement pas suffisant pour rapprocher l'offre de la demande, sauf dans les rares cas où ces services s'occupent du recrutement international de professionnels qualifiés. Les employeurs, recruteurs et agences privées pourraient bénéficier d'un accès au réservoir de talents pour autant qu'ils respectent les normes et bonnes pratiques internationales en matière d'éthique. Il devrait appartenir aux États membres plutôt qu'à l'UE de décider quels employeurs pourraient voir les profils. L'utilisation du réservoir de talents par les services publics d'emploi (SPE) et d'autres acteurs pour pourvoir certains emplois qualifiés ou dans le cadre de campagnes de recrutement de talents, suscite de l'intérêt.
- La valeur ajoutée de la publication d'offres d'emploi et d'une **mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi** a été évoquée. Il n'apparaissait pas de manière évidente que les employeurs verraient l'intérêt de publier des offres d'emploi pour le réservoir de talents si cela ne leur apportait pas d'avantages manifestes sur le plan de l'accélération des procédures migratoires. Il semble aller au-delà des capacités d'une plateforme européenne de faire la jonction entre les avis de postes à pourvoir et les critères relatifs à l'examen du marché du travail et à la migration de main-d'œuvre qualifiée, compte tenu notamment de la complexité de l'examen du marché du travail dans les États membres, même si cela pourrait être envisagé à l'échelon national. L'application aux offres d'emploi des critères de rémunération de la Carte bleue européenne a été jugée irréaliste et trop restrictive, d'autant plus que les voies légales d'accès au niveau national ne prévoient aucun seuil salarial de cet ordre pour la migration de professionnels qualifiés.
- **La protection des données à caractère personnel** est certes une préoccupation, mais n'est pas considérée comme un obstacle insurmontable à la mise en place du réservoir de talents. Le risque

que des acteurs malintentionnés escroquent les candidats a été évoqué, mais il est jugé maîtrisable.

- L'absence actuelle de source européenne d'**informations** claires, précises et concises sur les **procédures migratoires nationales** (Carte bleue européenne et/ou programmes nationaux) a été notée. Ces informations apporteraient une valeur ajoutée. L'actuel Portail de l'UE sur l'immigration pourrait être remanié. Des conseils individualisés seraient un plus pour les demandeurs, les candidats étrangers et les employeurs. Il conviendrait d'encourager des procédures d'admission rapides et simplifiées en tenant compte des compétences des États membres. Les États membres auraient besoin de ressources supplémentaires pour fournir des informations détaillées et à jour, en particulier si le site prévoit de donner des orientations aux utilisateurs en fonction de leurs caractéristiques individuelles.
- Il est apparu important de privilégier **une approche sectorielle** mais **sans limiter** le réservoir de talents à des secteurs spécifiques. Malgré l'amélioration des informations relatives au marché de l'emploi, il reste difficile de repérer et de suivre les secteurs ou professions à privilégier au niveau de l'UE, d'autant plus qu'il n'existe pas de méthodologie consacrée pour l'établissement d'une liste européenne des métiers en tension. De nombreuses parties prenantes étant favorables à une approche par secteurs, il serait possible d'intégrer à un réservoir de talents générique des secteurs ou professions spécifiques, de façon temporaire ou permanente. Certains représentants de la société civile demandent à ce qu'il soit tenu compte du risque de « fuite des cerveaux » dans les pays tiers lors du choix de ces secteurs et professions.
- **Les partenariats en faveur de la mobilité des compétences ne devraient pas être exclus de le réservoir de talents, mais ce dernier ne devrait pas s'y limiter.** Les partenariats pour la mobilité des talents ou des compétences réduisent le risque de fuite des cerveaux et renforcent les compétences des talents étrangers grâce à divers projets et programmes de formation et de perfectionnement professionnel. Les avantages d'une mise en relation de ces partenariats avec le réservoir de talents ont été jugés limités en termes de volume. Certains États membres ayant noué des relations bilatérales étroites avec de grands pays tiers ont exprimé des inquiétudes quant à un risque de débauchage de main-d'œuvre. Les actions du réservoir de talents dans les pays d'origine pourraient aller au-delà des partenariats pour les compétences en prévoyant, sous une forme ou une autre, une validation dans ces pays, notamment à l'occasion de campagnes de recrutement spécifiques.

Enfin, **la gouvernance et la gestion** du réservoir de talents européen devraient être mûrement réfléchies car cet outil touche aux domaines de la migration et de l'emploi qui se distinguent par une répartition différente des compétences entre l'UE et ses États membres sur le plan juridique. Pour les acteurs interrogés, il importe avant tout que la Commission joue un rôle de coordination des entités nationales qui cogéreraient l'utilisation du réservoir de talents et en réguleraient l'accès. Une gouvernance politique multi-niveaux pourrait également être mise en place avec tous les acteurs compétents des secteurs public et privé et de la société civile.

Des initiatives similaires au niveau national et régional ont mis des années à acquérir la notoriété et le nombre d'utilisateurs requis pour devenir pleinement opérationnelles. Par conséquent, il faudra du **temps** pour alimenter le **réservoir de talents** ; les éventuels ajustements à apporter aux critères d'admission seront dictés par l'usage et les performances.

Synthèse des observations concernant l'adaptabilité

L'étude de faisabilité comporte également une analyse des possibilités d'intégration du réservoir de talents dans le paysage institutionnel et législatif existant. Les caractéristiques et fonctionnalités du réservoir de talents sont à bien des égards comparables à celles des initiatives, instruments et outils informatiques déjà gérés par des entités publiques (au niveau européen et national, voire régional).

Le réservoir de talents serait probablement composé de trois « modules » alternatifs ou complémentaires. L'analyse examine différentes solutions législatives et institutionnelles pour chacun d'entre eux.

Plus fondamentalement, se pose la question de savoir à quel domaine d'action de l'UE rattacher cette initiative. Bien que le réservoir concerne principalement l'immigration et l'emploi, ses finalités s'étendent également au marché intérieur, à l'éducation, à l'innovation et même à l'action extérieure de l'UE. Le réservoir de talents sert en effet plusieurs objectifs : attirer des travailleurs (hautement) qualifiés de l'étranger, faire face à la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail au sein de l'UE et contribuer au bon fonctionnement des voies légales de migration de travail. Il relève donc de plusieurs domaines d'action correspondant à divers domaines de compétence de l'UE. L'étude de la faisabilité de chaque composante comporte une analyse des conséquences juridiques du choix d'une base juridique plutôt qu'une autre.

La première composante du réservoir de talents est un **répertoire, valable pour toute l'UE, de travailleurs présélectionnés ressortissants de pays tiers**. Il n'existe à ce jour aucune liste sélective de ce type au niveau de l'UE.

Le **portail pour la mobilité professionnelle EURES** collecte certes des profils pour la mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi, mais dans le seul but de faciliter la libre circulation des travailleurs et d'aboutir à la réalisation du marché intérieur. L'utilisation du réseau de mobilité EURES pour des ressortissants de pays tiers non autorisés à travailler dans les États membres de l'UE sortirait donc des attributions de l'EURES mais aussi de l'ELA, Autorité Européenne du Travail.

D'autres plateformes et outils mis en place dans le cadre de la politique éducative de l'UE sont accessibles aux ressortissants de pays tiers (Europass, EURAXESS) mais se composent essentiellement de dispositifs volontaires liés indirectement au recrutement international.

La création d'une nouvelle plateforme informatique commune incluant un réservoir de ressortissants de pays tiers présélectionnés (dont les profils et les données personnelles sont contenus dans une base de données centralisée) nécessiterait une base juridique. En ce sens, rien n'empêche l'UE d'intervenir dans le domaine de la migration légale, voire de l'éducation, selon les critères de sélection appliqués ou les objectifs généraux poursuivis. La décision du Conseil instituant le Réseau européen des migrations (REM) comme la décision Europass prévoient la mise en place de plateformes web recueillant respectivement des informations sur la migration et les profils ou qualifications des candidats. Pour des questions de sécurité juridique, il pourrait être nécessaire de procéder à une révision ciblée de ces instruments de manière à inclure expressément la gestion d'un réservoir de talents dans leurs tâches ou leur mandat.

La deuxième composante de la réservoir de talents est une **liste de postes vacants** et un **outil de mise en correspondance des offres et demandes d'emploi**, similaires à ceux du portail EURES pour la mobilité.

- Toute offre d'emploi (ajoutée manuellement ou extraite automatiquement) publiée dans le réservoir de talents à des fins de recrutement international devrait au minimum respecter le principe de préférence communautaire. Cela signifie qu'il doit répondre aux critères nationaux d'examen du marché de l'emploi, s'il en existe. Les offres d'emploi devraient également autoriser le recrutement de ressortissants de pays tiers dans le cadre des voies légales d'accès mises en place par l'État membre d'emploi. Cela peut se faire facilement sans processus législatif (par exemple, sur le modèle d'EURAXESS où les membres inscrits peuvent publier des offres pour des postes de chercheurs sur une base volontaire).
- Une approche dans laquelle il serait exigé des États membres qu'ils contribuent à la mise en adéquation des offres et des demandes d'emploi en vue du recrutement de ressortissants de pays tiers ou qu'ils fournissent des services d'assistance communs aux travailleurs de pays tiers et/ou à leurs employeurs potentiels au sein de l'UE, nécessiterait l'adoption d'un instrument juridiquement contraignant (pour transposer ou étendre le modèle EURES aux ressortissants de pays tiers). D'autres options – par exemple, la conception d'une plateforme spécifique de mise en correspondance des offres et demandes d'emploi destinées aux ressortissants de pays tiers, gérée directement par le réseau des SPE de l'UE, ou plus simplement, l'inventaire des cadres de coopération actuels – ont également été envisagées mais n'ont pas été examinées plus avant en raison de l'insécurité juridique et de la diversité des missions et activités des SPE nationaux.

La troisième composante est un « **portail d'attraction de talents** ». L'analyse a conclu qu'un réservoir de talents donnant des orientations personnalisées à des ressortissants qualifiés de pays tiers en fonction de leurs principales caractéristiques pourrait être intégré ou rattaché à l'actuel **Portail de l'UE sur l'immigration** sans aucun changement sur le plan juridique. Cela dit, obliger les États membres (par l'intermédiaire d'un point de contact national désigné, par exemple) à proposer un minimum de services et à mener un ensemble d'activités plus vaste pourrait nécessiter des ajustements supplémentaires au cadre juridique actuel du Réseau européen des migrations (REM) (en révisant le programme de travail du REM ou la décision du Conseil sur laquelle il repose).

Outre ces trois composantes, l'analyse a examiné **plusieurs autres options** susceptibles d'apporter une valeur ajoutée au réservoir de talents au niveau de l'UE.

L'instauration d'un lien formel entre ce réservoir et les procédures ou programmes existants en matière de migration nécessite une révision substantielle du droit de l'UE relatif à la migration professionnelle; d'autres possibilités ont donc été envisagées, parmi lesquelles :

- La création d'un visa (ou permis) européen de recherche d'emploi pour les candidats répondant aux critères fixés pour le réservoir de talents ou, pour plus de souplesse, la promotion de la possibilité (par exemple, pour tous les utilisateurs du réservoir de talents déjà présents légalement) de demander un titre de séjour dans l'État membre d'emploi, une fois les conditions remplies. La première solution impliquerait un processus législatif au niveau de l'UE (révision du Code des visas Schengen ou harmonisation plus poussée des règles relatives à la migration de travail) alors que la seconde nécessiterait surtout des adaptations des législations nationales.
- L'uniformisation, au niveau de l'UE, des formulaires de demande de visas/titres de séjour, qui serait assurée au moyen d'une réglementation établissant des normes minimales communes (sur le modèle du modèle uniforme de titre de séjour pour les ressortissants de pays tiers).

Enfin, l'analyse a examiné la possibilité d'inclure dans le réservoir de talents une **évaluation des compétences et des qualifications des candidats**, sachant qu'il n'existe actuellement aucun cadre d'évaluation ou de reconnaissance des compétences et des qualifications au niveau de l'UE. L'intégration d'outils d'auto-évaluation et l'autodéclaration des compétences (par exemple Europass) dans le réservoir de talents n'auraient pas de « coût » juridique à proprement parler. Cela dit, d'importants changements juridiques devraient être apportés à l'actuel cadre réglementaire de l'UE dans le domaine de l'éducation pour permettre au réservoir de talents de délivrer des attestations ou des certificats de compétences en

bonne et due forme, de procéder à des vérifications (préalables) d'authenticité, voire de reconnaître les qualifications professionnelles. Ces changements pourraient consister en une révision ciblée de la décision Europass, en un renforcement de la coopération dans le cadre du réseau ENIC-NARIC ou encore en une révision de la Directive de l'UE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Scénario provisoire

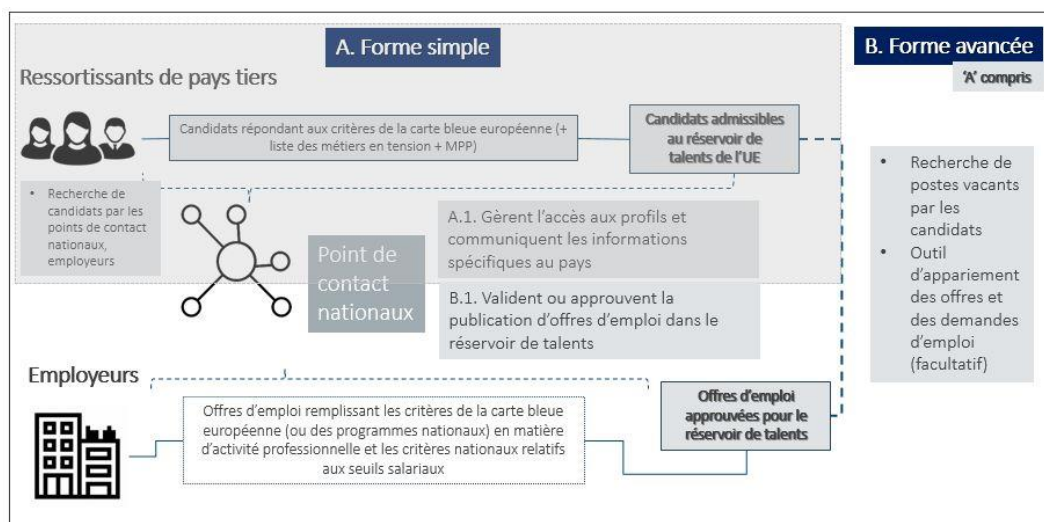
Les consultations avec diverses parties prenantes et l'analyse de l'adaptabilité du cadre juridique ont conduit à l'élaboration d'un scénario révisé comportant des éléments de tous les scénarios initiaux envisagés.

Le réservoir de talents serait complémentaire et compatible avec les programmes de migration et les autres initiatives en faveur des talents actuellement déployées dans les États membres. Elle offrirait aux candidats potentiels et aux employeurs de l'UE un nouvel instrument pour le recrutement international ainsi que des informations et des conseils clairs et fiables sur les critères à remplir par les candidats à la migration.

Le réservoir de talents nécessite un répertoire de profils de ressortissants de pays tiers souhaitant travailler au sein de l'UE, auquel il est possible d'ajouter des offres d'emploi et une mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi (Graphique 1). Ces deux derniers éléments accroîtraient significativement la valeur ajoutée du répertoire de talents. Cela dit, même dans sa forme la plus simple, les employeurs auraient toujours la possibilité de consulter les profils par l'intermédiaire d'un point de contact national. Dans sa forme avancée, les candidats pourraient également consulter les offres d'emploi et y répondre.

Graphique 1. Éléments du Réservoir de talents européen

Modèle de base et compléments



Conditions à remplir

Les ressortissants de pays tiers hautement qualifiés souhaitant travailler dans l'UE peuvent s'inscrire dans le réservoir de talents s'ils remplissent certaines conditions (Graphique 2). **Les critères de la Carte bleue européenne** (niveau d'études et dérogations liées à l'expérience professionnelle) en constitueraient la base. Deux autres conditions d'admission pourraient être envisagées : **les métiers en tension au niveau de l'UE** et la participation à un **projet de partenariat pour la migration de travail dans le pays d'origine**.

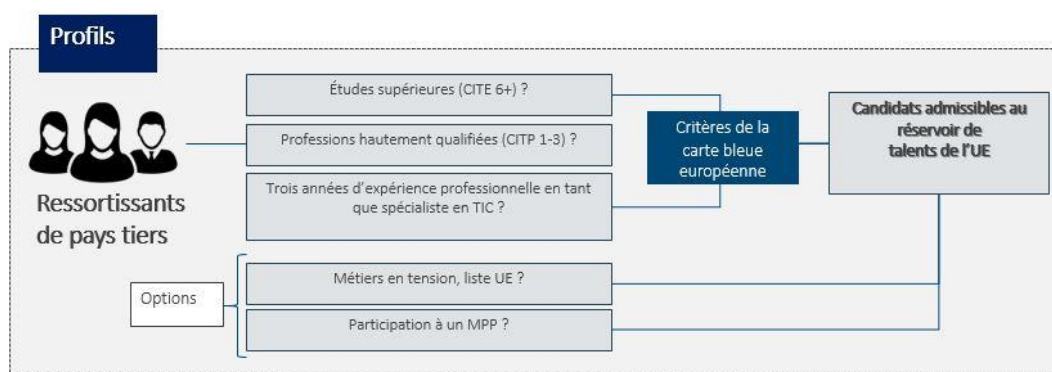
La connaissance d'une langue de l'UE pourrait également être un critère. Les conditions requises sont fixées au niveau de l'UE.

Les ressortissants de pays tiers ne répondant pas aux critères du réservoir de talents ne seraient pas admis.

Développer un réservoir de talents prendrait du temps ; initialement le réservoir serait vide et gagnerait en utilité une fois qu'un nombre suffisant de profils serait inclus.

Graphique 2. Critères d'admission des candidats dans le réservoir européen de talents

Des critères d'admission différents



Gestion des profils

L'inscription se fait automatiquement si les candidats remplissent les conditions requises. Les profils sont enregistrés dans le réservoir européen de talents. Quiconque satisfait aux critères de sélection peut s'inscrire et aucune appréciation discrétionnaire n'est requise. Des informations de base (études, profession, expérience) suffisent pour vérifier que les candidats répondent aux critères d'admission. Des informations supplémentaires (par exemple : nationalité, lieu de résidence, connaissances linguistiques, destinations privilégiées) sont demandées pour permettre à ceux qui effectuent une recherche dans le réservoir de talents d'appliquer des filtres (Graphique 3).

Au moment de l'inscription, aucune pièce justificative ou preuve de la qualification n'est demandée. Cela dit, les utilisateurs ont la possibilité de compléter leurs profils avec d'autres informations. Les utilisateurs pourraient ajouter des liens vers leurs profils plus complets dans des bases de données tierces (LinkedIn, par exemple) ou utiliser les plateformes existantes de l'UE pour exporter leurs profils dans le réservoir de talents (Europass). Ils pourraient également partager d'autres justificatifs pour faciliter l'appariement et la sélection (voir ci-dessous).

Les plateformes d'auto-évaluation existantes et prévues au niveau de l'UE pourraient être intégrées au réservoir de talents pour vérifier les connaissances et compétences mises en avant (langues, compétences informatiques, aptitudes relationnelles, etc.).

Ces outils permettent d'attester la conformité des compétences aux standards européens ou aux niveaux du CECRL. Leurs utilisateurs reçoivent généralement une synthèse présentant leur niveau de compétences et parfois un certificat numérique qu'ils pourraient ajouter à leur profil dans le réservoir de talents. Ces documents n'ont pas valeur de reconnaissance mais la certification de certaines compétences aurait le mérite d'enrichir les profils des candidats et d'augmenter leurs chances d'être retenus pour un

poste à pourvoir. Le réservoir de talents pourrait par exemple mettre à profit les outils d'auto-évaluation des compétences numériques d'Europass. En ce qui concerne les compétences linguistiques, de nombreux examens de langues sont proposés par des prestataires agréés mais il n'y a pas de plateforme d'auto-évaluation au niveau de l'UE ou d'accréditation pour l'UE des tests réalisés par des organismes privés. Le réservoir de talents pourrait également permettre aux utilisateurs d'ajouter ce type de certificats de langues à leur profil, mais sans garantie quant à leur valeur ou authenticité.

Graphique 3. Informations requises pour la création d'un profil

Champs envisagés pour l'inscription initiale

Information

1. Informations de base

Prénom*

Nom*

Courrier électronique*

Date de naissance*

Sexe* Femme Homme

Nationalité indiquée sur le passeport*

Pays de résidence*

2. Souhait de migrer vers l'UE

Quels sont les pays de l'UE qui vous intéressent ?

<input type="checkbox"/> Autriche	<input type="checkbox"/> Allemagne	<input type="checkbox"/> Pologne
<input type="checkbox"/> Belgique	<input type="checkbox"/> Grèce	<input type="checkbox"/> Portugal
<input type="checkbox"/> Bulgarie	<input type="checkbox"/> Hongrie	<input type="checkbox"/> Roumanie
<input type="checkbox"/> Croatie	<input type="checkbox"/> Irlande	<input type="checkbox"/> Slovaquie
<input type="checkbox"/> Chypre	<input type="checkbox"/> Italie	<input type="checkbox"/> Slovénie
<input type="checkbox"/> République tchèque	<input type="checkbox"/> Lettonie	<input type="checkbox"/> Espagne
<input type="checkbox"/> Danemark	<input type="checkbox"/> Lituanie	<input type="checkbox"/> Suède
<input type="checkbox"/> Finlande	<input type="checkbox"/> Luxembourg	<input type="checkbox"/> Tous les pays
<input type="checkbox"/> France	<input type="checkbox"/> Pays-Bas	

4. Filtre « talents UE »

Quel est le plus haut niveau d'études atteint ?

Quelle est votre principale activité professionnelle ?

De combien d'années d'expérience pouvez-vous justifier dans cette activité professionnelle ?*

Avez-vous participé à un projet de partenariat pour la migration (MPP) ?

Sélectionnez le pays et le MPP en question :

Pays

MPP

3. Langue

Quelle(s) langue(s) connaissez-vous ?

Quel est votre niveau dans cette langue d'après le Cadre européen commun (CECRL)* ?

Note : les champs et l'interface présentés ici ont un caractère purement indicatif et ne doivent pas être considérés comme la version finale de l'interface utilisateur ou la sélection définitive des champs.

Les profils resteraient actifs pendant une période déterminée (6 ou 12 mois) et expireraient ensuite à moins d'être renouvelés. Dans une version plus stricte, les utilisateurs encore inscrits dans le système à l'issue des 6 ou 12 mois devraient ajouter des éléments à leur profil pour le reconduire.

La question de la conformité au Règlement général sur la protection des données (RGPD) serait gérée de la même manière que pour toute autre plateforme web (par exemple Europass, EURAXESS et EURES). Comme pour tout outil impliquant le traitement de données personnelles, la Commission européenne (et plus particulièrement la DG/l'unité désignée en tant que « responsable du traitement ») devrait publier en ligne une déclaration de confidentialité précisant les finalités du traitement et la manière dont les données personnelles sont collectées, gérées et protégées par l'institution. Cette obligation existe indépendamment de la base juridique ou du type d'acte servant de fondement au réservoir de talents. Les utilisateurs pourraient donner différentes formes de consentement, autoriser l'accès à leurs données personnelles et même choisir de rendre leurs profils accessibles ou non aux partenaires ou aux employeurs. Diverses rubriques du profil contiendraient des cases à cocher permettant à l'utilisateur d'indiquer quelles informations personnelles il souhaite afficher ou non.

Consultation et publication des offres d'emploi par les employeurs

Le réservoir de talents s'appuie sur un point de contact national dans chaque État membre, désigné par ce dernier. Il peut s'agir d'un organisme public (SPE, agence d'investissement, initiative d'attraction de talents, bureaux du travail ou des migrations, etc.) ou de toute autre entité compétente impliquée dans le recrutement international, l'admission ou l'attraction de talents. Les points de contact nationaux ont accès aux profils. Si le point de contact national est un SPE ou un organisme national d'attraction des talents, il peut décider de gérer l'accès de manière totalement autonome. Le point de contact national gère également l'accès au réservoir de talents par les acteurs de l'État membre compétent. Les points de contact nationaux peuvent décider d'accorder ou non aux employeurs et aux recruteurs de l'État membre le droit de consulter les profils enregistrés dans le réservoir de talents (Graphique 4). Cela dit, la possibilité de faire une recherche dans le réservoir de talents pour obtenir des résultats anonymisés (par exemple le nombre de profils correspondant à un critère de recherche donné) devrait être ouverte au public de manière à ce que même des petites et moyennes entreprises puissent effectuer leurs recherches. Les procédures par lesquelles les points de contact nationaux autoriseront les acteurs à consulter des profils spécifiques dans le réservoir de talents ou à contacter les candidats correspondants seront définies au niveau national. On peut imaginer, par exemple, que les employeurs ou recruteurs commenceraient par s'inscrire (en adhérant aux principes généraux ou à un Code de conduite) sans approbation préalable par les points de contact nationaux. Ces derniers recevraient alors une notification automatique et pourraient valider ou refuser l'accès en fonction du droit national applicable. Les points de contact nationaux pourraient également sélectionner et contacter un ensemble de profils à la demande d'une autre entité dans le cadre d'une campagne nationale ou régionale visant à attirer des travailleurs qualifiés dans un secteur, une industrie ou une région donnés. Les points de contact nationaux veilleraient également au bon usage du réservoir de talents par ceux qui sont autorisés à y accéder. Les employeurs potentiels pourraient également être invités à contacter leur point de contact national pour demander à consulter les profils affichés lors d'une recherche anonymisée.

Graphique 4. Recherche de candidats dans le réservoir de talents

Accès des acteurs nationaux au réservoir de talents par l'intermédiaire d'un tiers



Si les offres d'emploi sont intégrées au réservoir de talents (soit transmises automatiquement depuis les bases de données existantes, soit publiées manuellement par les recruteurs/employeurs), il faudrait qu'elles soient approuvées à un moment donné par les points de contact nationaux (Graphique 5). Les offres d'emploi publiées dans le réservoir de talents devraient correspondre aux critères d'admission définis pour cette dernière. Elles devront peut-être également répondre aux critères nationaux de la Carte bleue européenne en matière de salaires, de durée minimale et d'activité professionnelle ou de tout autre programme national de migration de travail. Les points de contact nationaux vérifieraient au préalable ou a posteriori la conformité de l'offre avec les exigences nationales de façon à ce que le poste vacant puisse être proposé à un ressortissant d'un pays tiers (par exemple, que les critères d'examen du marché du travail ou les règles de parrainage par l'employeur sont respectés). Les offres d'emploi expireraient à

l'issue d'une période donnée ; les points de contact nationaux pourraient également mettre en place un dispositif permettant de supprimer les offres du réservoir de talents avant leur expiration.

Graphique 5. Publication d'offres d'emploi dans le réservoir de talents

Processus de publication d'offres d'emploi dans la réservoir de talents (indicatif)



Appariement

Un système (optionnel) d'appariement des offres et des demandes d'emploi pourrait être ajouté au moteur de recherche simple mis à disposition par la plateforme. Ce système relierait les profils des candidats aux offres d'emploi les plus adaptées en se basant sur les informations fournies de part et d'autre. Les deux parties obtiendraient alors la liste des correspondances générées par le réservoir de talents (comme c'est déjà le cas sur le portail EURES par exemple). Les coordonnées seraient demandées ou fournies par l'intermédiaire du réservoir de talents, tandis que le recrutement aurait lieu en dehors de celui-ci.

Cela nécessiterait toutefois des dispositifs techniques plus perfectionnés, similaires au moteur d'appariement utilisé sous licence par EURES.

Lien avec le système migratoire

Le réservoir de talents n'est pas directement liée aux procédures migratoires. Son rattachement au système national des migrations est laissé à l'appréciation de chaque État membre. Les États pourraient décider de désigner comme points de contact nationaux des organes déjà impliqués dans ces processus (par exemple les autorités compétentes en matière de migration ou les agences de services aux entreprises proposant des procédures accélérées).

Les utilisateurs du réservoir de talents (candidats et employeurssponsors) devraient au minimum être informés par les points de contact nationaux de toute procédure accélérée ou simplifiée existant dans le pays de destination lorsqu'une recherche est fructueuse ou un emploi assuré.

Gouvernance et gestion technique

La Commission européenne hébergerait la plateforme à proprement dite, ainsi qu'un bureau de coordination au niveau de l'UE. Ce dernier faciliterait le travail du réseau de points de contact nationaux

(Graphique 6). Au plan politique, une gouvernance multi-niveaux pourrait être mise en place avec les DG et unités compétentes dans divers domaines d'action (emploi, relations extérieures, éducation, recherche & innovation, etc.), les autorités nationales ainsi que des acteurs privés et les partenaires sociaux.

Comme on l'a vu, les États membres participants devront désigner un point de contact national pour le réservoir de talents. Les points de contact nationaux pourraient prendre diverses formes et pourront être des entités différentes selon les pays. Quel que soit le type d'organe désigné comme point de contact national, il aurait un ensemble minimal de tâches. Les points de contact recevraient un soutien financier pour les tâches liées à la participation au réservoir de talents afin d'assurer leur engagement et leur coopération. Cela dit, dans l'idéal, l'activité de gestion du réservoir de talents devrait comporter des éléments communs avec le mandat des points de contact nationaux désignés.

Le bureau de coordination formerait le personnel du point de contact national à l'utilisation du réservoir de talents et ferait la promotion de cette dernière auprès d'utilisateurs potentiels ou la représenterait au sein de la Commission. Il veillerait à ce que les points de contact nationaux fonctionnent dans le respect des lignes directrices ou recommandations formant la base juridique du réseau du réservoir de talents. Il œuvrerait à l'établissement de liens avec les initiatives d'évaluation et de normalisation au niveau de l'UE ainsi qu'au développement des partenariats pour les talents et des échanges avec les pays d'origine.

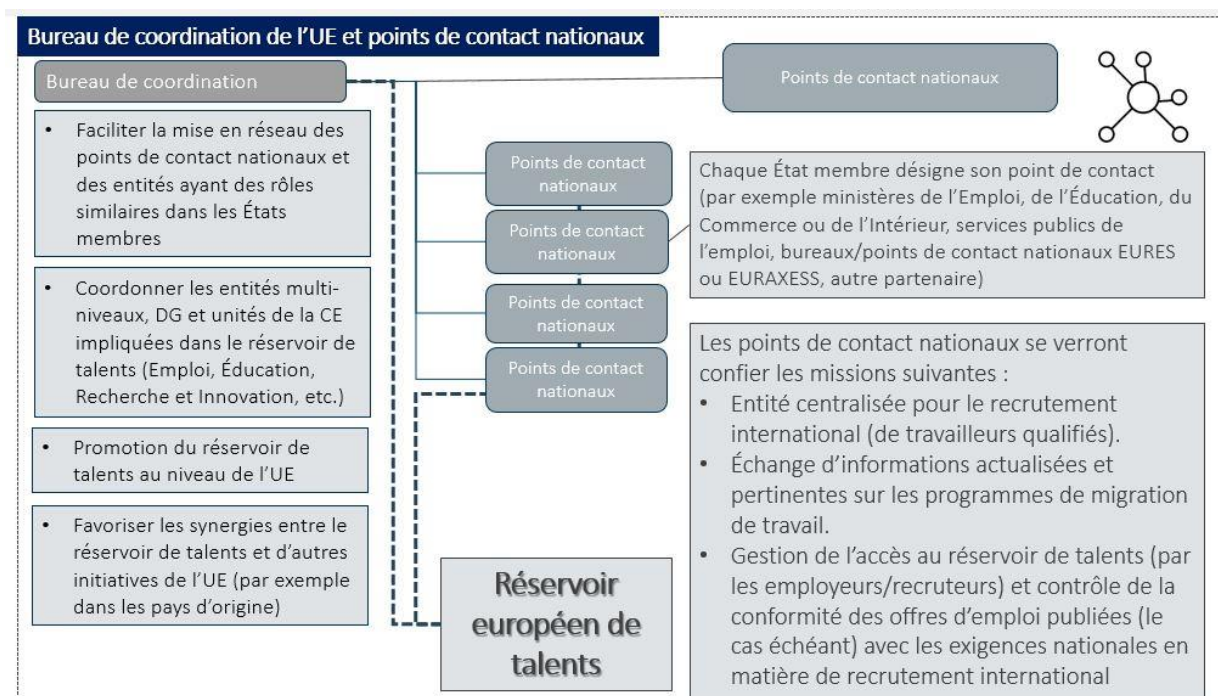
Le bureau de coordination serait également responsable du suivi et de l'évaluation du réservoir de talents ainsi que des activités du réseau. Il pourrait proposer les modifications pertinentes au réservoir de talents et au fonctionnement du réseau. Un système de mesure des performances, similaire à celui utilisé par EURES, collecterait des données sur les réalisations et les résultats obtenus en fonction d'indicateurs définis. Le bureau de coordination serait chargé de définir les dimensions de performance à mesurer, les indicateurs et les sources de données à l'intérieur et à l'extérieur de la plate-forme elle-même. Des rapports périodiques sur la performance et la mise en œuvre seraient préparés pour examen par les différents organes impliqués dans la gouvernance à plusieurs niveaux.

Sur la base des rapports de suivi et d'évaluation et de la consultation avec le réseau, les éléments du réservoir de talents seraient ajustés. Il s'agirait, par exemple, des modifications des critères d'éligibilité, des documents requis et des formats de ces documents, de l'expiration des profils.

Outre l'établissement de rapports et le suivi structurés, l'échange régulier d'informations et la coopération entre les points de contact et les parties prenantes devraient permettre de réagir, de manière flexible et en temps opportun, à l'évolution des conditions et des circonstances du marché du travail (c'est-à-dire en modifiant la liste des métiers en tension de l'UE).

Graphique 6. Gouvernance des points de contact nationaux

Rôles et relations du bureau de coordination et des points de contact nationaux avec le réservoir de talents



Autres possibilités à explorer

Le scénario décrit précédemment, qui associe des éléments des trois scénarios de base établis par la Commission européenne, pourrait être complété par d'autres éléments pour enrichir et renforcer le réservoir de talents.

Refonte du portail de l'UE sur l'immigration

Le portail de l'UE sur l'immigration est une source de conseils et d'informations qui occupe une place importante dans le cadre d'action de l'UE en matière de migration. Bien que le site web ait récemment été réorganisé (ajout d'une carte interactive, actualisation des informations par pays), d'autres améliorations techniques devraient y être apportées. Au minimum, il devrait fournir à tous les utilisateurs des informations claires, concises et précises sur les procédures de migration en vigueur et les visas et titres ou permis pouvant être obtenus dans chaque État membre.

Le portail de l'UE sur l'immigration devrait devenir une passerelle vers le futur réservoir de talents. Techniquement, les deux plateformes pourraient fusionner en un seul site web ou rester distinctes. Dans le premier cas, le portail comporterait un espace réservé aux candidats inscrits répondant aux critères fixés pour le réservoir de talents.

La mise en place d'un système interactif permettrait d'améliorer encore plus le portail. Les utilisateurs y entreraient leurs caractéristiques (nationalité, profession, études) sans avoir à s'inscrire ou à fournir des données d'identification et seraient orientés vers les voies légales d'accès grâce à une API récupérant les informations sur les critères d'obtention de visas et les conditions d'entrée. Une inscription dans le réservoir de talents serait proposée à ceux dont le profil pourrait correspondre aux critères d'admission. Les ressortissants de pays tiers ne répondant pas aux conditions requises recevraient des informations sur les

autres options envisageables, comportant une liste des voies légales d'accès nationales auxquelles ils pourraient être admissibles. Ils ne pourraient toutefois pas transmettre leurs données personnelles pour ajout dans le réservoir de talents.

Le portail pourrait également fournir d'autres informations. Dans le cadre de ces retours individuels automatisés, il pourrait par exemple indiquer si la profession de l'utilisateur est une profession réglementée dans certains États membres et/ou donner d'autres indications sur les évolutions du marché de l'emploi dans les États membres, pour aider les utilisateurs en mettant en avant les métiers qui recrutent par les voies légales d'accès.

Les candidats du réservoir de talents pourraient s'inscrire et créer leur profil. Sur cette même base, une option plus avancée consisterait à inclure des données sur la migration dans l'IA d'appariement des offres et des demandes d'emploi (voir paragraphe 0 ci-dessus) de manière à ce que les candidats obtiennent en plus de la réponse automatique indiquant les offres d'emploi susceptibles de correspondre à leurs compétences, des renseignements sur les programmes de migration de travail ou les permis auxquels ils pourraient prétendre. Pour chaque permis, les futures recrues (et les employeurs) verraient s'afficher un pourcentage de probabilité d'admission, déterminé en fonction des caractéristiques du candidat et du poste vacant.

Ces évolutions nécessiteraient toutefois d'élargir considérablement les informations disponibles pour y inclure non seulement les programmes de migration régis par les directives de l'UE sur les voies légales d'accès mais aussi l'ensemble des programmes nationaux. La transmission de ces informations, uniformisées pour permettre l'appariement automatisé des caractéristiques personnelles et des programmes pertinents, exigerait des points de contact nationaux un effort conséquent et nécessiterait un important travail de développement informatique.

Uniformisation des formulaires de demande de visa/titre de séjour

Dans l'option de base, l'uniformisation des documents téléchargés depuis le réservoir de talents (profil d'utilisateur, CV, certificats de compétences, justificatifs numériques) pourrait se faire dans le cadre d'une coordination souple entre les points de contact nationaux compétents et le bureau de coordination de l'UE. Cette solution faciliterait l'exportation des dossiers et données dans un format interopérable avec les outils et systèmes nationaux.

Une option avancée consisterait à adopter une présentation uniforme pour les formulaires nationaux de demande de visa/titre de séjour à des fins d'emploi, comportant des champs standard. Ce changement réglementaire dépasserait le cadre du réservoir de talents mais permettrait aux utilisateurs de générer un formulaire de candidature standard pour différentes destinations et procédures. Comme indiqué ci-dessus au paragraphe 0, cette évolution nécessiterait une base juridique au niveau de l'UE et des ajustements au niveau national.

Assistance et formation spécialisées pour les employeurs souhaitant recruter à l'étranger

Les entreprises, et en particulier les PME, ont souvent peu connaissance des procédures de recrutement international ou rencontrent des difficultés particulières pour y accéder. Certaines auraient peut-être besoin d'informations ou d'une assistance supplémentaires avant ou pendant l'utilisation du réservoir de talents. Par ailleurs, les points de contact nationaux pourraient imposer aux employeurs et aux intermédiaires un certain nombre de conditions pour pouvoir accéder au réservoir de talents. Une formation spécialisée, des cours en ligne ou des événements publics pourraient être proposés à titre facultatif ou rendus obligatoires. Selon les priorités, les ressources et les besoins de chaque État membre, l'accompagnement des employeurs pour l'obtention du droit d'utiliser le réservoir de talents pourrait être assuré par les points de contact nationaux ou d'autres acteurs comme les initiatives régionales d'attraction de talents. À défaut, ou

en parallèle, des modules de formation et des ateliers techniques pourraient être proposés (ou co-organisés) par les DG et organes compétents de l'UE.

Une composante reposant sur l'offre

Un permis (ou visa) européen de recherche d'emploi pourrait être rattaché au réservoir de talents pour former la base d'un système de manifestation d'intérêt se rapprochant de ceux qui existent actuellement en dehors de l'UE. Cela nécessiterait toutefois une importante révision du cadre juridique actuel au sein de l'UE.

Le cadre en vigueur rend possibles deux usages du réservoir de talents à des fins de recherche d'emploi dans l'UE. Tout d'abord, les États membres ont la possibilité d'autoriser les demandeurs d'emploi en situation régulière sur le territoire de l'UE (y compris pour un court séjour) à demander une autorisation de séjour, si les conditions requises sont remplies, sans nécessairement retourner dans le pays d'accueil. Cette clause est déjà présente dans plusieurs instruments juridiques relatifs à la migration (carte bleue européenne, chercheurs et étudiants). La Commission pourrait encourager le recours à cette pratique dans le cadre d'une coordination souple.

La deuxième possibilité consiste à favoriser le recours au réservoir de talents pour repérer les candidats répondant aux critères des dispositifs nationaux délivrant des titres de séjour pour recherche d'emploi et autres programmes reposant sur l'offre dans les États membres qui en proposent déjà. Les points de contact nationaux peuvent recenser les candidats du réservoir de talents qui remplissent les conditions requises et les contacter directement.

Une liste européenne des métiers en tension

Dans le scénario révisé (Graphique 2), les métiers en tension au niveau de l'UE feraient également partie des critères d'admission dans le réservoir de talents. Il n'existe actuellement aucune liste des métiers en tension au niveau de l'UE. L'annexe à la directive révisée sur la carte bleue européenne comporte une liste de métiers, arrêtée par les États membres, pour lesquels les compétences peuvent être attestées par un nombre d'années d'expérience professionnelle au lieu de diplômes de l'enseignement supérieur. Bien que cette liste ne concerne que la carte bleue européenne, elle fait l'objet d'une évaluation périodique (et d'une éventuelle révision) qui tient compte notamment des besoins du marché de l'emploi dans les États membres.

Aucun réexamen de la liste des métiers en tension de la carte bleue européenne n'est prévu avant 2026. Cela dit, la future évaluation nécessitera une analyse de l'évolution des besoins du marché du travail, établie « après consultation des autorités nationales, sur la base d'une consultation publique associant les partenaires sociaux ». Cet exercice pourrait être le point de départ de l'élaboration d'une liste européenne des métiers en tension, qui pourrait également définir les métiers donnant accès au réservoir de talents. Bien que la méthodologie reste encore à développer, elle pourrait s'inspirer de la grande majorité des procédures applicables au niveau national, aussi bien dans les États membres de l'UE que dans les pays hors zone OCDE, et commencer par une analyse empirique des pénuries de main-d'œuvre à l'échelle de l'UE. Une liste de présélection serait alors élaborée puis examinée par les États membres en vue de l'établissement d'une liste des métiers en tension ouvrant droit à une inscription dans le réservoir de talents pour les migrants qui les exercent. L'analyse initiale pourrait se baser sur les études du Cedefop concernant les compétences recherchées par les employeurs.

Voie d'accès pour les réfugiés qualifiés et les catégories de migrants vulnérables

Le réservoir de talents n'exclut pas les migrants vulnérables qui répondent aux critères d'admission. Néanmoins, cela ne sera peut-être pas suffisant pour qu'il bénéficie également aux personnes en situation de vulnérabilité temporaire. Certains outils et plateformes européens proposent déjà un soutien spécifique

aux bénéficiaires d'une protection internationale ou aux demandeurs d'asile enregistrés (par exemple, l'initiative Science4refugee de l'UE ou le Passeport européen des qualifications des réfugiés du Conseil de l'Europe). De même, des efforts supplémentaires pourraient se révéler nécessaires pour faire en sorte que le réservoir de talents soit accessible à tous les ressortissants de pays tiers qualifiés qui répondent aux critères d'admission, indépendamment de leur parcours ou de leur pays d'origine. S'inspirant d'initiatives similaires, les projets pourraient inclure le lancement de campagnes ciblées en collaboration avec le secteur privé, des initiatives européennes visant à accroître les possibilités d'appariement des offres et des demandes d'emploi ou encore des actions financées par l'UE pour promouvoir des voies professionnelles complémentaires ouvertes aux personnes ayant besoin d'une protection internationale.

Promotion du réservoir de talents par des activités de communication et de sensibilisation

Le réservoir de talents ne constitue pas une nouvelle voie légale d'accès : il est destinée à attirer des candidats potentiels vers les voies existantes. Pour cela, il peut recourir aux techniques de promotion qui ont fait leurs preuves dans le cadre d'initiatives nationales d'attraction des talents. Celles-ci incluent les campagnes de promotion à grande échelle ou ciblées lancées par l'UE sur les médias sociaux, la présence de représentants du réservoir de talents de l'UE lors de salons de l'emploi ou d'événements similaires dans les pays d'origine et les États membres, ainsi que le lien avec les établissements de formation. Les points de contact nationaux peuvent également tenir dans leur pays des séances d'information et des événements de promotion à l'intention des représentants des employeurs, des initiatives d'attraction des talents, de la société civile et des dirigeants et organiser des activités de sensibilisation en direction des partenaires nationaux concernés.

Résumé de l'analyse coûts-avantages

L'analyse des coûts et avantages se base sur les données de référence existantes pour le volet « coûts » et sur des initiatives comparables pour le volet « avantages ».

Le Tableau 1 présente brièvement la valeur ajoutée que pourrait apporter le réservoir de talents, d'après les échanges et l'analyse. Cinq grandes catégories de bénéficiaires sont recensées : les candidats à la migration, les employeurs, les autorités de gestion des migrations dans les États membres (par exemple les services de police compétents), les services publics de l'emploi dans les États membres ou des autorités similaires chargées de mettre en correspondance les offres et les demandes d'emploi, ainsi que l'Union européenne dans son ensemble. La valeur ajoutée potentielle est indiquée pour chaque élément du scénario provisoire.

Le Tableau 2 donne des estimations du coût correspondant aux ressources. Cette analyse provisoire et indicative s'appuie sur les données de référence disponibles pour des éléments similaires ; les limites inférieure et supérieure de la fourchette d'estimation sont indiquées. L'estimation des coûts se limite aux coûts directs du réservoir de talents et des options supplémentaires. Les interventions qui ont lieu en dehors du réservoir de talents mais qui pourraient en renforcer l'activité, par exemple les projets du Dispositif de partenariats pour la migration (Migration Partnership Facility) ou la mise en place d'une plateforme d'évaluation des qualifications au niveau de l'UE, ne sont pas prises en compte.

Le coût direct du réservoir de talents est réparti entre ses deux composantes, la plateforme et le réseau (points de contact nationaux). Le coût estimé de la plateforme (ligne 1) inclut des éléments indispensables au fonctionnement du site web (par exemple : système de gestion de contenus, système d'hébergement web, etc.). Même la plateforme de base du réservoir de talents nécessite des interfaces, non seulement pour les candidats (migrants) mais aussi pour les points de contact nationaux, voire pour les employeurs qui pourront bénéficier d'un droit d'accès accordé par les points de contact nationaux. Les coûts de développement du site web sont très variables. La fourchette indiquée repose sur les coûts de développement de plateformes telles que 'Working in Lithuania' et EURAXESS pour la limite inférieure et EURES pour la limite supérieure.

L'extension du réservoir de talents pour y inclure les offres d'emploi en plus des profils nécessitera des fonctionnalités supplémentaires qui auront un impact sur le coût de la plateforme. L'ajout d'offres d'emploi à la plateforme nécessite des fonctionnalités plus avancées qu'un simple outil d'enregistrement pour la centralisation des profils, mais n'accroît pas particulièrement la complexité de la plateforme. Le coût de l'outil d'appariement automatisé (ligne 2) est estimé séparément, sur la base de plateformes existantes proposant des services de mise en correspondance des offres et des demandes d'emploi. Au coût de développement initial de ces outils s'ajoutent en général des redevances de licence annuelles, parfois liées au volume de dossiers gérés. Cela dit, un outil d'appariement automatisé également une partie du travail des acteurs qui, normalement, seraient chargés de filtrer les profils. Le coût des ressources humaines à la ligne 2 est négatif (« - ») lorsque l'on considère que l'outil réduira la charge de travail des points de contact nationaux. La réduction des dépenses de personnel pourrait aller jusqu'à 35 % en fonction des caractéristiques de l'outil d'appariement ; cela dit, même avec un tel outil, une intervention humaine sera tout de même nécessaire à certaines étapes du processus d'appariement.

Les dépenses de personnel directement liées au fonctionnement de la plateforme sont prises en compte (ligne 3). Elles incluent les effectifs requis durant la phase de développement puis pour le centre d'assistance et le soutien technique durant la phase opérationnelle. En fonctionnement, un ou deux emplois équivalents temps plein (ETP) devraient être nécessaires pour gérer le réseau. Les coûts sont estimés en prenant comme référence le coût du centre d'assistance et de soutien technique d'EURES et

EURAXESS ; ils supposent donc que le réservoir de talents soit utilisé par les points de contact nationaux et les employeurs et comporte de nombreux profils. Le coût du soutien technique lors du fonctionnement de la plateforme inclut les coûts de maintenance et d'assistance au traitement et à la gestion de données, ce qui accroît les coûts d'exploitation de l'outil d'appariement.

Les coûts de traduction de la plateforme dépendent du nombre de langues et de la complexité des interfaces. À la ligne 4, les coûts sont estimés différemment pour la limite basse et la limite haute de la fourchette. Si la plateforme est unilingue (en anglais, par exemple), le coût est inférieur, comme c'est le cas pour EURAXESS. Si le réservoir de talents suit la même approche multilingue qu'EURES (autrement dit, la plateforme est traduite dans de multiples langues officielles), le coût augmente avec chaque langue utilisée par la plateforme. Il est possible de réduire les coûts de traduction en faisant le choix de ne traduire que certaines interfaces (par exemple l'interface d'inscription).

Le coût du réseau inclut les ressources humaines au niveau central (ligne 5). Il s'agit du personnel assurant le fonctionnement et la coordination du réseau. On part ici du principe qu'il y aura un ou deux emplois équivalents temps plein pour le soutien aux activités et le travail de promotion.

Il est supposé qu'en moyenne, chaque État membre aura besoin d'un à deux employés à temps plein pour faire fonctionner le point de contact national (ligne 6). Le personnel du point de contact national sert d'intermédiaire entre le réservoir de talents et les employeurs et recruteurs. Il est également chargé d'examiner les offres d'emploi qui seront publiées dans le réservoir de talents, le cas échéant. Si le réservoir de talents est largement utilisé pour le recrutement, du personnel supplémentaire pourrait être nécessaire, au-delà de cette estimation. Comme indiqué, le coût des ressources humaines dépend de la complexité du réservoir de talents et des outils mis à disposition. L'ajout d'offres d'emploi, par exemple, accroît la charge de travail et nécessite du personnel supplémentaire pour assurer la coordination avec les employeurs et les agences de recrutement en vue de la publication des offres. Même si les offres d'emploi sont récupérées à partir d'une plateforme externe existante, leur examen pourrait tout de même nécessiter un grand nombre d'interventions manuelles. L'automatisation de la publication des offres d'emploi pour réduire les dépenses de personnel liées à l'examen de ces dernières pourrait être effectuée au niveau des États membres – par exemple, au moyen d'un recensement des listes établies par les SPE nationaux répertoriant les emplois conformes aux critères de la carte bleue européenne et aux exigences nationales d'examen du marché de l'emploi. Une telle décision serait du ressort des États membres et il n'en est pas tenu compte ici. Par ailleurs, le développement de l'outil d'appariement automatisé peut réduire en partie la charge de travail nécessaire à la gestion des offres d'emploi et des profils. La réduction de la charge de travail dépendra des caractéristiques de l'outil d'appariement automatisé.

Une partie des fourchettes de coûts supplémentaires se fondent sur les activités d'EURES et du réseau EURAXESS (lignes 7-9). Elles sont calculées en supposant que les 27 États membres s'associeront au réservoir de talents européen. Le coût par État membre participant est également indiqué. L'estimation du coût des réunions du réseau se base sur la fréquence actuelle des réunions de l'EURES et du réseau EURAXESS et le budget correspondant. Les dépenses d'interprétation et de location de bâtiments peuvent faire varier ces coûts au-delà de la fourchette indiquée. Le bureau de coordination propose des formations et des protocoles pour l'harmonisation des services fournis par les points de contact nationaux (ligne 8), ce qui inclut des réunions dont le coût dépend du nombre d'États membres participants (ligne 8b).

La ligne 9 inclut le coût du soutien apporté aux activités du réseau et les dépenses liées aux stratégies de communication, à l'harmonisation et à la promotion du réservoir de talents. Le coût de la campagne de communication et de promotion dépend des caractéristiques de cette dernière et du public cible. Les coûts sont également indiqués par État membre participant (ligne 9b).

Le total ligne 10 correspond au coût estimé d'un réservoir de talents comportant des points de contact nationaux dans les 27 États membres. La ligne 11 indique le total estimé des coûts « fixes », quel que soit le nombre d'États membres participants. La ligne 12 donne une estimation des coûts supplémentaires par État membre participant.

Tableau 1. Valeur ajoutée des différentes composantes du réservoir de talents pour divers acteurs

	Répertoire de profils	+ offres d'emploi	+ appariement	+ refonte portail de l'UE sur l'immigration	+ formulaires standardisés	+ contrôle des diplômes et qualifications	+ procédure accélérée	+ visa de recherche d'emploi
Migrants potentiels	Visibilité (gratuite) auprès des employeurs potentiels dans plusieurs États membres Possibilité d'exprimer son souhait de travailler dans l'UE Un profil unique pour de multiples destinations/langues	Possibilité de consulter des offres d'emploi ouvertes à un recrutement international	Gain de temps, amélioration de l'appariement	Orientation plus claire vers les voies légales d'accès	Gain de temps	Chances d'appariement accrues	Procédures plus rapides	Possibilité supplémentaire de migrer vers l'UE par les voies légales
Employeurs	Accès (gratuit) à un plus grand nombre de profils	Réservoir supplémentaire d'offres d'emploi, plus vaste Offre une certaine garantie que les candidats répondent aux critères requis pour la migration	Gain de temps, amélioration de l'appariement	Indication plus claire de l'admissibilité des candidats aux voies légales	Minimale, sauf pour les formulaires préremplis dans les procédures	Indication plus claire de l'admissibilité à la migration	Procédures plus rapides	Réservoir plus important de candidats qualifiés disponibles immédiatement
Autorités nationales compétentes en matière de gestion des migrations	Valeur ajoutée limitée, sauf si l'État membre opte pour les informations standard (gain de temps)	Intérêt limité, sauf si procédure accélérée avec approbation préalable par un examen du marché du travail	Non	Non, sauf baisse possible des demandes grâce à une meilleure information	Gain de temps	Petit avantage lié à une probabilité plus élevée de recevoir des candidatures complètes lorsqu'un contrôle est demandé	Non, sauf si la décision est prise de recourir à un réservoir de talents plutôt qu'aux critères nationaux pour accélérer la procédure	Non, sauf s'il existe déjà des programmes de migration avec visas de recherche d'emploi/reposant sur l'offre
Services publics pour l'emploi des États membres	Possibilité de consulter les profils de ressortissants qualifiés de pays tiers, exclus d'EURES	Possibilité de publier des offres d'emploi approuvées pour les ressortissants de pays tiers, alors que ce n'est pas possible actuellement	Favorise l'appariement, lorsque le mandat inclut le recrutement de ressortissants de pays tiers pour pourvoir les postes vacants	Non	Non	Non	Non	Non
Union européenne	Premier mécanisme d'intervention à l'appui d'une voie légale d'accès pour la migration de travail Renforcement de la place de l'UE en tant que destination Participation à la course aux talents en tant que destination	Promotion de la carte bleue européenne Contribution à pourvoir les offres d'emploi dans les métiers en déficit de main-d'œuvre qualifiée	Analyse des appariements entre profils et offres d'emploi (surveillance statistique)	Meilleure information des employeurs, des migrants et du public concernant le cadre juridique de l'UE en matière de migration Connaissance accrue des critères d'octroi de la carte bleue européenne et de ses avantages	Renforcement des normes de l'UE et développement de l'interopérabilité	Soutien et contribution au développement des normes de l'UE Soutien aux MPP axés sur l'évaluation	Non	Rendre l'UE plus attractive

Note : MS : État membre JV : offre d'emploi TCN : ressortissant de pays tiers.

Tableau 2. Comparaison des solutions possibles

	Référence (situation actuelle)	Réservoir de talents			Éléments supplémentaires				
		Profils seuls	Profils + offres d'emploi	Profils + offre d'emploi + appariement	Visa de recherche d'emploi	+ portail interactif de l'UE sur l'immigration	+ formulaires standardisés	+ contrôle des diplômes / qualifications	+ lien vers les procédures nationales de migration
Efficacité		+	+++	+++	++	++	+	+	+
Renforcement de l'attractivité de l'UE	0	+	+++	+++	+++	+++	0/+	-	++
Aide à répondre aux besoins de l'UE dans les métiers en tension	0	+	++	++	+	+	0	+	+
Possibilité pour des travailleurs qualifiés issus de pays hors UE de manifester leur intérêt de migrer vers l'UE	0	+++	+++	+++	+++	++	++	-	0
Possibilité pour les autorités compétentes en matière de migration et les employeurs de trouver des candidats en fonction de leurs besoins	0	+	++	+++	+++	0	0	++	0
Rentabilité	0	+	++	++	+	+	+	-	++
Coût (efforts requis)	0	-	--	---	0	--	-	--	----
Mesures législatives (UE)	0	--	0/-/--	0/--	---(-)	0/--	---(-)	0/--/----	---(-)
Avantages (valeur ajoutée)	0	++	++++	+++++	+++	+++	++	++	++++
Cohérence avec les objectifs de l'UE en matière de migration et d'emploi	0	++	++	++	+	++	++	+	+

Notation pour les *mesures législatives* : pas de changement (0) ; instruments non juridiquement contraignants - ; révision de décisions ou mesures incitatives existantes -- ; révision des directives ou réglementations existantes --- ; adoption d'une nouvelle directive ou réglementation ----.

Le Tableau 3 compare les actions possibles sous l'angle de l'efficacité et de la rentabilité. Les principaux éléments du scénario provisoire sont recensés et les avantages et coûts correspondants notés, sur une échelle allant de ----- (coût le plus élevé) à ++++++ (avantage le plus élevé), en passant par 0 (= neutre).

L'avantage relatif en termes d'efficacité est indiqué pour quatre paramètres : l'impact sur l'attractivité de l'UE pour les ressortissants qualifiés de pays tiers ; la capacité à répondre aux besoins de main-d'œuvre de l'UE dans les métiers en tension ; la possibilité pour les ressortissants de pays tiers d'exprimer leur souhait de migrer vers l'UE pour y travailler et la capacité des employeurs et des autorités compétentes en matière de migration dans l'UE à trouver des candidats en fonction de leurs besoins.

Pour ce qui est de la rentabilité, les coûts, calculés d'après les efforts requis, sont comparés aux avantages. Les coûts incluent les moyens (ressources) et les mesures législatives nécessaires.

Les mesures législatives examinées se limitent aux conséquences juridiques pour l'UE, sans tenir compte des éventuels changements nécessaires au plan national. La notation pour les changements législatifs est la suivante : aucun changement (0) ; adoption possible d'instruments non juridiquement contraignants (aucun processus législatif requis, « - ») ; révision des décisions ou mesures incitatives existantes (processus législatif simplifié ou procédure législative ordinaire mais pas d'harmonisation, « - - ») ; révision d'une directive ou réglementation existante (procédure législative ordinaire mais modifications ciblées/limitées, « --- ») et enfin nécessité d'adopter une nouvelle directive ou réglementation (procédure législative ordinaire, c'est-à-dire processus de négociation sur des bases entièrement nouvelles « ---- »). Lorsque plusieurs options législatives sont possibles, il y a plusieurs valeurs.

En mesurant l'effectivité par rapport à l'efficacité, un réservoir de talents contenant uniquement des profils peut être réalisé efficacement et apporte un avantage clair, bien que limité, en particulier pour atteindre l'objectif consistant à permettre aux ressortissants de pays tiers de manifester leur intérêt. L'inclusion des postes vacants et la mise en correspondance avec les profils représentent plus d'efforts, mais avec des rendements plus élevés et une plus grande efficacité globale du réservoir de talents au regard des différents objectifs. Des mesures de soutien supplémentaires peuvent encore accroître l'efficacité du réservoir de talents.

Tableau 3. Analyse provisoire et indicative du coût du réservoir de talents européen

en millions d'euros, limites supérieure et inférieure de la fourchette d'estimation

	Profils seuls				Coût supplémentaire par rapport à la phase précédente								Coût total			
	Coût de développement		Coûts annuels de fonctionnement		+ Offres d'emploi				+ Outil d'appariement				Profils + offres d'emploi + outil d'appariement			
	Limite inférieure	Limite supérieure	Limite inférieure	Limite supérieure	Limite inférieure	Limite supérieure	Limite inférieure	Limite supérieure	Limite inférieure	Limite supérieure	Limite inférieure	Limite supérieure	Limite inférieure	Limite supérieure	Limite inférieure	Limite supérieure
<u>Plateforme de la réservoir européen de talents</u>																
(1) Plateforme (développement technique et exploitation)	0.09	1.08	0.08	0.98	0.99	1.66	0.90	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.08	2.73	0.98	1.98
(2) Logiciels (développement de l'appariement automatisé et redevances de licence)	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	1.76	7.48	0.49	2.81	1.76	7.48	0.49	2.81
(3) Dépenses de personnel (développement, centre d'assistance et soutien technique)	0.18	0.36	0.21	0.43	0.12	0.24	0.14	0.28	0.00	0.00	0.38	2.63	0.30	0.61	0.74	3.34
(4) Traduction	0.09	2.64	0.09	2.48	0.06	1.74	0.09	2.67	0.00	0.00	0.00	0.00	0.15	4.39	0.18	5.15
Coût moyen par langue		0.10		0.10		0.07		0.10		0.00		0.00		0.17		0.20
<i>Sous-total</i>	<i>0.36</i>	<i>4.08</i>	<i>0.38</i>	<i>3.89</i>	<i>1.17</i>	<i>3.64</i>	<i>1.14</i>	<i>3.95</i>	<i>1.76</i>	<i>7.48</i>	<i>0.87</i>	<i>5.44</i>	<i>3.29</i>	<i>15.21</i>	<i>2.39</i>	<i>13.28</i>
<u>Réseau - Points de contact nationaux</u>																
(5) Ressources humaines (bureau de coordination)	0.17	0.29	0.32	0.53	0.06	0.09	0.11	0.18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.23	0.38	0.43	0.71
(6) Ressources humaines (États membres)	1.85	3.69	3.47	6.93	0.61	1.23	1.14	2.31	0.12	-1.23	1.29	-2.31	2.57	3.69	5.90	6.93
1-2 Emplois équivalents temps plein, coût moyen par État membre	0.07	0.14	0.13	0.26	0.02	0.05	0.04	0.09	0.00	-0.05	0.05	-0.09	0.10	0.14	0.22	0.26
(7) Programme de formation et protocoles communs	0.16	1.28	0.11	0.90	0.15	1.66	0.10	1.17	0.15	1.47	0.11	1.03	0.46	4.40	0.33	3.10
(7b) Coût moyen par État membre participant	0.01	0.05	0.00	0.03	0.01	0.06	0.00	0.04	0.01	0.05	0.00	0.04	0.02	0.16	0.01	0.11
(8) Réunions du réseau	0.02	0.61	0.02	0.57	0.01	0.20	0.01	0.19	0.00	0.00	0.00	0.00	0.04	0.81	0.03	0.76
(8b) Coût moyen par État membre participant	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00	0.03
(9) Soutien aux activités du réseau et travail de promotion	0.23	1.79	0.26	1.64	0.07	0.59	0.02	0.59	0.00	0.00	0.07	-1.27	0.30	2.38	0.35	0.96
(9b) Coût moyen par État membre participant	0.01	0.07	0.01	0.06	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	-0.05	0.01	0.09	0.01	0.04
<i>Sous-total</i>	<i>2.43</i>	<i>7.65</i>	<i>4.18</i>	<i>10.58</i>	<i>0.89</i>	<i>3.77</i>	<i>1.38</i>	<i>4.44</i>	<i>0.28</i>	<i>0.24</i>	<i>1.47</i>	<i>-2.55</i>	<i>3.60</i>	<i>11.66</i>	<i>7.04</i>	<i>12.46</i>
(10) Total (hypothèse d'une participation des 27 États membres)	2.79	11.74	4.56	14.47	2.07	7.42	2.52	8.39	2.04	7.72	2.34	2.89	6.89	26.87	9.43	25.74
(11) Total - coût fixe	0.53	4.37	0.70	4.43	1.23	3.74	1.25	4.13	1.76	7.48	0.87	5.44	3.52	15.59	2.82	13.99
(12) Coût total par État membre	0.08	0.27	0.14	0.37	0.03	0.14	0.05	0.16	0.01	0.01	0.05	-0.09	0.12	0.42	0.24	0.44

Source : Analyse OCDE

Références

OECD (2019), *Building an EU Talent Pool : A New Approach to Migration Management for Europe*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6ea982a0-en>. [1]