

PREMIÈRE ÉTUDE CIBLÉE 2015

DÉTERMINER LES PÉNURIES DE MAIN D'ŒUVRE ET LES BESOINS DE LA MIGRATION ÉCONOMIQUE

Étude réalisée par le Point de contact français
du Réseau européen des migrations (REM)

Mai 2015

Le Réseau européen des migrations a été institué par la décision du Conseil
2008/381/CE et est coordonné par la Commission européenne.

Le Point de contact français du REM est soutenu financièrement par l'Union
européenne et la Direction générale des étrangers en France du ministère de l'Intérieur.

PRÉSENTATION DU POINT DE CONTACT FRANÇAIS

Le Point de contact français :

En France, le Point de contact national (PCN) du Réseau européen des migrations (REM) est rattaché à la Direction générale des étrangers en France du ministère de l'Intérieur.

Contacts :

Marie-Hélène AMIEL

marie-helene.amiel@interieur.gouv.fr

Chef du Département des statistiques, des études et de la documentation

Raymond PRATS

raymond.prats@interieur.gouv.fr

Adjoint au chef de département

Ophélie TARDIEU

ophelie.tardieu@interieur.gouv.fr

Responsable du Point de contact français du Réseau européen des migrations

Christelle CAPORALI-PETIT

christelle.caporali-petit@interieur.gouv.fr

Chargée de mission au sein du Réseau européen des migrations

Anne-Cécile JARASSE

anne-cecile.jarasse@interieur.gouv.fr

Chargée de mission au sein du Réseau européen des migrations

Adresse :

Point de contact français
du Réseau européen des migrations

Département des statistiques,
des études et de la documentation

Direction générale des étrangers en France

Ministère de l'Intérieur

Place Beauvau

75800 Paris CEDEX 08

Sites internet :

- Site officiel du REM en anglais :
http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/index_en.htm
- Site du Point de contact français du REM :
<http://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Le-reseau-europeen-des-migrations-REM>

DÉTERMINER LES PÉNURIES DE MAIN D'ŒUVRE ET LES BESOINS DE LA MIGRATION ÉCONOMIQUE

Étude réalisée par le Point de contact français
du Réseau européen des migrations (REM)

Mai 2015

Clause de non-responsabilité :

Les différentes informations fournies par le Point de contact français du REM ont été jugées comme étant actualisées et objectives, ainsi qu'en accord avec le contexte et les objectifs de l'étude. Cependant, ces informations peuvent ne pas être exhaustives et représentatives de l'ensemble de la politique officielle de la France. Le Point de contact français du REM ne saurait en aucun cas être tenu responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette étude.

LISTE DES ACRONYMES

ANAEM

Agence Nationale de l'Accueil des Étrangers et des Migrants, est devenue l'Office Français pour l'Immigration et l'Intégration (OFII) en 2009

ANPE

Agence Nationale pour l'Emploi, a fusionné avec le réseau des Assedic en 2008 pour devenir Pôle emploi

APEC

Association Pour les Emplois des Cadres

CAS

Conseil d'Analyse Stratégique, est devenu le Commissariat Général à la Stratégie et la Prospective (dénomination administrative) ou France Stratégie (plus communément) en 2013

CESEDA

Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile

CITP

Classification internationale type des professions

COE

Conseil d'Orientation pour l'Emploi, instance d'expertise et de concertation sur l'ensemble des questions de l'emploi, placée auprès du Premier Ministre

CREDOC

Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de vie

Dares

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DEE

Demandes d'Emploi Enregistrées

DGEF

Direction Générale des Étrangers en France au sein du ministère de l'Intérieur

DGEFP

Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, au sein du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

DGT

Direction Générale du Travail au sein du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

DIRECCTE

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, service déconcentré de l'État sous tutelle commune du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social et du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie.

DRTEFP

Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, service déconcentré du Ministère chargé de l'emploi

FAP

Familles Professionnelles

Insee

Institut National de la Statistique et des Études Économiques

MAE

Ministère des Affaires Étrangères, devenu Ministère des Affaires étrangères et du Développement international (MAEDI) en 2014

OEE

Offres d'Emploi Enregistrées

PMQ

Prospective des Métiers et des Qualifications

ROME

Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

SOMMAIRE

RÉSUMÉ ANALYTIQUE 6

Section 1. La politique nationale d'immigration professionnelle en France et les récents débats publics et politiques ... 9

1. La politique nationale d'immigration professionnelle en France 9
2. Les débats publics et politiques récents en France sur l'immigration professionnelle 13

Section 2. Les mécanismes utilisés pour identifier les pénuries de compétences et pour anticiper le besoin d'immigration professionnelle 15

1. Définitions et classification des pénuries de main d'œuvre 15
2. Les distinctions entre les différents types de pénuries de main d'œuvre. 19
3. Identification des instruments/outils utilisés pour identifier/déterminer les pénuries de main d'œuvre et le besoin d'immigration professionnelle 20
4. Les listes des pénuries de métiers 24
5. L'utilisation des outils d'identification des pénuries sur le marché du travail à des fins politiques. 26
6. L'utilisation des outils d'identification des pénuries sur le marché du travail dans la définition d'instruments politiques de gestion de l'immigration économique. 27
7. Le suivi de la mobilité intra-européenne des travailleurs 27
8. Le rôle des partenaires sociaux dans l'identification du besoin d'immigration professionnelle 28
9. Les résultats et conclusions des instruments nationaux utilisés pour identifier les pénuries de main d'œuvre et le besoin de travailleurs migrants 28
10. Les défis et risques associés à l'utilisation de ces instruments pour l'identification des pénuries de main d'œuvre et le besoin d'immigration professionnelle 29
11. Les pénuries de métiers auxquelles l'immigration professionnelle ne peut répondre 32

Section 3. Les résultats de la politique d'immigration professionnelle dans le cas des pénuries de métiers 33

1. Le suivi des résultats de la politique d'immigration professionnelle 33
2. Le rôle des partenaires sociaux et des autres acteurs dans le suivi de l'impact de l'immigration professionnelle sur le marché du travail. 34
3. Les défis associés au suivi des résultats de la politique d'immigration professionnelle dans le cas des pénuries de métiers. 34

Annexe 1. Les métiers en tension 37

- A1. Travailleurs employés par métiers sélectionnés et postes vacants estimés 37
- A2. Les professions incluses dans la liste des 30 métiers en tension par classification des métiers 41

Annexe 2. Liste des métiers en tension fixés par arrêté 45

Annexe 3. Liste des personnes interrogées ou ayant contribué à l'étude 55

Annexe 4 - Bibliographie 59

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Le marché du travail européen est confronté à de nombreux défis : une société vieillissante, des changements technologiques de plus en plus rapides, une demande croissante pour une main d'œuvre qualifiée et des incertitudes quant à la future croissance des économies européennes.

Ainsi, il est primordial d'identifier et de remédier aux pénuries de main d'œuvre qui ont un impact sur la croissance d'un pays en affectant sa productivité du travail.

Ces réflexions sont menées dans le cadre d'Europe 2020, la stratégie de l'Union européenne (UE) en faveur de la croissance et de l'emploi. Un des objectifs est de créer des emplois et des compétences et d'atteindre un taux d'emploi de 75 %.

Pour répondre aux réalités économiques et démographiques, les États membres de l'UE mènent une politique compétitive pour attirer les talents et les compétences avec une approche sectorielle de la migration légale et des dispositifs d'admission flexibles qui répondent aux priorités de chaque État.

Cette étude a pour objet d'établir les liens entre la politique migratoire et les pénuries de main d'œuvre en France.

La première partie de cette étude expose la politique d'immigration nationale et les

débats publics récents sur l'immigration professionnelle.

Elle examine dans quelle mesure les conditions d'entrée et de séjour pour les ressortissants de pays tiers en France sont directement liées aux pénuries de métiers, ainsi que les instruments politiques utilisés pour gérer l'immigration professionnelle.

« Pour répondre aux réalités économiques et démographiques, les États membres de l'UE mènent une politique compétitive pour attirer les talents et les compétences avec une approche sectorielle de la migration légale et des dispositifs d'admission flexibles qui répondent aux priorités de chaque État. »

Puis, elle présente les débats publics récents sur l'immigration professionnelle, plus particulièrement sur la manière dont l'immigration professionnelle est utilisée pour répondre aux pénuries du marché de l'emploi.

La seconde partie présente tout d'abord **les études et analyses permettant d'identifier les pénuries de main d'œuvre et les besoins en compétences.**

Puis, elle s'attache au **processus d'élaboration des listes de pénuries de main d'œuvre et d'identification des acteurs** impliqués dans l'élaboration de ces listes. Enfin, elle **analyse les résultats issus de ces instruments et présente les risques et défis liés à leur utilisation en relation avec les besoins d'immigration professionnelle.**

Ainsi, alors même que les études et analyses sectorielles ou prévisionnelles ont pour objectif d'identifier les pénuries de main d'œuvre et les

besoins en compétences, aucun lien ne semble exister entre ces études et les métiers en tension établis au titre de l'immigration professionnelle.

La troisième partie présente le suivi des résultats de la politique d'immigration professionnelle dans le cas des pénuries de métiers en examinant les outils et les mécanismes et en étudiant l'utilisation de ces instruments, le rôle des partenaires sociaux et d'autres acteurs. Sont également présentés les défis et risques associés à l'utilisation de ces outils.

Les éléments présentés peuvent conduire à s'interroger sur les **liens entre les outils d'analyse du marché du travail mis en place par les pouvoirs publics, les besoins des entreprises et la politique migratoire actuelle.**

Enfin, cette étude présente des **axes de réflexion** possibles pour élaborer un nouveau dispositif qui permettrait de **continuer à protéger efficacement le marché du travail et de répondre de manière plus adaptée aux besoins de l'économie française.**

SECTION 1. LA POLITIQUE NATIONALE D'IMMIGRATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE ET LES RÉCENTS DÉBATS PUBLICS ET POLITIQUES

1. La politique nationale d'immigration professionnelle en France

1.1 Les conditions d'entrée et de séjour et leurs liens avec les pénuries de métiers

La politique d'immigration en France est traditionnellement axée sur deux volets : une immigration familiale ou humanitaire et une immigration économique. L'articulation entre ces deux volets a évolué au cours de l'histoire, selon la situation économique du pays. Ainsi, le manque de main d'œuvre ou la montée du chômage a conduit à accueillir plus de travailleurs étrangers ou au contraire à réduire l'immigration au titre du travail.

Aujourd'hui, avec plus de 17 800 admissions au séjour de ressortissants de pays tiers, soit plus de 8 % des nouvelles admissions au séjour, **l'immigration professionnelle se situe au troisième rang** derrière l'immigration familiale et étudiante, qui représente respectivement 45 % et 30 % des admissions.

• ADMISSION AU SÉJOUR DES RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS

Motifs d'admission	2013 (provisoire)
A. Économique	17 832
B. Familial	93 173
C. Étudiants	62 614
D. Divers	12 952
E. Humanitaire	17 425
Total	203 996

Source : Rapport au Parlement 2013

Pour venir exercer une activité professionnelle en France, un ressortissant de pays tiers doit solliciter au préalable une **autorisation de travail et/ou de séjour**. Sa délivrance est soumise au respect de différents critères, notamment des conditions d'emploi et de rémunération identiques entre les salariés français et étrangers pour une activité salariée, la viabilité d'un projet économique, etc.

La délivrance d'une **autorisation de travail pour exercer une activité salariée** est soumise à l'examen de **différents critères prévus dans le Code du travail**^[1], notamment :

- l'opposabilité de la situation de l'emploi ;
- les qualifications professionnelles du demandeur et l'adéquation avec le poste offert (études, expérience professionnelle...) ;
- les conditions d'emploi et de rémunération qui doivent être celles des autres travailleurs dans la même branche professionnelle ;

[1] Article R. 5221-20 du Code du travail : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018495606&dateTexte=&categorieLien=cid>

- un salaire mensuel brut au moins égal au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) mensuel² ;
- le respect du droit du travail et du droit de la protection sociale par l'employeur.

Il convient de signaler le cas particulier des étrangers présents en France en situation irrégulière.

Le dispositif d'admission exceptionnelle au séjour permet de prendre en compte les éléments qui peuvent contribuer à l'appréciation des situations individuelles. Un étranger peut ainsi être régularisé au titre de la vie privée et familiale ou au titre du travail s'il justifie d'une ancienneté de séjour et d'emploi significative et d'un contrat de travail conforme à la réglementation en vigueur. Dans ce cas, le critère de la situation de l'emploi ne sera pas opposé à la demande d'autorisation de travail.

Il s'agit d'une voie d'accès au marché du travail français significative pour des secteurs où les difficultés de recrutement sont souvent avérées, s'agissant de métiers souvent peu qualifiés.

• VOLUMES D'ADMISSION EXCEPTIONNELLE AU SÉJOUR DES RESSORTISSANTS ÉTRANGERS (FRANCE ENTIÈRE, TOUS PAYS)

	2013
Vie privée et familiale	30 536
Salarié	4 403
Étudiants	331
Total	35 270

Source : DSED/DGEF/ministère de l'Intérieur

Le critère de la situation de l'emploi est le principal critère retenu par les autorités, à savoir le préfet qui prend la décision d'attribuer ou de refuser une autorisation de travail. Ce critère a été mis en place en 1974 pour protéger le marché du travail national. Il a ainsi pour prin-

cipal objectif de privilégier l'insertion dans le monde du travail des demandeurs d'emploi et des étrangers résidant régulièrement sur le territoire français quelle que soit leur nationalité.

C'est le principe de préférence du marché du travail national et communautaire.

1.2 Les instruments de gestion de l'immigration professionnelle

Le critère de la situation de l'emploi repose sur deux outils : le taux de tension³ pour le métier considéré (rapport entre l'offre et la demande) et les recherches préalables de candidats effectuées par l'employeur.

Les étrangers qui ne peuvent bénéficier de procédures assouplies spécifiques (voir encadré p.12) et qui sont recrutés pour une activité professionnelle salariée pour un métier et dans une **zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie au plan national** par l'autorité administrative, ne peuvent se voir opposer le critère de la situation de l'emploi pour refuser leur demande d'autorisation de travail.

Différentes listes existent selon que le salarié est ressortissant d'un pays tiers (ou d'un nouvel État membre de l'UE - soumis à période transitoire s'agissant de la libre circulation de ses salariés⁴), ou qu'il sollicite le bénéfice d'un accord bilatéral de gestion concertée des flux migratoires pour lequel une liste spécifique de métiers en tension a été mise en place⁵.

En conséquence, reste soumis au critère de la situation de l'emploi l'étranger :

- dont le métier n'est pas listé dans un accord bilatéral dont il relèverait au vu de sa nationalité ;

[2] Pour information, le montant du SMIC au 1^{er} janvier 2015 est de 9,61 euros brut par heure

[3] Voir glossaire pages 17 et 18

[4] La Croatie est devenue membre de l'UE le 1^{er} juillet 2013 et a été soumise à ce titre aux mesures transitoires pour une période de deux ans qui a pris fin le 1^{er} juillet 2015.

[5] La liste des métiers en tension dans les accords bilatéraux est disponible en annexe 2 - liste des accords bilatéraux disponible sur : <http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr/proc%C3%A9dures/m%C3%A9tiers-en-tension>

- dont le métier n'est pas listé dans l'arrêté du 18 janvier 2008⁶ applicable aux ressortissants de pays tiers à l'exclusion des ressortissants algériens, exclusivement gérés par l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968 modifié (ou celui du 1^{er} octobre 2012⁷ pour les ressortissants de l'UE en périodes transitoires) ;
- et dont le titre de séjour sollicité ne lui permet pas de bénéficier d'une procédure assouplie.

Dès lors que le ressortissant étranger ne peut prétendre à l'une de ces dérogations, **le critère de la situation de l'emploi doit être alors vérifié.**

Cette vérification est effectuée **lors de l'instruction de la demande d'autorisation de travail** : l'employeur doit justifier avoir effectué des recherches de candidats auprès de Pôle emploi ou d'un autre organisme concourant au service public de l'emploi (tel que l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), les entreprises de travail temporaire, etc.). Si des candidats se sont positionnés sur l'offre, l'employeur doit expliquer pourquoi ils n'ont pas été retenus et mentionner les éventuelles spécificités du poste.

Il convient ensuite d'étudier les statistiques de l'emploi fournies par les services statistiques des Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) pour connaître pour un emploi donné et dans un bassin d'emploi ou une région déterminé, le nombre de demandeurs d'emploi, le nombre d'offres d'emploi enregistrées selon la durée du contrat de travail, le **taux d'écoulement des offres** et le **taux de satisfaction**⁸.

La mise en parallèle de ces données permet de vérifier si l'employeur a effectivement effectué une recherche, si celle-ci est sincère et si mal-

gré des chiffres défavorables (ce qui implique un taux de chômage élevé), il est possible de **recruter un salarié étranger en raison d'une certaine spécificité du poste ou de compétences particulières du salarié.**

1.3 Le rôle de l'immigration face aux pénuries de main d'œuvre

La France met en place depuis plusieurs années une **politique orientée vers l'accueil des talents** qui ne répond pas à une pénurie de main d'œuvre, mais à l'accueil de publics ciblés permettant de **participer au développement économique et au rayonnement de la France**. Cette politique qui a pour objectif de relancer l'immigration professionnelle est également basée sur une évaluation précise des « besoins de main d'œuvre »⁹.

Sur les 17832 premiers titres de séjour délivrés en 2013 pour motif économique (pour un séjour de plus de trois mois), seules certaines catégories de salariés se voient délivrer une autorisation de travail après avoir vérifié si la situation de l'emploi permet leur recrutement (voir tableau p.12).

Ainsi, on peut estimer que moins de 10000 ressortissants étrangers sont soumis chaque année au principe de l'opposabilité de la situation de l'emploi. Toutefois, cette estimation ne tient pas compte de deux facteurs permettant d'être dispensé de ce critère, à savoir la nationalité et le métier exercé qui vont permettre au salarié de bénéficier d'une liste de métiers en tension.

Par ailleurs, il convient de noter que l'immigration familiale est le vecteur le plus important en volume des flux migratoires avec plus de 45 % du total des admissions au séjour en 2013. Cette population a un accès direct au mar-

[6] Arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017937372>

[7] Arrêté du 1^{er} octobre 2012 modifiant l'annexe de l'arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des États de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026483654&dateTexte=&categorieLien=id>

[8] Voir glossaire pages 17-18

[9] Rapport du Conseil d'Analyse Économique : Immigration, qualifications et marché du travail, La Documentation Française, 2009 (p. 42), <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000300/>

ché du travail, elle n'est donc pas concernée par les outils mis en place pour protéger le marché du travail national, tout comme l'immigration humanitaire (8 % du total des admissions).

En conclusion, **seul un nombre restreint d'étrangers venant exercer une activité salariée en France est soumis au critère de la situation de l'emploi et sera recruté pour**

Le critère de la situation de l'emploi par motif juridique d'immigration professionnelle

Les catégories d'étrangers non soumis au principe de la situation de l'emploi :

- les étudiants ayant obtenu un diplôme au moins équivalent au master titulaires d'une Autorisation Provisoire de Séjour (APS)¹⁰ en vue de chercher un emploi pour une première expérience professionnelle, sous réserve de remplir des critères de rémunération et d'emploi en lien avec la formation suivie ;
- les étrangers introduits dans le cadre d'une mobilité intragroupe, ainsi que les travailleurs hautement qualifiés qui répondent à des critères de rémunération et de profils de carrière spécifiques¹¹ ;
- les artistes, au vu de la spécificité de leur activité professionnelle¹² ;
- les titulaires de la carte « compétences et talents »¹³ ;
- les scientifiques¹⁴ ;
- certaines catégories de salariés dans le cadre d'accords bilatéraux (visa « vacances-travail »¹⁵, jeunes professionnels¹⁶, accord France-Russie¹⁷ par exemple).

Les différents motifs juridiques d'immigration professionnelle au regard du critère de la situation de l'emploi :

	2013	Critère de la situation de l'emploi
1 - Compétences et talents	251	NON
2 - Actif non salarié	150	NON
3 - Scientifique	3 029	NON
4 - Artiste	147	NON
5 - Salarié	12 981	OUI sauf les salariés en mission, les CBE et les étudiants sous APS
DONT		
- Les salariés en mission (3 ans)	2 388	NON
- Les titulaires de la carte bleue européenne (CBE)	371	NON
- Les étudiants ayant obtenu un changement de statut vers salarié	5 500 (estimation)	OUI sauf si titulaire d'une APS*
6 - Saisonnier ou temporaire	1 274	OUI sauf détachés
DONT les travailleurs saisonniers (3 ans)	857	OUI
TOTAL	17 832	

(Source : Ministère de l'Intérieur – DGEF - DSED).

*Nombre d'APS délivrées à des étudiants en recherche d'emploi en 2013 : 5 484 (chiffre provisoire)

[10] Article L.311-11 du CESEDA

[11] Article L.313-10, 5° et 6° du CESEDA

[12] Article L.313-9 du CESEDA

[13] Article L.315-1 du CESEDA

[14] Article L.313-8 du CESEDA

[15] Articles R. 311-3, 3 bis du CESEDA et R.5221-13, 15° du Code du travail

[16] <http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr/proc%C3%A9dures/fiche/jeunes-professionnels>

[17] <http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr/proc%C3%A9dures/accords-bilat%C3%A9raux-et-%C3%A9changes-de-jeunes-professionnels/russie?highlight=russie>

répondre à un besoin de main d'œuvre en raison de l'absence de candidats disponibles sur le marché du travail.

2. Les débats publics et politiques récents en France sur l'immigration professionnelle

Le Président de la République s'est engagé en 2012 à organiser un **débat parlementaire consacré à l'immigration pour motif professionnel**, qu'il s'agisse d'une immigration de travail ou étudiante.

Ce débat s'est inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du **Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi**¹⁸, adopté le 6 novembre 2012. Ce pacte prévoit notamment de renforcer l'attractivité de la France en « accueillant les talents étrangers et les visiteurs professionnels qui contribuent au dynamisme et au rayonnement de l'économie française »¹⁹.

Des réflexions ont donc été menées en 2013 dans le cadre de l'organisation de ce débat sans vote. Afin d'alimenter les échanges, des chiffres ont été produits sur l'immigration en France, en Europe et dans le monde, et des réunions de concertation ont été organisées avec les acteurs de la société civile, tels que les organisations d'employeurs et de salariés (la Confédération Française Démocratique du Travail - CFDT, la Confédération Générale du Patronat des Petites et Moyennes Entreprises - CGPME, la Confédération Générale du Travail - CGT, le Collectif du 31 mai), les représentants du monde économique (l'Agence Française pour les Investissements Internationaux - AFII, le CINDE), les représentants du monde universitaire et étudiant (la Conférence des Directeurs

d'Écoles Françaises d'Ingénieurs - CDEFI, la Conférence des Grandes Écoles - CGE, la Confédération des Jeunes Chercheurs - CJC, l'Union Nationale des Étudiants en France - UNEF), et les responsables des milieux associatifs.

S'agissant du régime de l'autorisation de travail, les débats ont permis de **confirmer le principe du maintien de l'autorisation de travail** qui permet de dissuader l'entrée de salariés étrangers sur des métiers qui ne seraient pas en tension. Par ailleurs, il a été jugé « dangereux de modifier l'équilibre général de la réglementation relative au recrutement de salariés étrangers »²⁰.

Enfin, il a été envisagé de mener « une réflexion sur une hiérarchisation des éléments d'appréciation et sur une grille d'analyse plus fine pour évaluer les besoins régionaux de main d'œuvre »²¹.

En effet, il a été considéré que « **l'immigration professionnelle doit répondre aux difficultés structurelles du marché du travail tout en restant flexible face aux réalités conjoncturelles**. Elle ne doit pas être déconnectée des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, que ce soit au niveau national ou au niveau régional »²².

Il ressort également des échanges que le critère de la situation de l'emploi est de moins en moins souvent utilisé dans une politique en faveur de l'attractivité de la France. Par conséquent, il a été proposé de « **trouver de nouvelles règles stables, lisibles et applicables rapidement permettant une protection efficace du marché du travail tout en répondant aux besoins de notre économie** »²³.

[18] <http://www.economie.gouv.fr/ma-competitivite/pacte-national-croissance-competitivite-emploi>

[19] <http://www.economie.gouv.fr/files/files/import/feuilleter/sources/indexPop.htm>

[20] D'après le document préparatoire au débat sans vote sur l'immigration professionnelle et étudiante ainsi que Les données de l'immigration professionnelle et étudiante : <http://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Document-preparatoire-au-debat-sans-vote-sur-l-immigration-professionnelle-et-etudiante>

[21] Ibid

[22] Ibid

[23] Ibid

D'autres travaux de réflexion sur l'immigration ont été menés en 2013 et 2014²⁴. Les conclusions issues de ces rapports insistent sur les conditions d'accueil des étrangers et sur les

mesures en faveur de l'attractivité des talents pour la France, mais ils n'ont pas abordé la question des pénuries de main d'œuvre.

[24] En avril 2013, a été rendu un rapport sur l'accueil des talents aux ministres des affaires étrangères, de l'économie et des finances, de l'intérieur, du commerce extérieur, du redressement productif, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des petites et moyennes entreprises, de l'innovation et de l'économie numérique. Vingt-sept recommandations ont été émises, concernant notamment des mesures destinées à encourager des parcours internationaux d'excellence, et donc de fluidifier le plus possible les contraintes administratives d'entrée et de séjour de ces publics que la France souhaite attirer (<http://www.interieur.gouv.fr/Publications/Rapports-de-l-IGA/Immigration/Accueil-des-talents-etrangers>). Le député Matthias Fekl a remis en mai 2014 au Premier ministre un rapport intitulé « Sécuriser les parcours des ressortissants étrangers en France » portant sur la mise en œuvre du titre de séjour pluriannuel, l'amélioration de l'accueil et des modalités de traitement des dossiers déposés par des ressortissants étrangers en préfecture, ainsi que le contrôle juridictionnel de la rétention et de l'éloignement. Ce rapport détaillait 25 propositions permettant de répondre aux questions posées (www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Actualites/L-actu-immigration/Remise-du-rapport-Securiser-les-parcours-des-ressortissants-ettrangers-en-France)

SECTION 2. LES MÉCANISMES UTILISÉS POUR IDENTIFIER LES PÉNURIES DE COMPÉTENCES ET POUR ANTICIPER LE BESOIN D'IMMIGRATION PROFESSIONNELLE

1. Définitions et classification des pénuries de main d'œuvre

1.1. Les méthodes utilisées pour définir, identifier et classer les pénuries de main d'œuvre en France

Le marché du travail se caractérise par des flux constants de création et de destruction d'emplois. Les rapports parlent également d'**emplois vacants**, de **pénuries de main d'œuvre**, de **métiers en tension** ou d'**offre qui ne correspond pas à la demande**.

Il convient donc dans un premier temps de définir ces termes.

La **pénurie de main d'œuvre** correspond à une absence quantitative d'offre de main d'œuvre face à la demande à un certain niveau de salaire, tandis que le **métier en tension** souligne une difficulté de recrutement rencontrée par l'employeur alors que l'offre de main d'œuvre est bien présente mais difficilement mobilisable à un moment donné par manque de mobilité, par inadéquation des qualifications, par turn-over trop important ou par faiblesse de l'attractivité de certains métiers.

L'usage de ces termes « besoins » et « pénuries » est souvent critiqué parce que non pertinent. En effet, en économie, les « **pénuries** » se déterminent sur la base d'une analyse **macroéconomique quantitative des tensions**, à savoir la façon dont l'offre et la demande s'ajustent²⁵.

Si la demande d'emploi n'est pas suffisante par rapport à l'offre correspondante, le marché du travail est qualifié de « tendu ». **Les métiers en tension, les « besoins ou difficultés de recrutement »** se placent dans la perspective de l'employeur et donc davantage dans une analyse **microéconomique qualitative**.²⁶

De même, selon le Service Études, Statistiques, Évaluation (SESE) de la DIRECCTE Île-de-France, la notion de « pénurie de main d'œuvre » n'est pas adaptée. Il est préférable d'employer le terme d'« indicateur de tension »²⁷.

Pour la délivrance d'une autorisation de travail, on parle également de difficultés de recrutement selon les termes du législateur (R 5221-20 du Code du travail), et non de pénurie de main d'œuvre.

Souvent, en France, **ces deux termes sont associés et considérés comme synonymes**.

[25] Rapport du Conseil d'Analyse Économique : Immigration, qualifications et marché du travail, La Documentation Française, 2009, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000300/>

[26] Selon le Supplément BREF - Île-de-France de la DIRECCTE, n° 14, novembre 2008

[27] Entretien réalisé en avril 2015 avec les représentants de la DIRECCTE Île-de-France

Or, il peut y avoir des difficultés de recrutement de main d'œuvre sans pénurie de main d'œuvre.

Selon France Stratégie²⁸, il existe différents moyens d'observer des tensions pour certains métiers ou des pénuries de main d'œuvre :

- Par le taux de chômage ou la demande d'emploi (nombre de demandeurs d'emploi/nombre d'emplois) ;
- Par l'observation du fonctionnement du marché du travail et les variations/le déséquilibre de l'offre et de la demande ;
- Par des enquêtes menées directement auprès des employeurs sur leurs difficultés à recruter ;
- Par le **taux d'emplois vacants** ;
- Par les variations et l'évolution du niveau des salaires (cet outil n'est pas utilisé en France pour identifier une pénurie de main d'œuvre).

Ces approches décrites par France Stratégie se retrouvent dans les études, enquêtes ou rapports d'analyse des pénuries de main d'œuvre en France mais elles se déclinent différemment selon les indicateurs utilisés, l'angle d'analyse choisi et l'objectif suivi.

• **LES ANALYSES DES TENSIONS ET DES EMPLOIS VACANTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ**

Elles permettent de déterminer les **taux d'emplois vacants**²⁹ par secteur d'activité, telle que l'enquête trimestrielle « Activités et conditions d'emploi de la main d'œuvre » dite enquête Acemo³⁰ menée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares) et d'identifier **les tensions sur le marché du travail** comme dans le rapport trimestriel publié par la Dares. Ce rapport analyse l'indicateur

de tension sur le marché du travail qui rapporte les offres d'emploi collectées par Pôle emploi aux entrées enregistrées par Pôle emploi³¹.

Le rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE)³² de 2013 sur les « Emplois durablement vacants et (les) difficultés de recrutement » présente les différents instruments statistiques qui permettent de **déterminer les postes vacants pour les demandeurs d'emploi**, d'identifier les métiers pour lesquels les employeurs ont des difficultés de recrutement et de dresser une typologie des causes des difficultés de recrutement, ainsi que des propositions pour lutter contre ces difficultés de recrutement.

• **LES ENQUÊTES AUPRÈS DES EMPLOYEURS SUR LES BESOINS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR MÉTIERS**

Ces enquêtes interrogent directement les employeurs sur leurs besoins et leurs difficultés de recrutement. Ainsi, l'enquête *Besoins de Main d'œuvre* (BMO)³³ menée chaque année par Pôle emploi auprès des établissements relevant du secteur privé, du secteur agricole et certains établissements du secteur public mesure les intentions de recrutement des employeurs et les difficultés de recrutement exprimées pour l'année à venir, **par métier et secteur d'activité et par bassin d'emploi**. Les résultats de cette enquête permettent d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail.

Il existe également des **observatoires mis en place par les branches professionnelles** (Mouvement des Entreprises de France - MEDEF; Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie - UIMM; le secteur du Bâtiment et Travaux Publics - BTP) pour **identifier les**

[28] Entretien réalisé en mars 2015 avec les représentants de France Stratégie

[29] Voir glossaire pages 17-18

[30] Enquête de la Dares : Activités et conditions d'emploi de la main d'œuvre, dite Acemo, <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/salaires-et-epargne-salariale-86/aide-a-la-reponse-a-l-enquete-654/l-enquete-trimestrielle-acemo-4108.html>

[31] Rapport trimestriel de la Dares sur les tensions du marché du travail, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-018.pdf>

[32] Rapport du COE : Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement, 2013, <http://www.coe.gouv.fr/Adoption-du-rapport-Emplois-durablement-vacants-et-difficultes-de-recrutement.html>

[33] Enquête de Pôle emploi : Besoins de main d'œuvre, dite BMO, 2015, <http://bmo.pole-emploi.org/static/bmo2015>

besoins et les difficultés de recrutement par métier, comprendre les difficultés rencontrées et déterminer les compétences attendues (voir encadré pages 31-32).

Le Manpower Group mène également tous les ans une enquête sur les « *Pénuries de talents* »³⁴ dans 42 pays et territoires pour mesurer la **proportion d'employeurs éprouvant des difficultés à recruter, identifier les postes difficiles à pourvoir et déterminer les déficits de compétences** pénalisant l'accès à l'emploi.

Enfin, l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (Insee)³⁵ pose des questions sur **les difficultés de recrutement** ressenties dans ses enquêtes de conjoncture qui dressent un tableau général de l'économie française.

- **LES ANALYSES PRÉVISIONNELLES ET/OU D'ANTICIPATION**

Alors que les analyses de secteur et les enquêtes auprès des employeurs présentées ci-dessus analysent la situation sur le marché de l'emploi en comparant l'offre et la demande de l'emploi, les analyses prévisionnelles et/ou d'anticipation s'attachent, quant à elles, à traiter de **l'évolution du marché du travail pour les années à venir**.

Ainsi, France Stratégie en partenariat avec la Dares, réalise un exercice de **Prospective des**

Métiers et des Qualifications (PMQ) de moyen-long terme. Le dernier exercice « *Les métiers en 2022* »³⁶ actualise les projections macroéconomiques sur lesquelles reposait le précédent exercice mené en 2012 qui ne prenait pas en compte le retournement conjoncturel observé en 2011.

Cet exercice fournit par métier (85 métiers) des projections sur le nombre de départs en fin de carrière et les créations nettes d'emplois. Des projections d'évolutions d'emplois par secteurs sont également réalisées. Cet exercice ne réalise pas cependant de confrontation systématique entre l'offre et la demande de travail par métier, mais met en regard les postes à pourvoir (créations nettes d'emplois et départs en fin de carrière) sur le moyen-long terme, les modes d'alimentation actuels des métiers (types de main d'œuvre mobilisée, turn-over éventuel...) et les difficultés de recrutements actuellement ressenties.

De nombreuses études prospectives sont également **réalisées par les observatoires de secteurs d'activité et les observatoires régionaux emplois-formation** (notamment dans le secteur de la métallurgie et du BTP).

- **ENFIN LES LISTES DES MÉTIERS EN TENSION REPRÉSENTENT UN OUTIL PARTICULIER D'IDENTIFICATION DES PÉNURIES DE MAIN D'ŒUVRE DONT L'APPROCHE EST DÉCRITE AU POINT 4.**

Glossaire sur quelques indicateurs de tension³⁷

Le taux de tension est calculé en rapportant les offres d'emploi enregistrées sur les demandes d'emploi enregistrées pour une période déterminée. Il permet de déterminer s'il y a des tensions pour un métier en fonction de seuils d'alerte du ratio. Si le ratio est supérieur à 1, il y a une forte tension sur la demande : il y a plus d'offres que de demandes, donc un déficit de main d'œuvre. À l'inverse, si le ratio est inférieur à 1, il y a une tension faible ou un déficit d'offres. Ce taux de tension peut être combiné à d'autres indicateurs de tension pour favoriser l'analyse et l'explication de tensions sur le marché du travail/des métiers en tension tels que la qualité des offres d'emploi, le taux d'écoulement de la demande d'emploi ou encore le taux de satisfaction des offres d'emploi.

[34] Enquête du Manpower Group : Pénuries de talents, 2014, <http://www.manpowergroup.fr/tag/penurie-de-talents/>

[35] Enquête de conjoncture mensuelle de l'Insee : <http://www.insee.fr/fr/themes/indicateur.asp?id=11>

[36] Exercice PMQ de France Stratégie en partenariat avec la Dares : Les métiers en 2022, 2014, <http://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2022-0>

[37] Sources : Bref Île-de-France n° 14, novembre 2008 - Dares Indicateurs mars 2015 n° 18

Le taux de satisfaction des offres d'emploi est calculé en faisant le rapport entre le volume d'offres d'emploi, quelle que soit leur durée, sorties du fichier Pôle emploi qui ont été « satisfaites » par un demandeur d'emploi ou non, et le volume total des offres d'emploi traitées et sorties des fichiers de Pôle emploi sur les 12 derniers mois, qu'elles soient stockées, satisfaites ou annulées.

Le taux d'écoulement de la demande d'emploi (calculé sur une année glissante, soit 12 mois consécutifs) permet d'estimer la probabilité pour un demandeur d'emploi de retrouver rapidement un poste. Il se calcule en faisant le rapport entre les demandes d'emploi présentes à la fin de l'année sur les demandes d'emploi à la fin de l'année passée auxquelles sont additionnées les demandes d'emploi enregistrées dans l'année. Si le résultat obtenu est élevé, cela signifie que la plupart des demandeurs d'emploi présents au début de la période de référence, ou inscrits au cours des 12 derniers mois, sont in fine sortis des fichiers de Pôle emploi. À l'inverse, si le résultat est faible, cela signifie que le marché du travail est tendu et que les demandeurs éprouvent des difficultés plus ou moins importantes à s'y insérer rapidement.

Le taux d'emplois vacants (ou le taux de vacance d'emplois) est calculé en faisant le rapport entre les emplois vacants et les emplois occupés auxquels sont additionnés les emplois vacants puis élevé au pourcentage (x100).

La qualité des offres d'emploi : cet indicateur est important dans la mesure où le taux de tension prend en compte toutes les offres d'emploi sans distinction entre les différents types de contrat (Contrat à durée indéterminée - CDI et Contrat à durée déterminée - CDD quelle que soit la durée). D'autres variables peuvent être également introduites, telles que la part des offres en intérim ou celles proposant un temps plein.

1.2. Le niveau d'analyse de ces outils

Le niveau d'analyse des outils mentionnés au point 1.1. dépend de l'objectif donné à l'étude, l'enquête ou le rapport.

Les **analyses par secteur d'activité** sont reprises dans l'enquête BMO et l'enquête de conjoncture de l'Insee.

L'analyse du rapport entre l'offre et la demande de travail (indicateur de tension) est réalisable à un niveau très fin de **nomenclature de professions** avec le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME³⁸) utilisé par Pôle emploi.

La famille professionnelle (FAP³⁹) est utilisée par la Dares d'une part dans le cadre de ses

indicateurs de tension sur le marché du travail et par Pôle emploi, d'autre part pour l'enquête BMO. Cette nomenclature des FAP rapproche le ROME utilisé par Pôle emploi des professions et catégories socioprofessionnelles utilisées par l'Insee.

En revanche, dans le cadre des enquêtes auprès d'employeurs, des établissements sont interrogés sur la base d'un **échantillon représentatif en secteurs d'activité et en régions et par famille professionnelle**. Ces études ont une approche régionale pour répondre au mieux aux besoins des entreprises.

Le critère de qualification apparaît dans l'étude « *L'emploi et les métiers des immigrés* » de France Stratégie⁴⁰, ainsi que dans l'enquête BMO.

[38] Le ROME, composé d'une lettre et quatre chiffres, se structure en trois niveaux : il différencie 14 familles de métiers, 110 domaines professionnels et identifie 531 fiches métiers (regroupant plus de 10000 appellations différentes de métiers et emplois).

[39] La FAP identifie 22 domaines professionnels, déclinés dans un premier temps en 87 familles professionnelles, sous-déclinées en 225 familles professionnelles.

[40] L'emploi et les métiers des immigrés, Février 2012 (par le Conseil d'Analyse Stratégique, CAS, anciennement France Stratégie), www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Statistiques/Etudes-et-publications/Publications/Numeros-parus-en-2012/L-emploi-et-les-metiers-des-immigres

Ce critère permet de qualifier le type de métier en difficulté de recrutement et d'adapter le cas échéant les offres de formation correspondantes ou préciser les besoins en compétence.

1.3. La classification juridique de ces outils

Les classifications de pénuries de main d'œuvre, telles que les analyses des tensions et des emplois vacants par secteur, les analyses prévisionnelles ainsi que les enquêtes auprès des employeurs ou les observatoires des branches professionnelles, ne sont pas définies dans la législation dès lors qu'il s'agit **d'études et de rapports établis par des organismes publics, des partenaires institutionnels ou des organisations syndicales.**

Seules les listes de métiers en tension caractérisées par des difficultés de recrutement sont définies par voie réglementaire (voir au point 4 ci-après) dans un but de maîtrise de l'immigration professionnelle et de régulation du marché du travail⁴¹. Les services instructeurs d'une demande d'autorisation de travail sont tenus de les appliquer sous peine de voir la décision annulée pour erreur de droit en cas de recours hiérarchique ou de contentieux.

1.4. La perspective régionale de ces analyses

Les analyses des tensions et des emplois vacants par secteur se font essentiellement dans une perspective nationale.

En revanche, les indicateurs de tension sur le marché du travail par métiers produits par la Dares ou Pôle emploi, les enquêtes auprès des employeurs comme l'enquête BMO par métiers et certains observatoires des branches professionnelles intègrent une **perspective régionale** dans

la mesure où la prise en compte des bassins d'emplois, des secteurs d'activités et des spécificités régionales de l'emploi est considérée comme pertinente. Les observatoires régionaux sont quant à eux dédiés à l'anticipation et l'observation des secteurs et des métiers dans leur région.

Il est également intéressant de noter que seule l'étude du Manpower Group⁴² inclut la France dans une perspective européenne et internationale.

2. Les distinctions entre les différents types de pénuries de main d'œuvre

Il existe une classification des métiers exposés traditionnellement à des tensions.

Les métiers industriels ou de l'informatique sont davantage influencés par les cycles économiques, on parle alors de **tensions de type conjoncturel.**

D'autres métiers sont sujets à des **tensions saisonnières** (hôtellerie-restauration, agriculture). Enfin, des métiers sont sujets à des **tensions structurelles** (fort turn over, instabilité de l'emploi, conditions de travail pénibles, image dévalorisée du métier) ou sont soumis à de faibles ressources disponibles en raison de besoins de qualifications spécifiques⁴³.

Les analyses apprécient ces différents types de pénuries, que ce soit les analyses des tensions et des emplois vacants par secteur ou les analyses prévisionnelles.

Les premières traitent principalement des pénuries à court terme, alors que les secondes envisagent différents scénarii possibles pour les prochaines années à venir sur une base nationale (« *Les métiers en 2022* » de France Stratégie) ou sur un secteur d'activité précis (voir l'étude de

[41] Article L. 313-10, 1° du CESEDA

[42] Enquête du Manpower Group : Pénuries de talents, 2015, <http://www.manpowergroup.fr/penuriedetalents2015>

[43] D'après : Construire une carte régionale des formations, France Stratégie, 2011 (<http://archives.strategie.gouv.fr/cas/content/document-dappui-methodologique-construire-une-carte-regionale-des-formations-outils-methododes.html>) et « Les tensions du marché du travail », Bref Île-de-France, n° 14, novembre 2008 (http://www.idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/Bref_supplement_no14_-_comment_analyser_les_tensions_sur_le_marche_du_travail.pdf)

l'UIMM « Étude prospective des besoins de recrutement dans la métallurgie à horizon 2025 »⁴⁴).

Cependant, l'étude de France Stratégie ne quantifie pas la confrontation entre l'offre et la demande de travail par métier à moyen-long terme, l'approche est plus qualitative.

3. Identification des instruments/outils utilisés pour identifier/déterminer les pénuries de main d'œuvre et le besoin d'immigration professionnelle

Les instruments et outils utilisés pour identifier les pénuries de main d'œuvre et le besoin d'immigration professionnelle	Listes des pénuries de métiers	
	Liste nationale de 30 métiers fixée par l'arrêté du 18 janvier 2008	Liste de métiers fixée par accord bilatéral
Cet instrument/outil est-il utilisé dans votre État? (O/N)	Oui	Oui
Cet instrument est-il utilisé pour déterminer des besoins en immigration professionnelle? (O/N)	Oui	Oui
Pouvez-vous brièvement décrire les outils suivants ainsi que la/les méthodologie(s) en œuvre pour anticiper le besoin d'immigration professionnelle?	Cette liste des métiers caractérisés par des tensions et des difficultés de recrutement a été fixée après consultation des partenaires sociaux et résulte de travaux préparatoires et d'un ensemble d'indicateurs.	Les listes fixées par les accords bilatéraux ont été définies sur la base des métiers en tension pour les ressortissants des nouveaux États membres soumis à une période transitoire et en tenant compte des spécificités de chaque pays. (Voir le processus au point 4.2)
(1) Pouvez-vous décrire le niveau d'analyse des instruments/outils en termes de compétences, métiers, secteurs, professions, niveau de qualification, etc. (2) Utilisez-vous une classification de métiers international ou nationale (ex : ISCO-08)?	(1) Ces listes représentent des métiers identifiés par le ROME auquel est associée une fiche de poste pour chaque code. (2) La nomenclature de Pôle emploi est utilisée pour l'établissement de ces listes. Elle est proche de la nomenclature Classification Internationale Type des Professions (CITP).	
Quelle(s) organisation(s) nationale(s) utilise ce mécanisme/cet outil pour produire de l'information sur les pénuries de compétences?	Ces listes sont utilisées par les préfets pour instruire les demandes d'autorisation de travail.	
Quel est le niveau géographique des mécanismes/outils utilisés (cas national, régional, municipal)?	Cette liste de 30 métiers pour les ressortissants de pays tiers est déclinée au niveau régional selon les spécificités du marché du travail local et du bassin d'emplois. Six métiers sont valables pour toute la France métropolitaine.	Ces listes sont nationales mais réservées aux ressortissants de l'État ayant signé l'accord bilatéral, que le ressortissant réside en France ou dans son pays d'origine.

[44] Étude de l'UIMM : Étude prospective des besoins de recrutement dans la métallurgie à horizon 2025, Septembre 2014 : <http://www.observatoire-metallurgie.fr/etudes/Lists/DocumentsEtudes/Etudes%20longues/Prospective%20Emploi%20de%20la%20Metallurgie.pdf>

<p>Les instruments et outils utilisés pour identifier les pénuries de main d'œuvre et le besoin d'immigration professionnelle</p>	<i>Analyses de secteur</i>		
	L'enquête Acemo	Le rapport de la Dares du flux d'offres d'emploi collectées par Pôle emploi sur les entrées enregistrées par Pôle emploi	Le rapport du COE
<p>Cet instrument/outil est-il utilisé dans votre État? (O/N)</p>	Oui		
<p>Cet instrument est-il utilisé pour déterminer des besoins en immigration professionnelle? (O/N)</p>	Non		
<p>Pouvez-vous brièvement décrire les outils suivants ainsi que la/les méthodologie(s) en œuvre pour anticiper le besoin d'immigration professionnelle?</p>	L'enquête Acemo est une enquête trimestrielle menée par la Dares sur l'ensemble des secteurs concurrentiels (hors agriculture et hors emplois publics) de France métropolitaine. Elle permet de calculer les évolutions des salaires, de l'emploi et de la durée du travail.	Cette publication rend compte du rapport du flux d'offres d'emploi enregistrées (OEE) par Pôle emploi sur les demandes d'emploi enregistrées (DEE) par Pôle emploi.	Le rapport du COE permet de faire un point sur la situation du marché du travail en France en présentant les statistiques qui décrivent les postes vacants et les difficultés de recrutement selon les métiers et les secteurs d'activité concernés.
<p>(1) Pouvez-vous décrire le niveau d'analyse des instruments/outils en termes de compétences, métiers, secteurs, professions, niveau de qualification, etc.</p> <p>(2) Utilisez-vous une classification de métiers international ou nationale (ex : ISCO-08)?</p>	<p>(1) L'enquête Acemo, le rapport de la Dares et celui du COE s'intéressent aux secteurs d'activité en lien avec les domaines professionnels.</p> <p>(2) La classification utilisée est celle des FAP. Cette classification se rapproche du ROME utilisé par Pôle emploi des professions et catégories socioprofessionnelles utilisées par l'Insee dans ses enquêtes</p>		
<p>Quelle(s) organisation(s) nationale(s) utilise ce mécanisme/cet outil pour produire de l'information sur les pénuries de compétences?</p>	Ils sont utilisés par les branches professionnelles et les entreprises, ainsi que par les pouvoirs publics (notamment le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social) pour avoir une vision globale du marché du travail.		
<p>Quel est le niveau géographique des mécanismes/outils utilisés (cas national, régional, municipal)?</p>	Ils sont élaborés au niveau national.		

Les instruments et outils utilisés pour identifier les pénuries de main d'œuvre et le besoin d'immigration professionnelle	<i>Enquêtes auprès des employeurs</i>		
	L'observatoire TEC du MEDEF	L'enquête Pénuries de talent du Manpower Group	L'enquête BMO de Pôle emploi
Cet instrument/outil est-il utilisé dans votre État? (O/N)	Oui		
Cet instrument est-il utilisé pour déterminer des besoins en immigration professionnelle? (O/N)	Non		
Pouvez-vous brièvement décrire les outils suivants ainsi que la/les méthodologie(s) en œuvre pour anticiper le besoin d'immigration professionnelle?	L'Observatoire TEC du MEDEF interroge chaque trimestre environ 42 000 entreprises pour identifier les besoins de recrutement et les difficultés par métier, comprendre les difficultés rencontrées et déterminer les compétences attendues.	Le Manpower Group interroge chaque année environ 40 000 employeurs dans 42 pays et territoires pour déterminer les déficits de compétences et identifier les politiques de ressources humaines mises en place.	Pôle emploi adresse chaque année un questionnaire à plus de 1,6 million d'établissements du secteur privé et du secteur agricole mais également d'une partie du secteur public pour connaître leurs besoins en recrutement et donc pouvoir anticiper les difficultés de recrutement.
(1) Pouvez-vous décrire le niveau d'analyse des instruments/outils en termes de compétences, métiers, secteurs, professions, niveau de qualification, etc. (2) Utilisez-vous une classification de métiers international ou nationale (ex : ISCO-08)?	(1) L'Observatoire du MEDEF s'intéresse aux secteurs d'activité et métiers par région. (2) La classification utilisée est celle des FAP redessinées au périmètre du secteur privé étudié hormis l'agriculture, les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière), les particuliers employeurs, les associations et les professions libérales.	(1) L'enquête du Manpower Group s'intéresse aux secteurs d'activité et aux métiers à l'échelle nationale, dans 42 pays. (2) La classification utilisée est spécifique au Manpower Group et regroupe 200 métiers.	(1) Pôle emploi s'intéresse aux secteurs d'activité et aux métiers, par région et par bassin d'emploi pour la France complète (22 régions métropolitaines et 5 régions d'outre-mer). (2) La classification utilisée par Pôle emploi est celle des FAP.
Quelle(s) organisation(s) nationale(s) utilise ce mécanisme/cet outil pour produire de l'information sur les pénuries de compétences?	a) L'Observatoire TEC du MEDEF est destiné aux MEDEF territoriaux et aux entreprises membres du MEDEF.	b) L'enquête du Manpower Group est destinée aux employeurs.	c) L'enquête de BMO de Pôle emploi est utilisée par Pôle emploi et par la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP).
Quel est le niveau géographique des mécanismes/outils utilisés (cas national, régional, municipal)?	a) L'Observatoire du MEDEF est mené en région.	b) L'enquête du Manpower Group est menée au niveau international (42 pays).	c) L'enquête BMO de Pôle emploi est menée au niveau national.

Les instruments et outils utilisés pour identifier les pénuries de main d'œuvre et le besoin d'immigration professionnelle	<i>Analyses prévisionnelles/d'anticipation</i>	<i>Études ou analyses qualitatives</i>
Cet instrument/outil est-il utilisé dans votre État? (O/N)	L'enquête sur les Métiers 2022 de France Stratégie en partenariat avec la Dares	Voir sondages auprès des employeurs
Cet instrument est-il utilisé pour déterminer des besoins en immigration professionnelle? (O/N)	Oui, l'enquête de France Stratégie a aidé en 2008 à déterminer les métiers en tension et donc à fixer la liste des métiers en tension.	
Pouvez-vous brièvement décrire les outils suivants ainsi que la/les méthodologie(s) en œuvre pour anticiper le besoin d'immigration professionnelle?	Cette enquête s'inscrit dans un exercice de PMQ afin d'examiner les perspectives en matière d'évolution des ressources en main d'œuvre et d'emploi par métier. L'exercice de PMQ s'appuie sur l'ensemble des partenaires et des administrations concernés par l'analyse des perspectives d'évolution à moyen terme de l'emploi par métiers et qualifications.	
(1) Pouvez-vous décrire le niveau d'analyse des instruments/outils en termes de compétences, métiers, secteurs, professions, niveau de qualification, etc. (2) Utilisez-vous une classification de métiers international ou nationale (ex : ISCO-08)?	La classification utilisée est celle des FAP.	
Quelle(s) organisation(s) nationale(s) utilise ce mécanisme/cet outil pour produire de l'information sur les pénuries de compétences?	Cette enquête est utilisée par les pouvoirs publics, notamment par la Direction Générale du Travail (DGT).	
Quel est le niveau géographique des mécanismes/outils utilisés (cas national, régional, municipal)?	Cette enquête est menée au niveau national.	

4. Les listes des pénuries de métiers

4.1. Le processus d'élaboration des listes de métiers en tension

La loi n° 2007-1631 du 20 novembre 2007⁴⁵ relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile a introduit une disposition législative qui autorise l'introduction d'un travailleur étranger en France dans des métiers où apparaissent des besoins de main d'œuvre sans que puisse être opposée la situation de l'emploi. Cette mesure avait pour objectif d'augmenter le flux de l'immigration professionnelle au regard de l'immigration familiale.

Lors du Comité Interministériel de Contrôle de l'Immigration (CICI)⁴⁶ du 7 novembre 2007, le gouvernement français a approuvé deux listes de métiers connaissant des difficultés de recrutement avec des niveaux d'analyse différents, et pour lesquels la situation de l'emploi ne sera pas opposée, l'une ouverte aux ressortissants des nouveaux États membres de l'UE soumis à des dispositions transitoires, l'autre aux ressortissants de pays tiers.

Les principes retenus pour l'établissement de l'arrêté de 2008 ont fait l'objet d'une réflexion approfondie du groupe permanent d'analyse des besoins de main d'œuvre⁴⁷. La méthodologie retenue reposait sur les informations recueillies auprès de l'ANPE, de la Dares, de l'UNEDIC, de l'Insee et prenait en compte non seulement le ratio entre les demandes et les

offres d'emplois enregistrées au cours d'une période déterminée, mais aussi le volume de l'emploi, le taux de demandes d'emploi, l'évolution du stock de demandes et des offres d'emplois enregistrées, le taux d'écoulement des demandeurs d'emploi en fin de mois et la part des contrats durables dans les offres afin de mieux appréhender les métiers sous tension.

Grâce à l'ensemble de ces indicateurs, il a été possible de mesurer l'état des tensions sur le marché du travail par familles professionnelles détaillées et leur évolution.

Ces listes ont été établies grâce au suivi de l'évolution des métiers en tension, au travail de PMQ réalisé par le CAS et la Dares, aux constats de l'ANPE, ainsi qu'aux propositions de fédérations professionnelles. Elles ont également été soumises aux partenaires sociaux⁴⁸.

Les métiers applicables aux accords bilatéraux étaient identifiés en collaboration avec le bureau des statistiques de la Direction de la Population et des Migrations⁴⁹ (DPM), la Dares, l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) et le ministère des Affaires étrangères (MAE) sur la base de différents critères pour détailler les pénuries et les besoins en main d'œuvre.

4.2. Les critères de sélection des pénuries de métiers

Après avoir mesuré l'évolution des tensions sur les différentes catégories de métiers, il

[45] <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000524004&dateTexte=&categorieLien=id> qui modifie l'article L.313-10 du Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile (CESEDA)

[46] Le CICI créé par décret n° 2005-544 du 26 mai 2005 comprend le ministre chargé de l'Immigration, le ministre de l'Intérieur, le ministre chargé des Affaires sociales, le ministre de la Défense, le garde des Sceaux, ministre de la Justice, le ministre des Affaires étrangères, le ministre de l'Éducation nationale, le ministre chargé de l'Économie et des Finances et le ministre chargé de l'Outre-mer.

[47] Ce groupe de travail était composé de représentants du CICI, de la DPM, de la DGEFP, de la Dares, de l'ANPE, de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) d'Île-de-France, de l'Agence Nationale de l'Accueil des Étrangers et des Migrants (ANAEM), du CAS et du MAE.

[48] Circulaire NOR IMI/N/07/00011/C du 20 décembre 2007 relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux États membres pendant la période transitoire et aux États tiers, sur la base de listes de métiers connaissant des difficultés de recrutement

[49] La Direction de la Population et des Migrations était rattachée à l'ancien Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité et chargée de traiter les questions relatives à l'accueil et à l'intégration des immigrés, ainsi que d'assurer la gestion de l'acquisition de la nationalité française. Cette direction a été dissoute lors de la création du ministère de l'Immigration en 2008.

restait à l'autorité publique de dresser une liste de métiers ouverts, sans opposition de la situation de l'emploi, aux ressortissants des États tiers à l'UE. Le choix a été le suivant :

- En s'appuyant sur la liste des 150 métiers⁵⁰ à ouvrir aux nouveaux États membres de l'UE soumis à des mesures transitoires et à partir d'une expertise sur les niveaux de qualification conduite par l'ANPE et le CAS, il a été décidé de retenir d'abord tous les métiers qualifiés.
- Une première sélection a été réalisée en retenant les métiers de qualification supérieure connaissant un indicateur de tension supérieur à 0,9 (21 métiers).
- Cette première sélection a été complétée par les métiers de niveau de qualification plus faible (niveaux V et IV qui correspondent à des niveaux de formation équivalents à un Brevet d'Études Professionnelles (BEP) ou un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) et au baccalauréat professionnel et technologique) mais pour lesquels étaient relevées les tensions les plus fortes : les taux de tension s'établissaient ainsi de 3,55 à 1,33. Une liste nationale de 30 métiers a finalement été déterminée.
- Cette liste nationale a ensuite été déclinée pour chaque région. Ont été retenus les métiers pour lesquels l'indicateur de tension au plan local était supérieur à 0,8. Le choix a été fait de ne pas retirer de la liste des métiers aux effectifs très limités⁵¹.

Les 30 métiers en tension

L'arrêté du 18 janvier 2008⁵² fixe des listes régionales de métiers en tension applicables aux ressortissants de pays tiers. Trente métiers sont concernés, dont six au niveau national :

- les cadres de l'audit et du contrôle comptable,
- les informaticiens d'études,
- les informaticiens experts,
- les chargés d'études techniques du bâtiment,
- les chefs de chantier du BTP,
- les conducteurs de travaux du BTP.

Les principaux domaines d'emploi mentionnés sont l'informatique (2 métiers), le BTP (4 métiers), l'électricité et l'électronique (4 métiers), la construction mécanique et le travail des métaux (4 métiers).

S'agissant des listes mentionnées dans les accords bilatéraux, elles ne sont pas issues directement des travaux du groupe de travail d'analyse des besoins de main d'œuvre.

Ont été pris en compte des métiers parmi ceux identifiés pour les pays membres de l'UE soumis à des restrictions à la libre circulation des salariés, ainsi que des métiers où apparaissaient des difficultés de recrutement (en raison de temps partiel, d'organisation du travail difficile, d'éloignement géographique) et des métiers sélectionnés à la demande expresse des partenaires par rapport aux taux de tension et aux besoins.

[50] En janvier 2008, une liste élargie à 150 métiers a été établie sur la base des 61 métiers déjà ouverts depuis le 1^{er} mai 2006 dans le cadre de la levée progressive des restrictions pour les métiers connaissant des difficultés de recrutement (ces 61 métiers représentaient 25 % de la part des offres d'emploi enregistrées en 2006 par l'ANPE) auxquels ont été ajoutés 54 métiers avec un taux de difficulté de recrutement inférieur, ainsi que 35 métiers demandés par les fédérations nationales. Ces 150 métiers représentaient 40 % du total des offres d'emplois enregistrées par l'ANPE en 2006 et couvraient ainsi la presque totalité des domaines professionnels.

[51] Ibid

[52] Arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017937372&dateTexte=20080306&fastPos=2&fastReqId=782357839&oldAction=rechTexte>

4.3. La mise à jour de ces listes

Les travaux de révision de l'arrêté du 18 janvier 2008 ont été menés sur la base des orientations définies par les ministres en charge de l'emploi et de l'immigration. Ils souhaitent, notamment, réduire la liste des métiers prévue par cet arrêté grâce à la mise en place de formations professionnelles en faveur des demandeurs d'emploi déjà présents sur le territoire national (notamment certains métiers du secteur du bâtiment et des travaux publics ou certaines activités de services tels que les informaticiens d'études, géomètres, responsables d'exploitation en assurance, etc.) tout en conservant une liste nationale sans distinction par région.

À partir d'une analyse se fondant sur le taux de tension, le nombre d'entrées de travailleurs étrangers sur le territoire national sur la base de cet arrêté et l'existence de formations adaptées, la liste initiale de 30 métiers a été réduite à 15 métiers.

Afin de conforter cette approche, il a été organisé :

- une enquête auprès des préfets de région afin de s'assurer que l'analyse nationale était cohérente avec les besoins identifiés localement ;
- des rencontres entre les branches professionnelles les plus représentatives et les cabinets des ministres ;
- une consultation des partenaires sociaux.

Toutefois, la nouvelle liste fixée par arrêté du 11 août 2011 a été annulée par une décision du Conseil d'État du 26 décembre 2012 en raison d'une procédure irrégulière (absence de consultation régulière des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives)⁵³. Aussi, il a été nécessaire de réintroduire la liste fixée en janvier 2008.

En revanche, pour les accords bilatéraux, aucune modification n'a été faite concernant les listes des métiers en tension annexées aux accords. Il ressort de notre entretien avec la mission des affaires internationales au sein du Service de la Stratégie et des Affaires Internationales (SSAI) du ministère de l'Intérieur⁵⁴ qu'en pratique, ces accords ne sont pas modifiés en raison notamment des conditions économiques actuelles en France.

5. L'utilisation des outils d'identification des pénuries sur le marché du travail à des fins politiques

Les enquêtes auprès des employeurs (MEDEF, Manpower Group, Pôle emploi, UIMM) permettent d'identifier les besoins en recrutement et de définir les besoins en formation et les compétences qui seront nécessaires à l'avenir pour orienter les demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail et les informer sur l'évolution du marché du travail et les métiers porteurs.

De même, d'autres analyses (enquête BMO, « *Les métiers en 2022* » - France Stratégie, « *Les besoins de recrutement dans la métallurgie à l'horizon 2025* »⁵⁵- UIMM) examinent les perspectives en matière d'évolution des ressources de main d'œuvre et d'emplois pour anticiper les outils de formation à développer et adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension.

Enfin, les analyses prévisionnelles dressent une typologie des causes des difficultés de recrutement pour faire des propositions pour lutter contre ces difficultés (tel que le rapport du COE) et présentent les enseignements de ces projec-

[53] Décision du Conseil d'État du 26 décembre 2012, n° 353288 (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026856690>)

[54] Entretien réalisé en mars 2015 avec les représentantes du SSAI (DGEF)

[55] Étude de l'UIMM : Prospective des besoins de recrutement dans la métallurgie à horizon 2025, 2014, <http://www.observatoire-metallurgie.fr/etudes/Lists/DocumentsEtudes/Etudes%20longues/Prospective%20Emploi%20Observatoire%20de%20la%20Metallurgie.pdf>

tions pour les politiques de l'emploi (« Les métiers en 2022 » de France Stratégie)⁵⁶.

L'enquête du Manpower Group s'intéresse de son côté à l'estimation donnée par les employeurs quant à l'ampleur de l'impact de ces pénuries de talents et des difficultés de recrutement sur l'activité de leur établissement et aux stratégies des Ressources Humaines (RH) mises en œuvre par les employeurs pour combler les inadéquations et écarts de compétences.

Ainsi, faisant suite aux études ayant identifié les difficultés de recrutement pour des métiers précis et les causes de celles-ci, **des solutions sont proposées pour répondre à ces difficultés de recrutement : formations des demandeurs d'emploi, développement de l'alternance et emploi des seniors, révision des politiques RH des entreprises.**

6. L'utilisation des outils d'identification des pénuries sur le marché du travail dans la définition d'instruments politiques de gestion de l'immigration économique

Il existe une certaine cohérence entre ces différents rapports s'agissant des métiers pour lesquels des difficultés de recrutement apparaissent.

Toutefois, on remarque **l'absence de lien entre ces analyses et la liste des métiers en tension.**

En effet, il ressort de nos lectures et entretiens que la quasi-totalité des métiers identifiés comme étant en pénurie dans les études ne sont pas ceux listés dans les arrêtés de 2008 et 2011 fixant les métiers en tension. De même, la codification de ces métiers manque de précision ce qui limite l'impact de ces listes sur la gestion de l'immigration professionnelle.

Ainsi, certains services instructeurs⁵⁷ estiment que la liste des métiers en tension établie en 2008 est trop large ce qui permet aux employeurs de l'utiliser très facilement. Il leur est ainsi difficile de contourner les spécificités demandées par l'employeur, les recherches étant basées sur des compétences propres au candidat étranger qu'il souhaite recruter.

7. Le suivi de la mobilité intra-européenne des travailleurs

Les ressortissants communautaires sont dispensés de titre de séjour et de travail pour résider en France, à l'exception des ressortissants des nouveaux États membres de l'UE soumis aux mesures transitoires.

Par conséquent, seul le recensement de la population effectué par l'Insee permet d'avoir une estimation du nombre de ressortissants communautaires résidant en France. La dernière enquête réalisée en 2011 fait apparaître que 1,82 millions de ressortissants communautaires résident en France dont 804 470 sont en emploi actif⁵⁸.

Toutefois, aucun suivi n'est fait sur leur motif d'arrivée en France ou leur motif de départ de France.

S'agissant des ressortissants de pays tiers qui effectuent une mobilité intra-européenne, certaines directives européennes prévoient de faciliter leur mobilité intra-européenne ce qui devrait permettre de suivre dans une certaine mesure leur admission sur le territoire français avec la délivrance d'un titre de séjour. Ainsi, sont concernés les scientifiques et les ressortissants de pays tiers titulaires de titres de Résident Longue Durée UE (RLD UE). Toutefois, ces catégories ne sont pas identifiées comme travaillant particulièrement dans des métiers en pénurie. Par ailleurs, le système d'Application de Gestion des Dossiers des Ressortissants Étrangers en France (AGDREF) qui permet de

[56] Exercice PMQ de France Stratégie en partenariat avec la Dares : Les métiers en 2022, 2014, <http://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2022-0>

[57] Entretien réalisé en avril 2015 avec les responsables de la DIRECCTE Île-de-France

[58] Source : recensement de la population 2011

suivre le nombre de titres de séjour délivrés et renouvelés ne permet pas de savoir si l'étranger vient d'un pays de l'UE ou non-UE.

Le ministère du Travail peut également avoir connaissance des déclarations de détachement de sociétés établies dans l'UE qui viennent effectuer une prestation de services en France avec leurs salariés, qu'ils soient communautaires ou ressortissants de pays tiers, grâce aux déclarations de détachement. Toutefois, ces salariés sont détachés en France pour une mission temporaire, ils n'ont pas accès au marché du travail en France dès lors qu'ils restent salariés de leur employeur dans leur pays.

8. Le rôle des partenaires sociaux dans l'identification du besoin d'immigration professionnelle

Comme indiqué précédemment, **les partenaires sociaux ont été associés aux réflexions menées afin d'identifier des métiers en tension et lors des débats parlementaires.**

En effet, l'article L. 313-10 1° du CESEDA précise que la liste, établie au plan national par l'autorité administrative, des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement est établie « *après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives* ».

Le mécanisme de consultation est légalement prévu puisque le Conseil d'État a annulé l'arrêté du 11 août 2011 en raison d'« *une faute de consultation régulière de ces organisations* »⁵⁹.

Toutefois, il ressort de nos entretiens menés avec les représentants du MEDEF, du Syntec Numérique (premier syndicat professionnel du secteur numérique français) et du secteur du BTP que **les branches professionnelles n'ont pas été interrogées lors de l'élaboration de ces listes en**

2008. Ainsi, les métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement relèvent de nomenclatures différentes de celles des métiers fixés dans les listes de métiers en tension.

Les acteurs de la société civile tels que les organisations d'employeurs et de salariés, les représentants du monde universitaire et étudiant, les responsables des milieux associatifs ont également été associés lors des réunions de concertation pour préparer le débat parlementaire sans vote en avril 2013.

Par ailleurs, certaines associations ou partenaires rédigent à l'attention des autorités des rapports (Livre blanc de la mobilité internationale du Cercle Magellan; Rapport sur les difficultés rencontrées en matière d'accueil des chercheurs étrangers de l'association Euraxess France) ou rencontrent régulièrement les autorités (Cindex, Business France) pour attirer leur attention sur des pratiques, des difficultés ou des évolutions à venir. Toutefois, ces rapports ne visent pas la question des métiers en tension dans la mesure où les publics concernés sont dispensés du critère de la situation de l'emploi (voir encadré page 12).

9. Les résultats et conclusions des instruments nationaux utilisés pour identifier les pénuries de main d'œuvre et le besoin de travailleurs migrants

À la lecture des résultats de ces analyses, il est intéressant de souligner une certaine cohérence dans les métiers cités comme étant en tension. D'après le COE, dont on retrouve les résultats dans plusieurs publications, les métiers en tension sont le plus souvent présents dans l'industrie mécanique et les travaux de métaux, l'électricité et l'électronique, les industries graphiques, la maintenance, la santé, l'informatique et le commerce, le secteur des aides à domicile, l'hôtellerie-restauration et les métiers de bouche.

[59] Décision n° 353288 du Conseil d'État du 26 décembre 2012 qui précise que « les courriers soumettant pour avis un projet d'arrêté ne précisait pas que l'avis sollicité devait être émis au nom de l'organisation syndicale, mais semblaient requérir l'avis personnel du destinataire » (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026856690>).

L'objectif principal de ces études est d'anticiper les besoins de recrutement des employeurs et d'adapter les offres de formation et les politiques de l'emploi pour améliorer l'adéquation entre les compétences des salariés et les besoins des entreprises.

Les dispositifs mis en place ou préconisés dans le cadre de ces études et rapports favorisent la formation des demandeurs d'emploi et le développement de l'apprentissage pour permettre une meilleure adéquation des compétences avec les besoins des entreprises.

Ainsi, les branches professionnelles mettent en place leur propre outil d'évaluation des besoins de main d'œuvre, et privilégient la formation des salariés ou des demandeurs d'emploi déjà présents sur le marché du travail (voir encadré p. 31-32).

La multiplication et la variété des indicateurs et des nomenclatures utilisés par les différents organismes statistiques rendent difficile la coordination des résultats pour présenter une approche globale de la question des métiers en tension.

Dans le rapport du Conseil d'Analyse Économique « Immigration, qualifications et marché du travail », il est mentionné qu'« il n'y a aucune corrélation significative entre le nombre de métiers ouverts à l'immigration et le taux de chômage de la région considérée (...). Cela suggère un lien relativement ténu entre la situation réelle du marché du travail et la libéralité de la politique migratoire »⁶⁰.

De son côté, l'étude « *L'emploi et les métiers des immigrés* »⁶¹ montre que les immigrés sont très présents dans des emplois pas ou peu qualifiés (ouvrier ou manœuvre) et moins recrutés dans les emplois de cadres ou de professions intermédiaires. Elle met en évidence une corrélation entre pénibilité et saisonnalité de l'emploi et la forte présence d'immigrés pour

les emplois concernés, mais précise qu'il n'existe pas de lien systématique entre le travail des immigrés avec les pénuries de main d'œuvre/métiers en tension.

En revanche, cette étude démontre qu'il existe un lien entre les difficultés de recrutement et la non-mixité (répartition hommes/femmes) des métiers.

Par ailleurs, il ressort de ces études et rapports qu'à l'exception des listes de métiers en tension mentionnées au point 4, **aucune étude destinée à l'analyse des pénuries de main d'œuvre ou à la détermination de métiers en tension ne fait de lien entre l'immigration professionnelle et les pénuries de main d'œuvre.**

10. Les défis et risques associés à l'utilisation de ces instruments pour l'identification des pénuries de main d'œuvre et le besoin d'immigration professionnelle

Certaines analyses estiment que l'indicateur de pénurie retenu en France est principalement fondé sur des difficultés de recrutement⁶². Toutefois, ces difficultés proviendraient de rigidités du marché du travail (salaires minimums, obstacles à la mobilité géographique, professions réglementées, etc.).

Ainsi, l'appel à la main d'œuvre étrangère ne pourrait résoudre ces difficultés dès lors que les travailleurs étrangers sont soumis aux mêmes conditions de rémunération que les nationaux. Par ailleurs, le fait de limiter leur autorisation de travail à un employeur donné pour un emploi donné dans une région réduirait la mobilité géographique de ces salariés. De plus, ces derniers n'ont pas accès, pour la plupart, aux professions réglementées⁶³.

[60] Rapport du Conseil d'Analyse Économique : Immigration, qualifications et marché du travail, La Documentation Française, 2009, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000300/> (p.44)

[61] L'emploi et les métiers des immigrés, Février 2012 (par le Conseil d'Analyse Stratégique, CAS, anciennement France Stratégie), www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Statistiques/Etudes-et-publications/Publications/Numeros-parus-en-2012/L-emploi-et-les-metiers-des-immigres.

[62] Rapport du Conseil d'Analyse Économique : Immigration, qualifications et marché du travail, La Documentation Française, 2009, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000300/> (p.78)

Ainsi, on peut considérer que l'immigration permet de faire face à des besoins de main d'œuvre qualifiée dans un secteur particulier dès lors que les besoins sont temporaires. Toutefois, elle n'est qu'un palliatif temporaire et peu efficace puisque la réglementation du travail s'applique également et que les migrants ont tendance à se regrouper géographiquement⁶⁴.

Dans son rapport d'information sur l'immigration professionnelle (2008)⁶⁵, le sénateur André Ferrand propose la mise en place de nouveaux instruments :

- Adapter la liste des métiers en tension à l'évolution de la demande des entreprises et actualiser annuellement cette liste ;
- Solliciter des contreparties de la part des fédérations professionnelles pour résoudre les tensions actuelles par une meilleure attractivité des métiers et une plus grande rigueur du recrutement.

C'est dans un souci de protection de son marché du travail et de développement de son économie que la France a mis en place certains titres de séjour par type d'activité professionnelle exercée (salarié, activité libérale, scientifique, artiste, etc.). Par ailleurs, pour gérer l'immigration circulaire et éviter de « piller » les cerveaux des pays tiers, d'autres titres limitent la durée du séjour en France à la durée du contrat de travail (saisonnier, salarié sous CDD) ou à la réalisation de leur mission ou de leur projet (salarié en mission, jeune professionnel).

Cette typologie de titre de séjour limite ainsi dans un premier temps l'accès au séjour des étrangers à l'activité pour laquelle ils auront obtenu leur visa. Toute demande de titre de séjour pour un autre motif nécessite une nouvelle instruction de la demande, et le critère de la situation de l'em-

ploi sera alors opposé si l'étranger ne peut justifier en être exempté. La délivrance d'un nouveau titre pourra également être refusée dès lors que la mission ou le contrat pour lesquels l'étranger a été autorisé à séjourner est terminé.

Les défis résident donc dans l'identification des besoins qui peuvent être remplis par l'immigration professionnelle.

On peut également s'interroger sur la portée des listes des métiers en tension pour répondre à des pénuries de métiers sachant que la part des métiers en tension dans les autorisations de travail délivrées par les DIRECCTE s'élevait en 2008 à 8 %.⁶⁶

De leur côté, les branches professionnelles ne sont pas satisfaites du dispositif mis en place et ont créé des outils permettant de pourvoir aux besoins des entreprises sans faire appel de manière systématique à la main d'œuvre étrangère.

Pour le Syntec Numérique, le recrutement de salariés étrangers reste la solution pour répondre aux besoins des entreprises du secteur une fois que les demandeurs d'emploi ont été identifiés et formés et après avoir recruté les jeunes diplômés⁶⁷.

Pour le secteur du bâtiment, le détachement et la prestation de service internationale restent les solutions pour s'adapter au marché⁶⁸.

Enfin, la France n'étant pas confrontée à un défi démographique, comme c'est le cas dans d'autres États membres de l'UE, on ne peut donc pas considérer l'immigration professionnelle comme un palliatif aux pénuries de main d'œuvre dès lors qu'elle aide à contrebalancer les effets négatifs du vieillissement de la population⁶⁹.

[63] Ibid

[64] Ibid

[65] Rapport d'information d'André Ferrand, au nom de la commission des finances n°414 (2007-08), 25 juin 2008 : Immigration professionnelle, difficultés et enjeux d'une réforme, <http://www.senat.fr/notice-rapport/2007/r07-414-notice.html>

[66] Extrait du Rapport sur le Projet de loi de finances pour 2010 : Sécurité - Immigration, Asile et Intégration, <http://www.senat.fr/rap/a09-106-11/a09-106-119.html>

[67] Entretien réalisé en avril 2015 avec les représentants du Syntec Numérique

[68] Entretien réalisé en avril 2015 avec la représentante de la FFB

[69] "Matching Economic Migration with Labour Market Needs" (September 2014), OECD, http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/matching-economic-migration-with-labour-market-needs_9789264216501-en

Les observatoires et les outils d'évaluation des besoins de main d'œuvre mis en place par les branches professionnelles

L'observatoire Tendance Emploi Compétence (TEC)⁷⁰ créé en janvier 2013 par le MEDEF⁷¹ permet d'interroger chaque trimestre un panel d'entreprises afin d'identifier les besoins et les difficultés de recrutement, les abandons de poste et identifier les compétences manquantes. En s'appuyant sur des outils qualitatifs et quantitatifs, cet observatoire aide également les MEDEF territoriaux et les différentes branches à identifier ces besoins et difficultés. Les réponses sont analysées et structurées au niveau régional pour identifier les formations éligibles au CPF (compte personnel de formation) au niveau local.

Le secteur du BTP

Pour le secteur du bâtiment⁷², l'identification des besoins en compétence fait l'objet d'échanges paritaires avec la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP). L'observatoire des métiers du BTP créé par les CPNEFP du bâtiment et des travaux publics mène une analyse qualitative par secteur d'activité.

Les outils utilisés par la branche pour gérer les difficultés de recrutement sont les suivants :

- La formation et la montée en compétence;
- La CPNEFP identifie au niveau régional les vrais besoins des entreprises;
- Metiers-btp.fr est le site de l'Observatoire des métiers du BTP, créé par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics (CPNE-BTP);
- Pour le détachement, le bilan de la DGT sur le plan national de lutte contre le travail illégal.

Pour le secteur des Travaux publics⁷³, ont été identifiés 8 métiers prioritaires pour l'emploi à partir des observations des Fédérations régionales et des statistiques du secteur : Ouvrier Voiries et Réseaux Divers, Conducteur d'engin, Constructeur de routes, Terrassier, Constructeur en ouvrages d'art, Monteur de réseaux électriques, Canalisateur, Chef de chantier. Or l'arrêté du 18 janvier 2008 considère comme en tension les métiers de :

- Chargé d'études techniques du BTP,
- Chef de chantier du BTP,
- Conducteur de travaux du BTP.

Le secteur du numérique enregistre une véritable pénurie de ressources avec 30 à 35 000 recrutements prévus chaque année (depuis 2011). **Le Syntec Numérique**⁷⁴ a mis en place différents partenariats avec Pôle emploi et l'APEC pour identifier des demandeurs d'emplois susceptibles d'être formés aux métiers du numérique en pénurie. Le secteur recrute également beaucoup d'étudiants étrangers formés en France. Mais les besoins des entreprises sont tels qu'elles doivent également faire appel à la main d'œuvre étrangère.

L'Observatoire Paritaire de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil (OPIIEC) mène des études par secteur et des études paritaires avec les organisations syndicales et patronales pour anticiper les besoins en compétences.

[70] Cet observatoire fonctionne avec un panel de 60 000 entreprises, il recense 191 métiers issus du niveau 3 des FAP et analyse les recrutements en CDD et CDI d'une durée de plus de 6 mois (<http://www.observatoire-tec.fr/>)

[71] Entretien mené en avril 2015 avec la représentante du MEDEF

[72] Entretien mené en avril 2015 avec la représentante de la Fédération Française du Bâtiment (FFB)

[73] Entretien mené en avril 2015 avec la représentante de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP)

[74] Entretien mené en avril 2015 avec les représentants du Syntec Numérique

L'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (IUMM) a mis en place deux voies pour identifier les métiers en tension⁷⁵ :

1 - La voie nationale : la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la métallurgie dresse une liste de métiers par l'intermédiaire de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

2 - La voie territoriale : les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) dressent également pour leur région/département une liste de métiers. Si des métiers apparaissent en tension dans plusieurs régions, ils accèdent à la liste nationale sur décision de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Ces listes sont mises à jour régulièrement. Elles sont disponibles sur le site www.observatoire-metallurgie.fr qui met également en ligne des fiches métiers pour chaque métier en tension. L'objectif de ces listes est de bénéficier ensuite du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POE Collective) avec Pôle emploi pour identifier des demandeurs d'emploi pouvant suivre une formation sur les métiers identifiés. Ces listes sont également utiles dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) pour identifier les futurs métiers clés/stratégiques.

L'observatoire réalise chaque année 2 à 3 études avec des cabinets spécialisés pour analyser l'évolution des secteurs d'activité dans les prochaines années et adapter les outils de formation et les politiques de recrutement.

Ces études de prospective permettent d'anticiper l'évolution des métiers pour adapter les compétences des salariés et adapter les outils de formation et les certificats de compétences qui seront proposés aux salariés.

11. Les pénuries de métiers auxquelles l'immigration professionnelle ne peut répondre

En l'état actuel de la législation, un certain nombre de métiers sont interdits aux étrangers dès lors que l'accès à cette profession est soumis à une condition de nationalité ou de diplôme national⁷⁶ (professions de santé, avocats, experts-comptables, etc.). C'est pourquoi les listes des métiers en tension ne comprennent aucune profession réglementée, à l'exception de l'accord signé avec le Sénégal⁷⁷.

D'autres axes de réflexion pourraient également concerner les professions réglementées

pour lesquelles se pose notamment la question de la reconnaissance des diplômes. Cette piste concerne plus particulièrement les métiers de la santé où la pénurie de professionnels est récurrente.

De même, il semble difficile de résoudre des pénuries à très court terme ou ponctuelles par de la main d'œuvre étrangère compte tenu de la procédure actuelle de demande d'autorisation de travail qui implique une démarche administrative longue et complexe et qui prévoit que l'employeur anticipe le recrutement d'un travailleur étranger.

[75] Entretien mené en mars 2015 avec les représentants de l'IUMM

[76] La liste des métiers interdits aux étrangers est disponible sur le site de l'Assemblée nationale, dans un rapport rendu en 2010 par M. Goldberg sur la proposition de loi (n° 1450), visant à supprimer les conditions de nationalité qui restreignent l'accès des travailleurs étrangers à l'exercice de certaines professions libérales ou privées (<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r2594.pdf>)

[77] Entretien réalisé en mars 2015 avec les représentantes du SSAI (DGEF) : Lors des discussions pour signer cet accord, il avait en effet été décidé d'inclure le métier d'infirmière à titre dérogatoire dans la mesure où les infirmières du Sénégal parlaient français, qu'il y avait un réel besoin, et qu'elles pouvaient obtenir une équivalence pour la profession d'aide-soignante en France.

SECTION 3. LES RÉSULTATS DE LA POLITIQUE D'IMMIGRATION PROFESSIONNELLE DANS LE CAS DES PÉNURIES DE MÉTIERS

1. Le suivi des résultats de la politique d'immigration professionnelle

1.1. Les mécanismes de suivi

Chaque année est publié un rapport au Parlement⁷⁸ qui présente **les données de l'immigration et de l'asile en France**. Sur la base des statistiques, sont présentés les dispositifs législatifs et réglementaires, les différents services qui interviennent, ainsi que les évolutions des flux et les perspectives dans une dimension européenne et internationale.

Les statistiques qui servent à la rédaction du rapport annuel au Parlement permettent de vérifier l'évolution des flux migratoires selon les motifs et de replacer les mouvements migratoires en France dans un contexte européen et mondial.

Ce rapport permet également de traiter des instruments juridiques mis en œuvre dans le cadre de la politique d'immigration et d'en suivre les effets.

La conjoncture économique et l'augmentation du chômage ont conduit le gouvernement à privilégier depuis quelques années une migration circulaire et des mesures en faveur de l'accueil de talents étrangers pouvant participer au développement économique de la France.

L'impact des métiers en tension a été analysé lors de la refonte de la liste en 2011. Le sujet a de nouveau été abordé lors du débat parlementaire sans vote du printemps 2013. Toutefois, ces débats n'ont pas donné lieu à ce jour à de nouvelles mesures.

Il est important de signaler que les discussions sur l'immigration économique impliquent d'associer deux ministères : le ministère de l'Intérieur (compétent pour les permis de séjour et de travail des étrangers) et le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (chargé de préparer et mettre en œuvre les règles relatives aux conditions de travail).

1.2. Les acteurs du suivi de la politique d'immigration professionnelle

La Direction générale des étrangers en France (DGEF) au sein du ministère de l'Intérieur traite de l'ensemble des questions relatives aux ressortissants étrangers.

Elle est compétente pour traiter notamment de la réglementation en matière de visas (en concertation avec le Ministère des Affaires étrangères et du Développement international, MAEDI) et des règles générales en matière d'entrée, de séjour et d'exercice d'une activité professionnelle en France des ressortissants étrangers (en concertation avec le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social).

[78] Conformément à l'article L. 111-10 du CESEDA.

Sur la base du rapport au Parlement et des débats politiques, le gouvernement décide des orientations à donner pour l'immigration en général.

Les services statistiques de la DGEF et des DIRECCTE établissent également un suivi des demandes de titres de séjour et d'autorisation de travail, même s'il n'existe pas à notre connaissance de suivi des autorisations de travail délivrées par métier, et en particulier pour les métiers en tension, que ce soit en application des accords bilatéraux ou du droit commun.

1.3. Le rôle des organisations

Les services chargés de l'instruction des demandes de titres de séjour et d'autorisation de travail (préfectures, DIRECCTE) sont chargés du suivi des dispositifs et informent le ministère compétent des difficultés éventuelles d'application.

Le Gouvernement peut également utiliser des rapports de parlementaires, de services d'inspection générale ou d'organisations non gouvernementales (ONG)/ associations pour s'appuyer sur une expertise précise.

1.4. La législation applicable aux méthodes de suivi

Le rapport au Parlement est inscrit dans la législation (article L.111-10 du CESEDA). Toutefois, les services de la DGEF peuvent interroger les services instructeurs par voie de circulaire, instruction ou note sur l'application d'un ou plusieurs dispositifs.

2. Le rôle des partenaires sociaux et des autres acteurs dans le suivi de l'impact de l'immigration professionnelle sur le marché du travail

Le rôle des organisations syndicales a été abordé dans la section 2 de cette étude.

S'agissant des différentes branches professionnelles, il ressort de nos entretiens avec leurs représentants qu'ils déplorent ne pas avoir été sollicités lors de l'élaboration des listes des métiers en tension, ni dans le suivi des mesures mises en place.

Le fait que ces organismes aient mis en place leurs propres observatoires et outils de prospective attestent de l'inadéquation des outils « nationaux » pour mesurer leurs besoins.

3. Les défis associés au suivi des résultats de la politique d'immigration professionnelle dans le cas des pénuries de métiers

La situation actuelle fait apparaître deux contradictions :

- D'une part, **les outils d'identification de pénuries de main d'œuvre et de suivi du marché du travail ne permettent pas de répondre aux défis des pénuries de métiers et ne reçoivent pas l'approbation du secteur économique.** Les branches professionnelles ont mis en place leurs propres mécanismes de recherche de compétences et de formation des salariés en lien avec les pouvoirs publics, sans privilégier de manière générale la recherche de ressources hors de nos frontières.
- D'autre part, **le principe de protection du marché du travail reste un instrument que les branches professionnelles souhaitent conserver** même si elles insistent sur la nécessité d'un suivi régulier de leurs besoins et d'une meilleure communication avec les autorités. Elles souhaitent maintenir le régime des autorisations de travail dans un souci de contrôle du respect de la réglementation. Toutefois, elles préconisent la mise en place de procédures simplifiées et assouplies⁷⁹.

[79] Entretiens menés en avril 2015 avec les représentants du BTP, du Syntec Numérique et du MEDEF

Par ailleurs, il ressort de l'entretien mené avec France Stratégie que les pénuries de main d'œuvre pour un secteur d'activité ou une région précise peuvent être dues à :

- L'inadéquation des compétences/de la formation initiale avec l'emploi (il n'y a aucun candidat potentiel pour cet emploi à cause des spécificités ou de la polyvalence du poste proposé) ;
- La rigidité du marché du travail ;
- L'attractivité de l'emploi (le niveau de salaire notamment) ;
- La pénibilité de l'emploi ;
- La forte saisonnalité de l'emploi.

Ces éléments **limitent donc l'impact des outils de gestion de l'immigration professionnelle.**

Par ailleurs, il convient de signaler **les limites des approches analytiques :**

- Toutes les enquêtes (comme les enquêtes statistiques Acemo, celles menées par Pôle emploi ou les branches professionnelles) sont fondées sur des déclarations ;
- Les offres d'emploi collectées par Pôle emploi ne couvrent pas la totalité des offres (seules 40 % des offres seraient diffusées par Pôle emploi et les recrutements réalisés via le canal des offres d'emploi publiées par Pôle emploi sont très minoritaires sur le marché du travail avec une estimation de seulement 6 à 10 % des recrutements, la majorité des emplois étant pourvus par candidature interne, réseau de connaissance, candidature spontanée) et excluent certaines catégories (services à la personne, emplois qualifiés, les jeunes ou les personnes en recherche d'emploi non inscrites à Pôle emploi) ce qui crée des inégalités par métier et qualification ;
- Enfin, l'enquête BMO est susceptible d'exclure les métiers exposés aux risques conjoncturels tels que les métiers saisonniers ou industriels, pour lesquels des intentions de recrutement sont plus difficiles à établir.

Les orientations présentées dans le cadre du débat parlementaire sans vote organisé en 2013 restent donc d'actualité :

- **Revoir la procédure d'élaboration de la liste des métiers en tension ouverts sans opposition de la situation de l'emploi en prenant en compte plusieurs aspects :** ne plus se limiter au seul critère du taux de tension, avoir une vision plus prospective du marché du travail, définir des critères qui tiennent compte des évolutions du marché du travail ;
- **Créer un nouvel outil commun de référence cohérent** pour permettre aux préfets d'instruire une demande d'autorisation de travail et se prononcer en fonction de la situation territoriale du marché du travail.

Ainsi, le MEDEF, qui a été associé par le ministère de l'Intérieur, tout comme l'ensemble des partenaires sociaux à la préparation du débat sans vote, a souligné l'intérêt d'analyser la réalité des besoins et des difficultés des entreprises. Il prône la création d'une commission spécifique nationale qui définirait les besoins des entreprises sur une base annuelle et fixerait les objectifs de la politique⁸⁰. Des commissions régionales seraient chargées d'identifier les besoins locaux pour prendre en compte les besoins spécifiques en termes de métiers selon les régions.

L'ensemble des débats menés en 2013 et 2014 sur l'immigration professionnelle a permis de définir des orientations gouvernementales dont certaines devraient se traduire dans un projet de loi sur le droit des étrangers déposé au Parlement en juillet 2014. Toutefois, ce projet de loi ne prévoit pas à ce jour de dispositions modifiant les dispositifs actuels sur la gestion des pénuries de main d'œuvre⁸¹.

La réglementation actuelle applicable à l'immigration professionnelle conduit les entreprises à privilégier soit les dispositifs en

[80] Entretien mené en avril 2015 avec la représentante du MEDEF

[81] Ce projet de loi prévoit notamment de généraliser les titres de séjour pluriannuels, d'améliorer les conditions d'accueil des étudiants et d'accroître l'attractivité de la France : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do?idDocument=JORFDOLE000029287359&type=general&typeLoi=proj&legislature=14>

faveur des talents (notamment la mobilité intragroupe⁸²), **soit le détachement** (particulièrement dans le secteur du bâtiment⁸³ et le secteur agricole) et à limiter les recrutements en direct.

Si de nouvelles réflexions devaient être menées sur le sujet, il semble donc opportun d'associer le secteur économique pour intégrer leurs connaissances sectorielles et répondre à leurs besoins en recrutement, mais également d'élaborer un nouveau dispositif qui permettrait à la fois de protéger efficacement le marché du travail et de répondre aux besoins de notre économie.⁸⁴

[82] Entretiens menés en mars et avril 2015 avec les représentants de Business France et du cercle Magellan

[83] Entretien mené en avril 2015 avec la représentante de la FFB

[84] Document préparatoire au débat sans vote sur l'immigration professionnelle et étudiante ainsi que les données de l'immigration professionnelle et étudiante, <http://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Document-preparatoire-au-debat-sans-vote-sur-l-immigration-professionnelle-et-etudiante>

ANNEXE 1. LES MÉTIERS EN TENSION

A1. Travailleurs employés par métiers sélectionnés et postes vacants estimés

Deux bases de données ont été utilisées pour remplir ce tableau. Il a été divisé en deux parties pour bien différencier les bases de données. La première colonne intitulée « métiers spécifiques » vaut pour les deux parties. Entre parenthèses, apparaît la classification internationale type des professions (CIPT) pour chacun des métiers listés.

La première partie (colonnes 2 à 5 en bleu foncé) s'intéresse à l'emploi des immigrés (issus de pays de l'UE28 ou de pays tiers) et des non immigrés en France pour des métiers spécifiques par distinction de sexe et par total. Cette partie a été complétée avec les données de l'Enquête Emploi en continu menée par l'Insee en France métropolitaine pour l'année 2012 (<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=sources/ope-enq-emploi-continu.htm>).

Par exemple, la première ligne concernant les spécialistes de la santé indique qu'il y avait 752 594 personnes (non immigrées et immigrées) travaillant en cette qualité en France en 2012. Parmi lesquelles, 15 964 sont issues de pays de l'UE et 26 065 sont issues de pays tiers.

La seconde partie (les deux dernières colonnes en turquoise) s'intéresse au nombre d'offres d'emploi et au nombre de postes vacants. Le nombre de postes vacants est obtenu après avoir soustrait les offres satisfaites aux offres d'emploi. Cette partie a été complétée avec les données des métiers en tension de la Dares pour la France entière pour l'année 2014 et sans distinction entre immigrés ou non immigrés.

Par exemple, la première ligne indique que pour les spécialistes de la santé, il y avait en 2014, 19 566 offres d'emploi et 2 301 postes vacants.

Sources : EEC (France métropolitaine) et métiers en tension (Dares)

	Immigrés et non immigrés en emploi		Immigrés en emploi ressortissants de l'UE 28		Immigrés en emploi ressortissants de pays tiers		Nombre de permis de séjour délivrés aux ressortissants de pays tiers par emploi précis		Nombre de postes vacants (offres totales-offres satisfaites)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Nombre d'offres d'emploi	Nombre de postes vacants (offres totales-offres satisfaites)
Métiers spécifiques											
Spécialistes de la santé (22)	169 382	583 212	752 594	5 371	10 593	15 964	14 114	11 951	26 065	19 566	2 301
<i>dont</i> Médecins (221)	54 624	59 598	114 221	3 161	2 769	5 929	6 023	2 016	8 039	1 168	169
<i>dont</i> Cadres infirmiers et sages-femmes	9 362	61 966	71 328	0	287	287	0	1 221	1 221	17 014	157
Personnel soignant (53)	40 342	349 828	390 170	0	4 887	4 887	3 723	18 745	22 468	96 719	18 997
<i>dont</i> Gardes d'enfants (5 311)										70 572	16 015
<i>dont</i> Aides-soignants en institution (5 321)										26 147	2 982
<i>dont</i> Aides-soignants à domicile (5 322)										0	0
Personnel des services directs aux particuliers (51)	339 528	1 009 481	1 349 010	8 098	78 170	86 268	55 077	120 254	175 332	260 811	34 125
<i>dont</i> Cuisiniers (5 120)	193 872	122 840	316 712	3 931	3 435	7 366	33 968	16 407	50 376	73 325	9 926

Ces données ne sont pas disponibles : les statistiques de suivi des titres de séjour ne permettent pas de déterminer le nombre de titres délivrés par métier.

<i>dont</i> Serveurs (5131)	90 447	150 280	240 728	887	2 082	2 970	15 461	12 375	27 836	60 244	6 565
<i>dont</i> Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements (5151)	36 165	51 442	87 607	3 280	13 884	17 164	3 031	8 677	11 708	63 179	5 441
<i>dont</i> Gouvernantes et intendants à domicile (5152)	14 124	228 279	242 403	0	47 544	47 544	2 617	37 610	40 227	64 063	12 193
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (6)	151 886	72 693	224 580	6 323	4 847	11 170	10 731	4 626	15 357	21 179	2 108
<i>dont</i> Agriculteurs et ouvriers qualifiés, cultures de plein champ (6111)										9 332	1 038
<i>dont</i> Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières (6113)										7 476	623
<i>dont</i> Éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage de bétail (6121)										3 185	424
Ces données ne sont pas disponibles : les statistiques de suivi des titres de séjour ne permettent pas de déterminer le nombre de titres délivrés par métier.											

	Immigrés et non immigrés en emploi		Immigrés en emploi ressortissants de l'UE 28		Immigrés en emploi ressortissants de pays tiers		Nombre de permis de séjour délivrés aux ressortissants de pays tiers par emploi précis		Nombre de postes vacants (offres totales-offres satisfaites)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Nombre d'offres d'emploi	Nombre de postes vacants (offres totales-offres satisfaites)
Métiers spécifiques											
Spécialistes des technologies de l'information et des communications (25)	309855	85160	395015	11481	950	12431	21508	13073	34581	23507	3957
<i>dont</i> Concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia (251)										1643	242
<i>dont</i> Spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateurs (252)										13910	2215
Spécialistes de l'enseignement (23)	124811	414933	539745	2529	6587	9116	3039	4265	7304	44228	5054
Spécialistes, sciences techniques (sauf électrotechniques) (214)										5380	1156
Architectes, urbanistes, géomètres et concepteurs (216)	8694	9025	17720	0	447	447	851	971	1822	5383	1543
Cadres comptables (241)										5277	1165

Ces données ne sont pas disponibles : les statistiques de suivi des titres de séjour ne permettent pas de déterminer le nombre de titres délivrés par métier.

A2. Les professions incluses dans la liste des 30 métiers en tension par classification des métiers

CITP-08 ou équivalent national de classification des métiers				Source et informations supplémentaires
Métiers inclus dans la liste des 30 métiers en tension (codeROME)	Référence CITP 08	Existe-t-il un nombre spécifique de postes vacants à combler par la main d'œuvre issue des pays tiers? (O/N) Si oui, pouvez-vous fournir un nombre?	Les migrants ressortissants de pays tiers ont-ils des conditions spécifiques à respecter pour candidater à des métiers en pénurie? (O/N), si oui, pouvez-vous développer?	
			Pouvez-vous décrire les conditions qui ciblent les RPT ainsi que celles qui peuvent affecter leur emploi (par exemple lorsque certaines professions sont régulées pour ne concerner que les ressortissants nationaux)?	
1	Technicien/Technicienne de la vente à distance	3322 représentants et techniciens commerciaux	NON pas de quota en France	Il n'existe pas de conditions spécifiques, hormis celle de produire un contrat de travail pour occuper un poste qui correspond au métier en tension. Les autres critères de délivrance de l'autorisation de travail doivent être remplis : conditions d'emploi et de rémunération conformes à la réglementation en vigueur, respect de la réglementation sociale et du travail par l'employeur, justificatifs de diplômes ou autorisations d'exercice pour les professions réglementées.
2	Attaché commercial/Attachée commerciale en biens intermédiaires et matières premières	3322 représentants et techniciens commerciaux		
3	Cadre de l'audit et du contrôle comptable et financier	2411 cadre comptable		
4	Informaticien/Informaticienne d'étude	2512 spécialiste des technologies de l'information et des communications		
5	Informaticien expert/ Informaticienne expert	2519 spécialiste des technologies de l'information et des communications		
6	Marchandiseur/Marchandiseuse	243 spécialiste vente et communication		
7	Responsable d'exploitation en assurances	1346 directeur et cadre services d'assurance (3321 agent d'assurance)		

CITP-08 ou équivalent national de classification des métiers				
Métiers inclus dans la liste des 30 métiers en tension (code ROME)	Référence CITP 08	Existe-t-il un nombre spécifique de postes vacants à combler par la main d'œuvre issue des pays tiers? (O/N) Si oui, pouvez-vous fournir un nombre?	Les migrants ressortissants de pays tiers ont-ils des conditions spécifiques à respecter pour candidater à des métiers en pénurie? (O/N), si oui, pouvez-vous développer? Pouvez-vous décrire les conditions qui ciblent les RPT ainsi que celles qui peuvent affecter leur emploi (par exemple lorsque certaines professions sont régulées pour ne concerner que les ressortissants nationaux)?	Source et informations supplémentaires
8 Mécanicien/Mécanicienne d'engins de chantier, de lavage et manutention et de machines agricoles	723 mécaniciens et réparateurs de machines	NON pas de quota en France	Il n'existe pas de conditions spécifiques, hormis celle de produire un contrat de travail pour occuper un poste qui correspond au métier en tension. Les autres critères de délivrance de l'autorisation de travail doivent être remplis : conditions d'emploi et de rémunération conformes à la réglementation en vigueur, respect de la réglementation sociale et du travail par l'employeur, justificatifs de diplômes ou autorisations d'exercice pour les professions réglementées.	
9 Opérateur/Opératrice de formage du verre	7315 soufleurs, tailleurs et polisseurs de verre			
10 Pilote d'installation de production cimentière	8114 conducteurs de machines à fabriquer du ciment			
11 Conducteur/Conductrice de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés)	2512 spécialistes des technologies de l'information et des communications			
12 Façonneur/Façonneuse bois et matériaux associés (production de série)	7115 charpentiers menuisiers			
13 Technicien/Technicienne de méthodes-ordonnement-planification de l'industrie	313 techniciens contrôle du processus industriel			
14 Dessinateur-projeteur/ Dessinatrice-projeteuse de la construction mécanique et du travail des métaux	3118 dessinateur industriel			

15	Dessinateur/Dessinatrice de la construction mécanique et du travail des métaux	3118 dessinateur industriel	NON pas de quota en France	Il n'existe pas de conditions spécifiques, hormis celle de produire un contrat de travail pour occuper un poste qui correspond au métier en tension. Les autres critères de délimitation de l'autorisation de travail doivent être remplis : conditions d'emploi et de rémunération conformes à la réglementation en vigueur, respect de la réglementation sociale et du travail par l'employeur, justificatifs de diplômes ou autorisations d'exercice pour les professions réglementées.
16	Dessinateur-projeteur/Dessinatrice-projeteuse en électricité et électronique	3118 dessinateur industriel		
17	Dessinateur/Dessinatrice en électricité et électronique	3118 dessinateur industriel		
18	Technicien/Technicienne de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux	3135 contrôleur des processus industriels - métallurgie		
19	Technicien/Technicienne qualité de la construction mécanique et du travail des métaux	3135 contrôleur des processus industriels - métallurgie		
20	Technicien/Technicienne de contrôle-essai-qualité en électricité et électronique	3113/3114 technicien en électricité/électronique		
21	Technicien/Technicienne de production des industries de process	3116/3213 technicien en chimie industrielle/pharmacie		
22	Technicien/Technicienne des industries de l'ameublement et du bois	3139 technicien contrôle du processus industriel		
23	Installateur-maintenicien/Installatrice-maintenicienne en ascenseurs (et autres systèmes automatiques)	741 installateurs et réparateur des équipements électriques		
24	Inspecteur/Inspectrice de mise en conformité	3257 inspecteur salubrité environnement et santé au travail		
25	Maintenicien/Maintenicienne en électronique	742 monteurs et réparateurs en électronique		
26	Dessinateur/Dessinatrice du BTP	3118 dessinateur industriel		
27	Géomètre	2165 géomètre		
28	Chargé/Chargée d'études techniques du BTP	311 technicien		
29	Chef de chantier du BTP	3123 superviseur bâtiment		
30	Conducteur/Conductrice de travaux du BTP	71 métiers qualifiés du bâtiment		

ANNEXE 2. LISTE DES MÉTIERS EN TENSION FIXÉS PAR ARRÊTÉ

(les métiers surlignés en bleu turquoise font partie de la liste des 30 métiers en tension)

Emploi-métier	Liste des 30 métiers	Bénin (16 métiers)	République du Congo (15 métiers)	Gabon (9 métiers)	Tunisie (77 métiers)	Sénégal (108 métiers)	Maurice (61 métiers)	Cap Vert (40 métiers)	Burkina Faso (64 métiers)
Conducteur/Conductrice d'engins d'exploitation agricole et forestière					X	X	X		X
Bûcheron/Bûcheronne						X	X		X
Jardinier/jardinière d'espaces verts						X	X		
Sylviculteur/Sylvicultrice						X	X		
Agent technique agricole						X	X		
Éleveur-soigneur/Éleveuse-soigneuse de chevaux							X		
Aquaculteur/Aquacultrice							X		
Arboriculteur- viticulteur/Arboricultrice-viticultrice					X		X		X
Cadre pont à la pêche						X	X		
Éleveur/Éleveuse hors sol						X	X		
Éleveur/Éleveuse en production laitière							X		
Opérateur/Opératrice de fermentation artisanale						X			
Maraîcher-horticulteur/Maraîchère-horticultrice							X		
Matelot à la pêche						X	X		
Artiste plasticien/Artiste plasticienne						X			
Tapissier-décorateur/Tapissière-décoratrice en ameublement						X			
Concepteur-animateur/Conceptrice-animateurice développement de produits d'assurances						X			
Conseiller/Conseillère en assurances		X		X					
Agent général courtier						X			

Emploi-métier	Liste des 30 métiers	Bénin (16 métiers)	République du Congo (15 métiers)	Gabon (9 métiers)	Tunisie (77 métiers)	Sénégal (108 métiers)	Maurice (61 métiers)	Cap Vert (40 métiers)	Burkina Faso (64 métiers)
Responsable d'exploitation en assurances	X				X	X		X	X
Rédacteur/Rédactrice juridique en assurances		X		X					
Conseiller/Conseillère en crédit bancaire				X	X				
Attaché commercial/Attachée commerciale bancaire		X		X					
Préparateur/Préparatrice en produits carnés							X	X	X
Préparateur/Préparatrice en produits de boulangerie-vienniserie							X		
Traiteur-charcutier							X		X
Préparateur/Préparatrice en produits de pâtisserie-confiserie					X		X		
Préparateur/Préparatrice en produits de la pêche						X			X
Assistant/Assistante de fabrication de l'alimentation							X		X
Vendeur/Vendeuse en produits frais (commerce de détail)						X			X
Vendeur/Vendeuse en alimentation générale						X			
Assistant/Assistante de coiffure						X			
Coiffeur/Coiffeuse						X			
Esthéticien-cosméticien/Esthéticienne-cosméticienne						X			
Attaché commercial/Attachée commerciale en biens d'équipement professionnels									X
Attaché commercial/Attachée commerciale en biens intermédiaires et matières premières	X				X	X		X	X

Emploi-métier	Liste des 30 métiers	Bénin (16 métiers)	République du Congo (15 métiers)	Gabon (9 métiers)	Tunisie (77 métiers)	Sénégal (108 métiers)	Maurice (61 métiers)	Cap Vert (40 métiers)	Burkina Faso (64 métiers)
Attaché commercial/Attachée commerciale en services auprès des entreprises			X						X
Cadre technico-commercial			X		X				
Technicien/Technicienne de la vente à distance	X				X	X		X	X
Chef de rayon produits frais						X			
Marchandiseur/Marchandiseuse	X				X	X		X	X
Dessinateur/Dessinatrice du BTP	X				X	X		X	X
Chargé/Chargée d'études techniques du sous-sol						X			
Chargé/Chargée d'études techniques du BTP	X	X	X	X	X	X		X	X
Géomètre	X				X	X		X	X
Conducteur/Conductrice de travaux du BTP	X				X	X		X	X
Chef de chantier du BTP	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Conducteur/Conductrice d'engins de levage						X			
Conducteur/Conductrice d'engins de chantier du BTP, du génie civil et de l'exploitation des carrières						X	X		X
Ouvrier/Ouvrière de l'extraction solide (minerai, minéraux...)						X			
Monteur/Monteuse en structures bois					X	X		X	
Monteur/Monteuse en structures métalliques					X	X		X	X
Électricien/Électricienne du bâtiment et des travaux publics						X	X		X
Installateur/Installatrice d'équipements sanitaires et thermiques						X			X
Peintre en bâtiment						X			X

Emploi-métier	Liste des 30 métiers	Bénin (16 métiers)	République du Congo (15 métiers)	Gabon (9 métiers)	Tunisie (77 métiers)	Sénégal (108 métiers)	Maurice (61 métiers)	Cap Vert (40 métiers)	Burkina Faso (64 métiers)
Poseur/Poseuse de fermetures menuisées						X	X	X	
Poseur/Poseuse de revêtements rigides						X			
Couvreur/Couvreuse					X		X	X	
Ouvrier/Ouvrière de l'étanchéité et de l'isolation							X		
Ouvrier/Ouvrière du béton						X		X	X
Ouvrier/Ouvrière des travaux publics						X	X	X	X
Ouvrier/Ouvrière de la maçonnerie					X				
Assistant/Assistante des travaux publics et du gros œuvre							X		
Technicien/Technicienne de vente du tourisme et du transport		X				X			
Responsable de restauration de collectivité							X		
Employé/Employée d'étage						X	X		
Gouvernant/Gouvernante en établissement hôtelier		X			X	X	X		X
Chef de cuisine		X					X		
Cuisinier/Cuisinière					X	X	X	X	X
Employé polyvalent/Employée polyvalente de restauration					X	X	X		
Employé/Employée en terminal de cuisson (boulangerie, viennoiserie)					X		X		
Employé/Employée du hall						X			
Réceptionniste en établissement hôtelier						X	X		
Chef de réception		X					X		
Barman/Barmaid					X				
Maître d'hôtel						X	X		X
Serveur/Serveuse en restauration					X	X	X		X

Emploi-métier	Liste des 30 métiers	Bénin (16 métiers)	République du Congo (15 métiers)	Gabon (9 métiers)	Tunisie (77 métiers)	Sénégal (108 métiers)	Maurice (61 métiers)	Cap Vert (40 métiers)	Burkina Faso (64 métiers)
Ingénieur d'affaires			X						
Dessinateur-projeteur/Dessinatrice-projeteuse en électricité et électronique	X				X	X		X	X
Dessinateur/Dessinatrice en électricité et électronique	X				X	X		X	X
Dessinateur-projeteur/Dessinatrice-projeteuse de la construction mécanique et du travail des métaux	X				X	X		X	X
Dessinateur/Dessinatrice de la construction mécanique et du travail des métaux	X				X	X		X	X
Cadre technique d'études-recherche-développement de l'industrie			X				X		X
Inspecteur/Inspectrice de mise en conformité	X				X	X		X	
Cadre technique de méthodes-ordonnancement-planification			X						
Technicien/Technicienne de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie	X				X	X		X	X
Technicien/Technicienne en application industrielle des industries de process		X							
Contrôleur/Contrôleuse en électricité et électronique					X		X		
Technicien/Technicienne de contrôle-essai-qualité en électricité et électronique	X				X	X		X	X
Technicien/Technicienne qualité de la construction mécanique et du travail des métaux	X				X	X		X	X
Opérateur/Opératrice de transformation des viandes	X				X	X	X		X
Opérateur/Opératrice sur machines et appareils de fabrication des industries agroalimentaires		X			X	X	X		

Emploi-métier	Liste des 30 métiers	Bénin (16 métiers)	République du Congo (15 métiers)	Gabon (9 métiers)	Tunisie (77 métiers)	Sénégal (108 métiers)	Maurice (61 métiers)	Cap Vert (40 métiers)	Burkina Faso (64 métiers)
Monteur/Monteuse d'ouvrages en bois et matériaux associés (production de série)						X	X		
Conducteur/Conductrice de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés)	X				X	X		X	X
Façonneur/Façonneuse bois et matériaux associés (production de série)	X				X	X		X	X
Opérateur/Opératrice de production de panneaux à base de bois					X	X			
Agent d'encadrement des industries de l'ameublement et du bois					X				
Opérateur/Opératrice de sciage débit							X		
Technicien/Technicienne des industries de l'ameublement et du bois	X				X	X		X	X
Technicien/Technicienne de production des industries de process	X				X	X		X	X
Agent d'encadrement de production électrique et électronique					X				
Cadre technique de la production			X		X				
Technicien/Technicienne de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux	X				X	X		X	
Interconnecteur/Interconnectrice en matériel électrique et électromécanique					X		X		
Pilote d'installation des industries chimiques et de production d'énergie						X			
Opérateur/Opératrice de formage du verre	X				X	X		X	X
Opérateur/Opératrice de production de céramique et de matériaux de construction					X	X			
Pilote d'installation de production cimentière	X				X	X		X	X

Emploi-métier	Liste des 30 métiers	Bénin (16 métiers)	République du Congo (15 métiers)	Gabon (9 métiers)	Tunisie (77 métiers)	Sénégal (108 métiers)	Maurice (61 métiers)	Cap Vert (40 métiers)	Burkina Faso (64 métiers)
Pilote d'installation de production de matière verrière					X				
Ajusteur-mécanicien/Ajusteuse-mécanicienne					X				
Chaudronnier-tôlier					X		X		
Opérateur-régleur sur machine-outil					X	X	X		
Agent de découpage des métaux					X				
Agent de montage-assemblage de la construction mécanique							X		X
Soudeur/Soudeuse						X			
Stratificateur-mouliste					X	X	X		
Cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs		X	X	X	X				
Agent d'entretien et de nettoyage urbain						X	X		
Installateur-maintien/Installatrice-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques)	X				X	X	X	X	X
Installateur-maintien/Installatrice-maintien en systèmes automatisés					X				
Polymaintien/Polymaintien					X				
Agent d'encadrement de maintenance			X						
Maintien/Maintenance en électronique	X				X	X		X	
Maintien/Maintenance des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques					X		X		X
Technicien/Technicienne d'installation d'équipements industriels et professionnels					X				X
Électricien/Électricienne de maintenance									X
Mécanicien/Mécanicienne de maintenance									X

Emploi-métier	Liste des 30 métiers	Bénin (16 métiers)	République du Congo (15 métiers)	Gabon (9 métiers)	Tunisie (77 métiers)	Sénégal (108 métiers)	Maurice (61 métiers)	Cap Vert (40 métiers)	Burkina Faso (64 métiers)
Maintien/Maintenienne en instruments de bord, équipements électriques et électroniques									X
Mécanicien/Mécanicienne d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles	X				X	X	X	X	X
Mécanicien de véhicules particuliers et Industriels									X
Sage-femme						X			
Technicien/Technicienne en imagerie médicale		X							
Infirmier/Infirmière généraliste						X			
Intervenant/Intervenante à domicile							X		
Intervenant/Intervenante auprès d'enfants						X	X		
Employé/Employée de ménage à domicile						X	X		
Juriste					X				
Consultant/Consultante en formation					X				X
Enseignant/Enseignante d'enseignement général					X				X
Laveur de vitres spécialisé/Laveuse de vitres spécialisée						X	X	X	
Agent d'entretien et d'assainissement						X	X		
Agent de traitements dépolluants							X		
Cadre technique d'études scientifiques et de recherche fondamentale					X				
Agent de gardiennage et d'entretien						X			
Agent de sécurité et de surveillance						X	X		
Artiste de la musique et du chant						X			
Artiste dramatique						X			

Emploi-métier	Liste des 30 métiers	Bénin (16 métiers)	République du Congo (15 métiers)	Gabon (9 métiers)	Tunisie (77 métiers)	Sénégal (108 métiers)	Maurice (61 métiers)	Cap Vert (40 métiers)	Burkina Faso (64 métiers)
Cadre de l'audit et du contrôle comptable et financier	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Technicien/Technicienne des services comptables						X			
Analyste de gestion					X	X			
Cadre de la comptabilité			X		X	X			
Cadre financier spécialisé					X				
Chargé/Chargée d'analyses et de développement					X				
Cadre de la gestion des ressources humaines					X				
Agent d'accueil						X	X		
Secrétaire bureautique polyvalent(e)						X			
Informaticien expert/Informaticienne experte	X	X	X	X	X	X		X	X
Organisateur informaticien/Organisatrice informaticienne					X				
Informaticien/Informaticienne d'étude	X	X	X	X	X	X		X	X
Informaticien/Informaticienne d'exploitation			X		X	X			X
Agent du stockage et de la répartition de marchandises						X			
Responsable logistique					X				
Marin de la navigation maritime						X	X		
Conducteur/Conductrice de transport de particuliers						X			X
Conducteur-livreur/Conductrice-livreuse						X			
Conducteur/Conductrice sur réseau guidé						X			X
Agent de manœuvre du réseau ferré						X			

Emploi-métier	Liste des 30 métiers	Bénin (16 métiers)	République du Congo (15 métiers)	Gabon (9 métiers)	Tunisie (77 métiers)	Sénégal (108 métiers)	Maurice (61 métiers)	Cap Vert (40 métiers)	Burkina Faso (64 métiers)
Personnel d'éducation et de surveillance d'établissement d'enseignement									X
Conducteur de transport en commun sur route									X

ANNEXE 3. LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES OU AYANT CONTRIBUÉ À L'ÉTUDE

Les entretiens ont été menés par Ophélie Tardieu (responsable du REM), Anne-Cécile Jarasse et Christelle Caporali-Petit (chargées de mission au sein du REM) et Alix Schmidt (stagiaire au sein du REM).

ADMINISTRATIONS

Ministère de l'Intérieur, Direction Générale des Étrangers en France - DGEF

1. *Sous-direction du séjour et du travail* - SDST

- **Christophe Marot**
Sous-directeur

- **Sabine Roussely**
Adjointe au sous-directeur

- **Monique de Bouttemont**
Chef du bureau de l'immigration professionnelle (BIP)

- **Sophie Deknuydt**
Adjointe au chef du BIP

2. *Service de la stratégie et des affaires internationales - SSAI, Mission des Affaires Internationales (MAI)*

- **Murielle Dejaeghere**
Adjointe au chef de la mission

- **Anne-France Pouligo**
Chargée de mission

3. *Service de la stratégie et des affaires internationales, Département des statistiques, des études et de la documentation (DSED)*

- **Philippe Lauraire et Éric Pecoul**
Chargés d'études, Division de la valorisation des sources administratives

DIRECCTE ILE DE FRANCE

- **Anne-Lise Aucouturier**
Responsable du Service Études, Statistiques, Évaluation (SESE)

- **Cyril Saugnac**
Chargé d'étude au sein du SESE

- **Vincent Lefebvre**
Ancien responsable du Service Main d'œuvre Étrangère (SMOE) Paris

- **Marie-Pierre Iturrioz**
Actuelle responsable du Service Main d'œuvre Étrangère (SMOE) Paris

- **Sylvère Dernault**
Directeur adjoint des relations et services du travail (UT Paris)

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

- **Julien Tiphine**
Chef du département Pôle emploi
- **Julie Durrafourg**
Chargée de mission, Département Pôle emploi

PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

France Stratégie, Département Travail Emploi

- **Cécile Jolly**
Chargée de mission
- **Frédéric Lainé**
Chargé de mission

Dares

- **Cécile Brousse**
Département Métiers Qualifications

Business France (fusion entre UBIFrance et AFII)

- **Fatia Bouteiller**
Juriste experte en mobilité internationale

ASSOCIATIONS REPRÉSENTANT LE SECTEUR PRIVÉ

Euraxess France

- **Jean-François Huon**
Chargé de mission Europe - Conférence des Présidents d'Université

Cercle Magellan

- **Célia Dorlhac**
Directrice management des talents et mobilité internationale
- **Jean Pautrot**
Président du Conseil Magellan de la mobilité internationale, chargé des relations avec les Pouvoirs Publics sur les questions de Mobilité Internationale
- **Pascale Mc Lachrie**
Consultante, chargée de la mobilité internationale pour le groupe Adéo
- **Patrick Benammar**
Consultant, chargé de la mobilité internationale pour le groupe Valéo

BRANCHES PROFESSIONNELLES

MEDEF - Mouvement des Entreprises de France

- **Odile Menneteau**
Directrice de mission - Direction des Relations sociales

Syntec Numérique

- **Guy Mamou-Mani**
Président
- **Laurent Baudart**
Délégué Général
- **Olivier Coone**
Délégué à la formation
- **Valérie Roulleau**
Déléguée aux affaires sociales

UIMM - Union des industries et des métiers de la métallurgie

- Jean-François Malignon

Responsable de la négociation sociale et des réunions paritaires à l'UIMM, et secrétaire de la CPNE de la Métallurgie

FFB - Fédération française du bâtiment

- Laetitia Assali

Directeur des Affaires Sociales

FNTP - Fédération nationale des travaux publics

- Florence Sautejeau

Directrice des affaires sociales

- Nathalie Couderette

Juriste en droit social/Direction des Affaires Sociales

ANNEXE 4. BIBLIOGRAPHIE

1. Rapports et études

- Business France (anciennement Agence Française pour les Investissements Internationaux - AFII)

- TABLEAU DE BORD DE L'ATTRACTIVITÉ DE LA FRANCE, 2014
- RAPPORT SUR L'INTERNATIONALISATION DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE, BILAN 2014 DES INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS EN FRANCE, Mars 2015

- Conseil d'Orientation pour l'Emploi

- EMPLOIS DURABLEMENT VACANTS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, 30 Septembre 2013

- Dares

- LES MÉTIERS EN 2020 : PROGRESSION ET FÉMINISATION DES EMPLOIS LES PLUS QUALIFIÉS; DYNAMISME DES MÉTIERS D'AIDE ET DE SOIN AUX PERSONNES, Mars 2012, Analyses n° 22
- LES MÉTIERS EN 2022 : RÉSULTATS ET ENSEIGNEMENTS, Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications - en partenariat avec France Stratégie, Juillet 2014
- ENQUÊTE ACEMO : ACTIVITÉS ET CONDITIONS D'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE AU 4^e TRIMESTRE 2014 Mars 2015, n° 22
- LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU 4^e TRIMESTRE 2014 - en partenariat avec Pôle emploi Mars 2015, n° 18

- DIRECCTE Île-de-France

- SUPPLÉMENT BREF ÎLE-DE-FRANCE, LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : COMMENT LES ANALYSER? - en partenariat avec l'Observatoire régional emploi et formation, n° 14, Novembre 2008
- BREF ÎLE-DE-FRANCE, Bulletin trimestriel d'informations de la DIRECCTE sur le marché du travail, n° 68, Mars 2015

- France Stratégie

- CONSTRUIRE UNE CARTE RÉGIONALE DES FORMATIONS : OUTILS, MÉTHODES ET ENJEUX POUR LA FORMATION INITIALE, Juillet 2011 (anciennement Conseil d'Analyse Stratégique)
- L'EMPLOI ET LES MÉTIERS DES IMMIGRÉS, FÉVRIER 2012 (anciennement Conseil d'Analyse Stratégique)
- ÉTUDIANTS ÉTRANGERS ET MARCHÉ DU TRAVAIL, UNE COMPARAISON ALLEMAGNE, FRANCE, ROYAUME-UNI, Novembre 2013 (anciennement Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective)
- PROFILS MIGRATOIRES EUROPÉENS DANS LA CRISE, Janvier 2015

- Manpower Group

- Enquête pénuries de talents, 2013
- Pénuries de talents 2014 : les difficultés de recrutement au plus haut, l'enjeu RH encore mal cerné, L'Atelier de l'Emploi, 19 juin 2014 <http://www.manpowergroup.fr/penuries-de-talents-2014-difficultes-de-recrutement-enj-eu-rh/>

- Ministère de l'Intérieur

- LES DONNÉES DE L'IMMIGRATION PROFESSIONNELLE ET ÉTUDIANTE, *Document préparatoire au débat au Parlement*, Avril 2013
- LES ÉTRANGERS EN FRANCE, année 2013 (rapport au Parlement sur les données de l'année 2013)

- OCDE

- "MATCHING ECONOMIC MIGRATION WITH LABOUR MARKET NEEDS" (September 2014), OECD, à la demande de la Commission européenne, disponible : http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/matching-economic-migration-with-labour-market-needs_9789264216501-en

- Pôle emploi

- ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE, 2014, en partenariat avec le Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie (Crédoc)

- Réseau Européen des Migrations

- LA POLITIQUE MIGRATOIRE, OUTIL PERMETTANT DE RÉPONDRE AUX BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE, *Étude réalisée par le Point de Contact français*, 2010
- SATISFYING LABOUR DEMAND THROUGH MIGRATION, Juin 2011
- ATTIRER LES TALENTS ÉTRANGERS EN FRANCE, *Étude réalisée par le Point de Contact français*, Juillet 2013

- Romboll

- MAPPING AND ANALYSING BOTTLENECK VACANCIES ON EU LABOUR MARKETS : BOTTLENECK VACANCIES IN FRANCE, 2014

- Conseil d'Analyse Économique

- IMMIGRATION, QUALIFICATIONS ET MARCHÉ DU TRAVAIL, La Documentation Française, 2009, 255p

2. Textes législatifs

• Loi

- Loi n°2007-1631 qui modifie l'article L.313-10 du CESEDA

<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cid-Texte=JORFTEXT000000524004&dateTexte=&categorieLien=id>

• Codes

- Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070158>

- Code du travail

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

« L'objectif du Réseau européen des migrations (REM) est de fournir à l'Union européenne, aux États membres et à la société civile des informations actualisées, objectives, fiables et comparables dans les domaines des migrations et de l'asile afin d'appuyer l'élaboration des politiques et la prise de décision en la matière.

Ce réseau, institué par la décision du Conseil du 14 mai 2008, est coordonné par la Commission européenne, sous la responsabilité directe de la Direction générale de la migration et des affaires intérieures. Il est organisé en Points de contact nationaux dans chaque État membre ainsi qu'en Norvège. »

Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau
75800 Paris CEDEX 08

ISBN 978-2-11-139717-0

Conception et impression :
Service de diffusion
de la gendarmerie à Limoges
SDG 15-35673-500