Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série C

C/2025/4204

20.8.2025

Avis du Comité économique et social européen

Favoriser la migration légale et organisée de la main-d'œuvre vers l'Union européenne

(avis d'initiative)

(C/2025/4204)

Rapporteur: **Thomas WAGNSONNER**

Conseillers	Karol ZABAWA (pour le rapporteur du groupe II) Robert PLUMMER (pour le groupe I)
Décision de l'assemblée plénière	5.12.2024
Base juridique	Article 52, paragraphe 2, du règlement intérieur
Consultation	Avis d'initiative
Compétence	Section «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»
Adoption en section	22.5.2025
Adoption en session plénière	18.6.2025
Session plénière n°	597
Résultat du vote (pour/contre/abstentions)	181/0/4

1. Conclusions et recommandations

1.1. Le CESE souligne que la promotion de la migration légale et organisée de main-d'œuvre vers l'Union européenne, ainsi que les politiques et instruments dont elle se dote à cette fin, doivent avoir pour base les droits de l'homme, l'état de droit, l'intégration des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail et le rôle qu'ils doivent jouer dans la satisfaction des besoins de l'Union en travailleurs et en compétences, le respect des valeurs communes de l'Union et la conformité avec les instruments juridiques internationaux contraignants relatifs à la migration et aux droits de l'homme et du travail ([1]).

1.2. Le CESE demande que soit adoptée, pour tous les cadres en vigueur et à venir dans le domaine de la migration, une approche qui tienne la balance égale entre les intérêts de l'Union européenne et ceux des pays d'origine, et il fait valoir qu'il importe d'atténuer le risque de **fuite des cerveaux** en suscitant des conditions propices à la croissance économique et à la création d'emplois décents dans les pays d'origine, y compris grâce au rôle que joue la politique de cohésion de l'Union. Il réclame que les partenaires sociaux des deux parties en présence soient associés de manière institutionnalisée à la démarche, suivant les particularités et pratiques nationales, afin qu'ils mettent en évidence les avantages, les risques et les difficultés qui se présentent pour les marchés du travail nationaux, et de sorte qu'ils fassent partie intégrante d'un cadre de suivi solide pour tous les accords bilatéraux en matière de migration de main-d'œuvre.

1.2.1. Un moyen efficace d'atténuer le risque de fuite des cerveaux peut consister à mettre en place, avant comme après le départ, des formations associées à des programmes d'intégration sociale et professionnelle et de développement des compétences dans les États d'origine, prévoyant qu'une certaine proportion des travailleurs qui y participent restent sur place afin de favoriser le développement social et économique de leur pays. De telles formations devraient constituer une caractéristique intrinsèque de l'initiative des partenariats pour les talents et des régimes de mobilité de l'Union. À cet égard, le Comité cite en exemple le partenariat conclu entre l'Italie et l'Égypte.

([1]) Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, Améliorer la gouvernance de la migration internationale fondée sur les droits de l'homme (voir la page 15).

1.2.2. Le CESE plaide pour qu'un soutien accru soit dispensé aux centres de formation dans les pays d'origine afin qu'ils fournissent des formations adaptées aux besoins du marché du travail tant sur place qu'au sein de l'Union européenne. Si l'on veut engranger les bénéfices du développement pérenne et éviter de se cantonner à de simples mesures ponctuelles, ces formations devraient s'intégrer aux systèmes nationaux d'éducation. Le recrutement de leurs participants doit également prendre en considération les groupes marginalisés, tels que les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), de sorte à pouvoir relâcher les contraintes qui pèsent sur les pays d'origine tout en répondant efficacement aux besoins du marché du travail de l'Union européenne.

1.3. Des dispositifs efficaces de «circulation des cerveaux» doivent obligatoirement comprendre un système de réintégration qui fonctionne correctement. Il convient que les programmes de migration circulaire ([2]) garantissent les droits des travailleurs migrants dans leur pays de destination, en tenant compte de la directive récemment révisée sur le permis unique.

1.4. Il est capital de faire progresser l'égalité des droits en faveur des travailleurs migrants originaires de pays tiers, quel que soit le niveau de leurs compétences. Des mesures devraient protéger ces travailleurs tout au long du cycle migratoire, notamment pour ce qui est des informations qui leur sont fournies avant leur départ et après leur arrivée, de leur orientation et de leur formation, ainsi que de leur accès aux mécanismes juridiques de dépôt de plainte et de recours. Il convient de garantir l'exercice de leurs droits tels que la liberté d'association, la négociation collective et l'accès aux soins de santé, au logement, à l'éducation et à la formation au sein du pays de destination. Les employeurs doivent également bénéficier d'informations adéquates lorsqu'ils recrutent des ressortissants de pays tiers.

1.5. Les partenariats internationaux en matière de compétences et de mobilité sont à même de renforcer les marchés nationaux de l'emploi, en ce qu'ils donnent la possibilité d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre, de permettre les transferts de compétences à tous les échelons et de maximiser l'«afflux des cerveaux» tout en remédiant à la «fuite des cerveaux» et en renforçant la compétitivité et la croissance tant pour les pays d'origine que pour ceux de destination.

1.5.1. Le CESE relève qu'un cadre commun adéquat fait défaut, pour l'heure, en matière de transparence dans les négociations des partenariats pour les talents ([3]). Par conséquent, il demande à la Commission de présenter un plan d'action qui esquisse les prochaines étapes desdits partenariats, dégage les enseignements à tirs des projets en cours et passés et formule des mesures politiques visant à accroître la cohérence et à faciliter une mobilité qui s'effectue sans heurt. Il met également en relief toute l'importance que revêt, dans le cadre des partenariats pour les talents, en vigueur et à venir, l'existence de critères robustes, clairs et contraignants de détermination, de sélection et d'évaluation qui favorisent les droits de l'homme et du travail dans les pays partenaires.

1.6. Le CESE accueille favorablement la communication sur l'Union des compétences ([4]), et se félicite tout spécialement de la mise en place de points d'entrée juridiques polyvalents et de l'engagement d'améliorer la reconnaissance des qualifications que possèdent les ressortissants de pays tiers. Il presse la Commission, dès lors qu'elle se propose de présenter sa stratégie relative à la politique des visas et de réviser le plan d'action sur l'intégration et l'inclusion, de saisir cette occasion pour prendre en considération l'ensemble des niveaux de compétences.

1.7. Afin de garantir un recrutement équitable et éthique des travailleurs migrants, les procédures devraient se conformer aux principes généraux et directives opérationnelles de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant le recrutement équitable ([5]), ainsi qu'à son initiative poursuivant cette même fin ([6]). Le CESE propose d'évaluer s'il est nécessaire de renforcer les dispositifs de diligence raisonnable et de responsabilité conjointe des agences privées d'emploi et de recrutement et relève à cet égard que les membres de la World Employment Confederation, la confédération mondiale des services privés de l'emploi, s'engagent à respecter un code de conduite ([7]) qui promeut les normes éthiques et professionnelles dans ce type de services. Il demande de protéger avec force les groupes vulnérables, tels que les femmes, les travailleurs jeunes ou ceux porteurs d'un handicap, et il propose d'évaluer s'il est nécessaire de prendre des mesures spécifiques pour les secteurs vulnérables à la fraude et ceux qui présentent un risque élevé d'exploitation au travail.

1.8. L'Union européenne doit mobiliser toute la main-d'œuvre dont elle dispose, et de manière complémentaire, améliorer sa politique migratoire afin d'attirer et de retenir des travailleurs qualifiés. Le CESE demande que l'Union donne la priorité à l'activation de sa main-d'œuvre locale afin de satisfaire aux besoins à long terme de son marché du travail et de remédier aux pénuries qui l'affectent, et, ce faisant, qu'elle mette tout particulièrement l'accent sur les groupes qui présentent des taux plus faibles de participation à l'emploi, tels que les jeunes, les femmes, les réfugiés et les migrants, tout en reconnaissant que dans certains cas spécifiques, il y a lieu de respecter l'intérêt spécifique qu'ont les entreprises à recruter d'urgence des travailleurs migrants pour pourvoir leurs postes vacants.

([2]) Pour une définition de la migration circulaire, voir ce lien.
([3]) Site internet de la Commission européenne, Partenariats pour les talents.
([4]) COM(2025) 90 final.
([5]) OIT, Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, 2019.
([6]) OIT, Initiative pour le recrutement équitable.
([7]) Code de conduite de la World Employment Confederation (en anglais).

2. **Informations contextuelles**

2.1. Le présent avis cantonne sa portée à une analyse de la migration de main-d'œuvre, à savoir celle portant sur l'embauche de travailleurs originaires de pays tiers, et ne traite ni des travailleurs saisonniers et détachés, ni des étudiants et des chercheurs. Il entend mettre l'accent sur la dimension extérieure de la migration de main-d'œuvre, en évaluant l'incidence des politiques et de la législation actuelles sur les pays tiers et les travailleurs migrants, et il a été élaboré dans la foulée de plusieurs autres avis du CESE, notamment les dossiers SOC/794 ([8]), SOC/786 ([9]) et SOC/733 ([10]), pour ne citer que les plus récents.

2.2. Le programme de travail 2025 de la Commission ([11]) n'aborde pas suffisamment la migration légale et organisée de main-d'œuvre, et ne s'attache à la question de la migration que dans le contexte de la défense et de la sécurité européennes. Le CESE souligne la nécessité de dissocier les considérations touchant à la migration de main-d'œuvre de ceux qui concernent le programme d'action relatif à la sécurité.

2.3. La communication sur l'union des compétences, publiée en mars 2025, fait valoir qu'il importe d'attirer et intégrer des talents de pays tiers et, pour ce faire, d'améliorer la reconnaissance des qualifications et de renforcer la coopération avec les pays partenaires. Le CESE accueille favorablement ladite communication, en particulier pour ce qui est de la mise en place dans les pays partenaires de points d'entrée juridiques polyvalents, ainsi que de l'engagement pris d'améliorer la reconnaissance des compétences dans le cas des ressortissants de pays tiers, de renouveler la stratégie relative à la politique des visas et de réviser le plan d'action de l'Union sur l'intégration et l'inclusion. Il invite la Commission à aborder l'ensemble des différents niveaux de compétences dans sa proposition de stratégie relative à la politique des visas et lors de la révision du plan d'action sur l'intégration et l'inclusion, ainsi qu'à prévoir des mesures spécifiques pour lutter contre la fuite des cerveaux.

2.4. Le nouveau pacte sur la migration et l'asile ([12]) vise à réglementer la migration légale et les voies légales d'accès et à établir avec les pays tiers des partenariats conçus sur mesure et mutuellement bénéfiques (voir l'avis SOC/649 ([13])), lesquels devraient fournir un cadre afin de mieux coordonner les politiques pertinentes de l'Union européenne avec les pays tiers et avoir pour base l'état de droit, l'intégration des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail et le rôle qu'ils doivent jouer pour répondre aux besoins de l'Union en matière de main-d'œuvre et de compétences, ainsi que la conformité avec les instruments juridiques internationaux contraignants touchant à la migration et aux droits de l'homme et du travail.

2.5. La Commission a présenté un train de mesures sur les compétences et la mobilité des talents ([14]) et une communication sur le même thème ([15]), dans le but de refondre les directives sur le permis unique ([16]) et sur le séjour de longue durée ([17]), mettre sur pied des partenariats pour les talents avec des pays partenaires clés et créer un réservoir européen de talents ([18]).

([8]) Avis du Comité économique et social européen — Analyse factuelle et législative pour une intégration efficace des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail de l'Union européenne (avis d'initiative) (JO C, C/2025/764, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/764/oj)

([9]) Avis du Comité économique et social européen — Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur les compétences et la mobilité des talents [COM(2023) 715 final] — Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un réservoir européen de talents [COM(2023) 716 final — 2023/0404 (COD)] — Proposition de recommandation du Conseil L'Europe en mouvement — Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous [COM(2023) 719 final] — Recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers [C(2023) 7700 final] (JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

([10]) Avis du Comité économique et social européen sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée [COM(2022) 650 final], sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre [COM(2022) 655 final] et sur la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — «Attirer des compétences et des talents dans l'UE» [COM(2022) 657 final] (JO C 75 du 28.2.2023, p. 136).

([11]) COM(2025) 45 final.

([12]) Règlement (UE) 2024/1351 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 relatif à la gestion de l'asile et de la migration, modifiant les règlements (UE) 2021/1147 et (UE) 2021/1060 et abrogeant le règlement (UE) n° 604/2013 (JO L, 2024/1351, 22.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1351/oj).

([13]) Avis du Comité économique et social européen sur la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur un nouveau pacte sur la migration et l'asile [COM(2020) 609 final] (JO C 123 du 9.4.2021, p. 15).

([14]) COM(2022) 657 final.

([15]) COM(2023) 715 final.

([16]) Directive (UE) 2024/1233 du Parlement européen et du Conseil du 24 avril 2024 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre (refonte) (JO L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj).

([17]) COM(2022) 650 final.

([18]) COM(2023) 716 final.

2.6. Le CESE se félicite de l'adoption de la refonte de la directive sur le permis unique et plaide pour qu'elle soit mise en œuvre avec ambition et en temps utile.

2.7. La refonte de la directive sur les résidents de longue durée attend pour l'heure de faire l'objet d'une première lecture en séance plénière du Parlement européen. Le CESE encourage les institutions de l'Union à trouver un accord sur cette directive et défend l'idée de raccourcir la période requise pour acquérir le statut de résident de longue durée, comme le préconise le Parlement européen dans sa résolution sur la politique et la législation en matière de migration légale ([19]).

2.8. Le CESE approuve le dispositif du réservoir européen de talents et réaffirme qu'il est nécessaire de fournir aux travailleurs placés dans cette réserve toutes les informations dont ils ont besoin pour obtenir des permis de travail et de séjour et accéder aux soins de santé, au logement, ainsi qu'à l'éducation permanente et à la formation, dans les États membres d'accueil. Il importe également que les employeurs puissent recevoir les éléments d'information nécessaires concernant l'embauche de ressortissants de pays tiers et les procédures connexes de visa.

2.9. Les modèles internationaux de partenariats en matière de compétences et de mobilité sont à même de contribuer au développement des marchés nationaux de l'emploi, en ce qu'ils donnent la possibilité d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre et de maximiser l'«afflux des cerveaux», tout en remédiant à la «fuite des cerveaux» et en renforçant la compétitivité et la croissance pour chacune des deux parties.

2.10. Les partenariats pour les talents constituent une pièce maîtresse du nouveau pacte sur la migration et ils visent à fournir un cadre pour resserrer la coopération en matière de mobilité des talents et de développement des compétences entre l'Union, les États membres et des pays partenaires ([20]), dont le choix a privilégié ceux qui sont en développement. Ce cadre conjuguera des régimes de mobilité pour le travail et la formation avec un renforcement des capacités dans le capital humain, le développement des compétences, l'enseignement et la formation professionnels, ainsi que des programmes d'échanges professionnels. Les partenariats pour les talents devraient être mutuellement bénéfiques, tant pour les pays partenaires, en favorisant leurs systèmes d'éducation et leur développement économique, que pour les États membres de l'Union, afin de remédier aux pénuries de compétences qui affectent certains secteurs de leur économie, et ils peuvent constituer, pour toutes leurs parties prenantes, membres de l'UE et pays tiers, un moyen utile de favoriser la reconnaissance mutuelle des qualifications.

3. **Observations générales**

3.1. Le CESE note qu'à en croire le bilan de qualité de la migration légale de main-d'œuvre ([21]), le système de l'Union dans ce domaine souffre de lacunes intrinsèques, s'agissant notamment de son morcellement entre les différents cadres nationaux et celui du niveau européen, des failles et des chevauchements qui existent dans le champ d'application individuel des directives afférentes, ainsi que de l'empilement de différentes procédures législatives et administratives, avec les restrictions qu'elles posent parfois. La grande variabilité des procédures de reconnaissance et de visa, qui se traduit par des lourdeurs administratives, des procédures qui s'étirent et des coûts élevés pour toutes les parties concernées, constitue un autre obstacle, qui est particulièrement difficile à surmonter dans le cas des petites et moyennes entreprises.

3.2. Le CESE se félicite des actions entreprises pour renforcer la migration légale et organisée vers l'Union et fait valoir qu'il y a lieu de continuer à harmoniser la terminologie, clarifier les différents concepts et rationaliser les procédures, les régimes de visas et les systèmes de permis, ainsi que de mettre en place des exigences et des processus transparents s'inscrivant dans un calendrier approprié, tout en respectant les compétences des États membres, notamment concernant les volumes d'entrée.

3.3. L'Union européenne doit mobiliser toute la main-d'œuvre dont elle dispose, tout en s'attachant, de manière complémentaire, à améliorer sa politique migratoire afin d'attirer et de retenir des travailleurs qualifiés. Le CESE demande que s'agissant de répondre aux besoins à long terme du marché du travail et aux pénuries qu'il connaît actuellement, l'Union donne la priorité à l'activation de sa main-d'œuvre locale, en mettant l'accent à cet égard sur les groupes qui présentent des taux plus faibles de participation à l'emploi, tels que les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, les réfugiés et les migrants.

3.4. Le CESE réclame, afin de conforter une migration légale de la main-d'œuvre, l'adoption d'une approche équilibrée, qui envisage les risques et les avantages qu'elle présente pour les pays tiers, ainsi que la menace que constitue la fuite des cerveaux. Il demande que les incidences défavorables qui en résultent pour les pays en développement, quand ils perdent des travailleurs qualifiés du fait de l'émigration de leur main-d'œuvre, soient atténuées par des mesures telles que des stratégies destinées à renforcer les systèmes d'enseignement et de formation professionnels dans les États d'origine, ainsi qu'à y susciter des conditions propices à la croissance économique, stimuler l'investissement, à créer des emplois décents et favoriser le développement humain ([22]). En outre, il met en relief toute l'importance que revêt la cohérence des actions stratégiques menées à l'échelon national au sein des pays d'origine, en particulier sur tout le spectre des questions relatives à migration de la main-d'œuvre, à l'emploi et à l'éducation, afin d'encourager la «circulation des cerveaux» et de garantir ainsi que cette migration favorise le développement durable et profite à toutes les parties concernées.

([19]) Résolution du Parlement européen du 25 novembre 2021 contenant des recommandations à la Commission sur la politique et la législation en matière de migration légale, (2020/2255(INL).

([20]) Il s'agit à l'heure actuelle du Bangladesh, de l'Égypte, du Maroc, du Pakistan et de la Tunisie (le Nigeria et le Sénégal en sont au stade de l'évaluation).

([21]) Bilan de qualité de la migration légale (en anglais).

([22]) Organisation internationale du travail, R195 — Recommandation (nº 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, article 21.

3.4.1. Le CESE plaide pour que les organisations de la société civile et les partenaires sociaux, que ce soit dans l'Union, les États membres ou les pays partenaires, bénéficient d'une participation institutionnalisée, qui respecte les particularités et coutumes nationales, afin de recenser les possibilités, les risques et les défis qui se présentent pour les marchés du travail nationaux et de poursuivre une coopération ciblée avec les États d'origine concernés dans les secteurs où des complémentarités existent entre leur offre de main-d'œuvre et la demande de travailleurs dans ceux de destination. Dans tous les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre, il importe de prévoir, en matière de suivi, un cadre adéquat et robuste, qui ménage un espace aux organisations de la société civile et aux partenaires sociaux.

3.4.2. La mise en place de formations avant et après le départ, notamment de programmes d'intégration sociale et professionnelle et de développement des compétences dans les pays partenaires, peut contribuer à réduire le risque de fuite des cerveaux. Ces dispositifs doivent prévoir qu'une certaine proportion de travailleurs restent dans leurs pays d'origine afin d'en favoriser le développement social et économique, conformément au Partenariat mondial pour les compétences ([23]) et aux partenariats pour la mobilité des compétences de l'Organisation internationale pour les migrations ([24]). Le recrutement de leurs participants doit également prendre en considération les groupes marginalisés, tels que les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET). Pareille approche allège les contraintes qui pèsent sur les pays d'origine et inscrit la migration dans un contexte du développement durable, tout en répondant, par la même occasion, aux besoins du marché du travail de l'Union européenne.

3.4.3. Le CESE plaide pour accroître le soutien aux centres de formation dans les pays d'origine, afin de fournir des services de formation pertinents et de qualité, qui répondent aux besoins du marché du travail et préparent les intéressés à s'y insérer, sur place comme au sein de l'Union. Il convient d'intégrer ce soutien dans les systèmes nationaux d'éducation et de formation, de manière à dégager des avantages à long terme en matière de développement.

3.5. Dans l'optique de garantir que les travailleurs migrants soient recrutés dans des conditions respectant les impératifs de l'équité et de l'éthique, les procédures devraient se conformer aux principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, ainsi qu'à son initiative visant à cette même fin. Le recrutement devrait s'effectuer de sorte à respecter, protéger et faire valoir les droits humains et les normes internationales pertinentes en matière de travail.

3.6. Des dispositifs efficaces de «circulation des cerveaux» doivent obligatoirement comprendre un système de réintégration qui fonctionne correctement, tel qu'exposé dans l'avis SOC/694 ([25]). Il convient qu'en tenant compte de la version récemment révisée de la directive de l'Union sur le permis unique, les programmes de migration circulaire garantissent les droits des travailleurs migrants dans leur pays de destination, notamment en matière de permis de séjour et de travail, lorsqu'ils se déplacent entre cet État et celui dont ils sont originaires.

3.7. Le CESE souligne que les pratiques de recrutement international vers un État membre de l'UE doivent s'inscrire dans une démarche équitable et éthique fondée sur l'égalité de traitement, et demande dès lors qu'il soit procédé à une évaluation des risques de dumping salarial et social. Favoriser une migration légale et organisée de la main-d'œuvre ne doit pas aboutir à détériorer les conditions de travail ou faire baisser les salaires.

3.8. Afin de prévenir le risque de surqualification ([26]), de faciliter la mobilité des professionnels, d'offrir de meilleures perspectives aux demandeurs d'emploi et de garantir des postes de travail décents aux travailleurs migrants, les systèmes de qualification se doivent d'être transparents et aisés à comprendre. Il convient, pour soutenir la reconnaissance des qualifications, d'instaurer une coopération opérationnelle entre les organismes compétents du pays de destination et de celui d'origine et de mettre en place des programmes de développement des compétences, fondés sur les exigences du poste de travail. La fourniture des informations en temps utile et l'adéquation ciblée des compétences, comme prévu dans le cas du réservoir européen de talents, apporteront une aide appréciable aux travailleurs migrants et à leurs employeurs.

3.9. Le CESE demande que la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers fasse l'objet de procédures rationalisées. Il convient que l'évaluation et la reconnaissance desdites qualifications s'effectuent de manière prompte et transparente, et ce, que la documentation afférente soit disponible ou non. La conception de ces procédures devrait s'effectuer en coopération avec les partenaires sociaux de l'échelon national, ainsi qu'avec les parties prenantes concernées au niveau international et à celui de l'Union, en tenant compte des usages établis de chaque État et de la recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers.

([23]) Site internet du partenariat mondial pour les compétences.
([24]) Partenariats pour la mobilité des compétences de l'Organisation internationale pour les migrations (en anglais).
([25]) Avis du Comité économique et social européen sur la communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil — «La stratégie de l'UE en matière de retour volontaire et de réintégration» [COM(2021) 120 final] (JO C 517 du 22.12.2021, p. 86).
([26]) C'est-à-dire la situation où une personne dispose d'une qualification supérieure à celle requise par l'emploi qu'elle occupe, qu'il s'agisse du type d'activité concerné, du niveau où elle s'exerce ou de l'expérience professionnelle de l'intéressé.

3.10. Il est capital de faire progresser l'égalité des droits en faveur des travailleurs migrants originaires de pays tiers, et ce, pour tous les niveaux de compétences. Cet impératif implique notamment d'améliorer les services visant à protéger les travailleurs migrants tout au long du cycle migratoire, y compris pour ce qui est de l'information fournie à leur intention, qui doit l'être dans une langue et un format accessibles, tant avant leur départ qu'une fois sur place, de leur orientation et de leur formation, mais aussi de leur accès aux mécanismes juridiques, notamment leur capacité à porter plainte et à obtenir réparation, ainsi que de leur liberté d'association et de leur droit à la négociation collective. Afin de parvenir à une approche horizontale mieux coordonnée entre les différents États membres, sans pour autant empiéter sur leurs compétences, le CESE demande à la Commission d'envisager d'inclure, dans une mesure raisonnable, certains principes de base dans tous les régimes de mobilité légale de la main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et les rémunérations, l'éducation et la formation, l'accès aux biens et aux services, et tout spécialement, un logement assuré dans des conditions adéquates et la sécurité sociale.

3.11. Le CESE insiste sur l'importance de la cohésion sociale et de l'inclusion car elles représentent des éléments moteurs pour créer un environnement accueillant et les conditions nécessaires à des sociétés paisibles et placées sous le signe de la diversité.

4. **Observations particulières**

4.1. À l'heure actuelle, les **partenariats pour les talents** ne disposent pas d'un cadre commun adéquat et la transparence leur fait défaut, que ce soit pour ce qui concerne leur négociation et leurs mécanismes ou pour les instruments destinés à déterminer les pays qui y participent. Afin de remédier à ces problèmes et d'éviter un morcellement de ce cadre, le CESE demande à la Commission de présenter un plan d'action qui esquisse les prochaines étapes desdits partenariats. Il conviendrait qu'il prenne en compte les enseignements tirés des projets menés dans ce cadre, qu'ils soient en cours ou achevés, et propose des mesures politiques qui favorisent une plus grande cohérence et une mobilité aisée.

4.1.1. Le CESE met en relief l'engagement à respecter les droits de l'homme et du travail dont l'Union européenne témoigne dans ses relations extérieures. Il est capital que la coopération avec les pays partenaires au titre des partenariats pour les talents, en vigueur ou à venir, ainsi que les autres régimes de mobilité, prévoient des critères d'évaluation et des conditions de sélection clairs et contraignants, qui donnent la priorité aux droits de l'homme et aux droits du travail dans les pays partenaires.

4.1.2. Tous les acteurs concernés, dont les organisations de la société civile et les partenaires sociaux, doivent être associés de manière structurelle et permanente à un mécanisme bien établi de suivi, d'atténuation des risques et d'assurance de la qualité, tenant compte des particularités et des coutumes nationales. Des guichets uniques, à l'échelon national, et des réseaux spécialisés de conseil aux travailleurs migrants, dotés d'un financement sûr de l'Union européenne, pourraient jouer un rôle fondamental pour fournir des informations et des recommandations aux ressortissants de pays tiers.

4.1.3. Il est essentiel d'établir une coopération systémique entre les secteurs nationaux de l'éducation et les marchés du travail. Il convient de promouvoir le soutien aux acteurs de l'enseignement et de la formation professionnels et du développement des compétences, y compris les partenaires sociaux des pays d'origine, afin d'améliorer leur capacité à faire le lien entre la formation et le marché du travail, à évaluer et à faire connaître les besoins de ce même marché du travail et les pénuries qui l'affectent, et à développer des mécanismes de dialogue.

4.1.4. Le CESE demande que soient analysés les exemples de bonnes pratiques en rapport avec les partenariats internationaux de mobilité du travail et met en vedette à cet égard le partenariat pour les talents entre l'Italie et l'Égypte ([27]).

4.2. Les demandeurs d'emploi originaires de pays tiers ne devraient supporter aucuns coûts ni frais directs ou indirects au titre de leur participation au réservoir européen de talents ou de leur recrutement dans le cadre d'un partenariat pour les talents, et il convient que les employeurs ne leur imposent ni frais pour ce recrutement ni redevance de voyage, d'équipement de travail et d'hébergement. Le CESE propose d'évaluer s'il est nécessaire de renforcer les dispositifs de diligence raisonnable et de responsabilité conjointe des agences privées d'emploi et de recrutement et relève à cet égard que les membres de la World Employment Confederation, la confédération mondiale des services privés de l'emploi, s'engagent à respecter un code de conduite qui promeut les normes éthiques et professionnelles dans ce type de services.

4.3. Le CESE demande de protéger fortement les groupes vulnérables, tels que les femmes, les travailleurs jeunes ou ceux porteurs d'un handicap, et d'évaluer s'il est nécessaire de prendre des mesures spécifiques concernant les secteurs exposés à la fraude et ceux qui présentent un risque élevé d'exploitation au travail.

4.4. Le CESE relève que la directive révisée sur le permis unique, notamment lorsqu'elle prévoit la possibilité de changer d'employeur, accorde une grande liberté aux individus tout en favorisant l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi, et que si le titulaire d'un permis unique perd son emploi après deux ans, il dispose de six mois pour en retrouver un autre qui l'habilite à en effectuer le renouvellement. En tout état de cause, les travailleurs migrants ne sauraient être indûment liés à des employeurs donnés, et, pour autant qu'ils aient été recrutés dans le cadre d'un programme européen ou national de migration de main-d'œuvre, ils devraient bénéficier d'un accès privilégié aux services publics de l'emploi.

([27]) Voir l'annexe de l'avis SOC/824 (EESC-2025-00142-00-00) (en anglais uniquement).

4.5. Le CESE demande que la possibilité d'un regroupement familial soit envisagée dans le cas des travailleurs migrants recrutés au titre d'un régime de mobilité de la main-d'œuvre.

4.6. Le CESE note que le libellé de la directive «carte bleue» ne prévoit pas en droit de mesures visant à lutter contre la fuite des cerveaux des pays en développement.

4.7. Les avantages que les pays partenaires retirent des modèles de migration légale de la main-d'œuvre ne devraient pas se résumer aux seuls envois de fonds. Le CESE plaide en faveur d'une approche globale et cohérente, qui tienne la balance égale entre les intérêts de l'Union européenne et ceux de ses pays partenaires.

Bruxelles, le 18 juin 2025.

Le président
du Comité économique et social européen
Oliver RÖPKE