

Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant un “EU Talent Pool”

Contexte

L'idée d'un vivier de talents a été évoquée pour la première fois par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans des rapports publiés en 2016 et 2019. Ces rapports recommandaient un rôle plus actif de l'UE dans la mise en relation internationale pour l'emploi, en particulier pour les migrants hautement qualifiés.

Les propositions législatives sur la migration légale ne faisaient pas formellement partie du pacte sur la migration et l'asile. Dans sa communication d'avril 2022 sur l'attraction des compétences et des talents, la Commission européenne a annoncé des "piliers" pour simplifier la migration économique dans l'UE, comprenant des directives refondues et de nouvelles propositions législatives et non législatives, telles que le vivier de talents de l'UE ou les partenariats pour les talents.

La directive sur le permis unique, qui établit une procédure de demande unique pour les ressortissants de pays tiers souhaitant résider et travailler dans un État membre, a été adoptée en avril 2024. Celle sur les résidents de longue durée, visant à harmoniser les conditions d'obtention du statut de résident de longue durée dans l'UE, est toujours en cours de négociation.

Actuellement, le réseau européen EURES, regroupant la Commission, l'Autorité européenne du travail et les services publics pour l'emploi, utilise un portail pour mettre en relation citoyens européens, ressortissants de pays tiers résidant légalement dans l'UE et entreprises. Toutefois, il n'existe pas de dispositif unique pour la migration légale à l'échelle de l'UE.

En septembre 2022, la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a déclaré dans son discours sur l'état de l'Union que l'Europe devait devenir plus attractive pour les travailleurs qualifiés.

Depuis lors, des avancées notables ont été réalisées. Le 14 mai 2024, le Conseil de l'Union européenne a adopté une réforme historique du système européen d'asile et de migration, établissant un ensemble de règles pour gérer les arrivées de manière ordonnée, créer des procédures efficaces et uniformes, et répartir équitablement la charge entre les États membres. De plus, en juin 2024, la Commission a présenté un plan commun de mise en œuvre du pacte sur la migration et l'asile, définissant les étapes clés pour que tous les États membres mettent en place les capacités juridiques et opérationnelles requises pour appliquer la nouvelle législation d'ici mi-2026.

À quel défi répond la proposition ?

Ainsi, le 16 novembre 2023, dans le cadre du « Skills and Talent Mobility Package », la Commission européenne a présenté au Conseil une proposition de règlement établissant un

vivier de talents de l'UE. Cette plateforme vise à faciliter le recrutement international en mettant en relation les employeurs de l'UE avec des chercheurs d'emploi de pays tiers, spécifiquement pour les professions en pénurie au sein de l'UE.

Le rapport EURES de 2022 met en évidence un déséquilibre structurel majeur entre l'offre et la demande de travail en Europe, avec près de 400 professions identifiées comme étant en pénurie dans au moins un pays, contre 321 professions classées en surplus. Cependant, ces déséquilibres sont rarement symétriques entre les pays, limitant ainsi les opportunités de résoudre ces déficits par la mobilité intra-européenne. Les professions en pénurie généralisée, c'est-à-dire identifiées comme telles dans au moins 11 pays, concernent principalement les métiers de l'artisanat dans la construction et l'ingénierie, les professions de santé (médecins, infirmiers, et plus récemment physiothérapeutes et psychologues), ainsi que les métiers liés aux logiciels et aux technologies numériques. Ces pénuries, souvent sévères, sont exacerbées par des transitions structurelles, notamment la transition verte et numérique, le vieillissement de la population et la pandémie de COVID-19, qui a amplifié les besoins dans le secteur de la santé. Par ailleurs, le rapport souligne que 16 % des travailleurs occupant des professions en pénurie sont des migrants, une proportion supérieure à leur représentation moyenne dans l'ensemble des professions (12 %). Ce constat met en avant l'importance des voies migratoires légales pour combler ces déficits, en particulier dans des professions où les compétences techniques sont sous-représentées dans les populations locales.

Pour répondre à ces défis, l'UE adopte une approche globale combinant l'activation de la population inactive, la requalification et la montée en compétences de la main-d'œuvre existante, l'amélioration des conditions de travail, et la facilitation de la mobilité intra-UE. Cependant, face à la croissance des besoins du marché du travail, la migration légale est un levier essentiel. Attirer des talents et compétences extérieurs à l'UE contribue à pallier les pénuries actuelles et futures, tout en réduisant la pression liée à la migration irrégulière grâce à des voies légales attractives.

Contenu de la proposition législative sur le Talent Pool de l'UE

Objectifs et participation :

Le Talent Pool est conçu comme un outil volontaire pour les États membres, leur permettant de publier des offres d'emploi sur une plateforme centralisée et de recruter des chercheurs d'emploi qualifiés. Pour Yvla Johansson, c'est "Tinder for jobs". Les États participants transmettent leurs besoins via des Points de Contact Nationaux, qui partagent les listes des professions en pénurie et coordonnent les contributions nationales à la plateforme. La participation des employeurs est strictement limitée aux professions figurant sur les listes européennes ou nationales de pénurie, ainsi qu'aux métiers couverts par les Partenariats de Talents.

Fonctionnement de la plateforme :

Les chercheurs d'emploi enregistrent leur profil via l'outil Europass, rendant leurs compétences visibles aux employeurs des États participants. Pour ceux ayant pris part à un Partenariat de Talents, un Talent Partnership Pass atteste des compétences acquises, renforçant leur employabilité. La plateforme repose sur une gouvernance centralisée, avec un Secrétariat du Talent Pool chargé de la gestion technique et un Groupe de Pilotage réunissant les représentants des États membres participants pour assurer une coordination stratégique.

Mesures d'immigration accélérées :

La proposition introduit des procédures simplifiées d'immigration, incluant l'obtention rapide de visas et de permis de résidence pour les professions éligibles, ainsi que des exemptions au principe de préférence pour les citoyens de l'Union. Ces mesures visent à réduire les délais administratifs et à accélérer l'intégration des travailleurs qualifiés dans les marchés du travail européens.

Objectifs de la Proposition

Le Talent Pool répond à des objectifs généraux et spécifiques identifiés dans l'analyse d'impact de la Commission. L'objectif général est de soutenir le recrutement international des ressortissants de pays tiers par des voies légales pour pallier les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE. Les spécifiques sont quant à eux d'assurer une mise en correspondance internationale plus efficace des offres et des demandes d'emploi, d'améliorer la comparabilité des compétences et qualifications obtenues dans les pays tiers avec les exigences nationales, de simplifier l'accès aux procédures d'immigration et améliorer leur compréhension, et enfin d'encourager la coopération avec les pays tiers dans le cadre des partenariats de talents.

Chronologie

27 avril 2022 : La Commission européenne lance une initiative pilote du Talent Pool spécifiquement destinée aux travailleurs fuyant la guerre en Ukraine, pour faciliter leur accès au marché du travail de l'UE.

15 novembre 2023 : La Commission européenne présente une proposition législative visant à établir un Talent Pool européen, dans le cadre du Talent Mobility Package. La plateforme vise à mettre en relation des chercheurs d'emploi de pays tiers et des offres pour des professions en pénurie dans les États membres participants.

6 février 2024 : LIBE reçoit le draft report préparé par la rapporteure, Abir Al-Sahlani. Ce document intègre les amendements proposés et les contributions des consultations menées avec des parties prenantes comme l'OIT, BUSINESSEUROPE, et PICUM.

19 février 2024 : EMPL (Emploi et Affaires sociales) publie son avis sur la proposition, insistant sur la protection des droits des travailleurs migrants et la prévention du dumping social.

8 avril 2024 : CULT (Culture et Éducation) publie son avis, axé sur la reconnaissance des compétences et l'intégration culturelle des migrants.

11 avril 2024 : DEVE (Développement) émet également son avis, en mettant en lumière les relations avec les pays tiers et les implications éthiques du recrutement international.

13 juin 2024 : Le Conseil de l'UE adopte sa position générale sur la proposition.

Prochaine étape attendue : La Commission LIBE doit voter le draft report.

Rapports de forces et acteurs importants

1. Institutions européennes :

Commission européenne : Sous la direction de Ylva Johansson (commissaire aux Affaires intérieures), la Commission a proposé la création du Talent Pool dans le cadre de ses efforts pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre et soutenir les transitions verte et numérique. La Commission a mis en avant les avantages pour les employeurs européens et les travailleurs migrants, tout en insistant sur le caractère volontaire de la participation des États membres.

Conseil de l'UE : Le rapport de force entre la Commission européenne et le Conseil de l'UE concernant la proposition du Talent Pool illustre une tension classique entre harmonisation européenne et flexibilité nationale. La Commission, à travers sa proposition initiale, cherchait à uniformiser les règles de participation et à renforcer l'attractivité de l'UE en établissant des mécanismes communs ou des procédures accélérées obligatoires pour les visas et permis de travail. Ces propositions ont été largement modifiées par le Conseil pour mieux refléter les préoccupations des États membres, notamment sur la préservation de leur souveraineté en matière de gestion migratoire.

Le Conseil a introduit des changements significatifs, comme la suppression du "Talent Partnership Pass", la flexibilité accrue pour gérer les listes de professions en pénurie, et la transformation des procédures accélérées en une option au lieu d'une obligation. Ces ajustements traduisent la volonté des États membres, en particulier ceux d'Europe centrale et orientale, de protéger leurs systèmes nationaux et d'éviter des contraintes administratives excessives. Des pays comme la Hongrie et la Pologne, réticents à harmoniser leurs politiques migratoires, ont fortement influencé ces modifications, tandis que des pays comme l'Allemagne et la Suède soutenaient une approche plus centralisée pour combler leurs pénuries de main-d'œuvre.

En fin de compte, le texte final représente un compromis qui affaiblit certains objectifs initiaux de la Commission mais garantit une plus grande acceptabilité politique au sein du Conseil.

Parlement européen : La commission LIBE (Libertés civiles, justice et affaires intérieures), avec Abir Al-Sahlani (Renew) comme rapporteure, joue un rôle central dans les négociations. La Commission EMPL sous la direction de Marianne Vind (S&D), rapporteure pour avis, a proposé plusieurs amendements à la proposition de règlement relative au Talent Pool de l'UE. Elle adopte une position axée sur la protection des droits des travailleurs et la justice sociale, insiste sur l'intégration des principes du Pilier européen des droits sociaux et des normes de l'OIT, tout en appelant à une gouvernance transparente incluant des partenaires sociaux. Parmi ses amendements clés figurent des obligations renforcées pour les employeurs, telles que la prise en charge des coûts liés au recrutement (formation linguistique, déplacements) et le respect des conventions collectives, ainsi que la création de mécanismes accessibles de plainte pour les travailleurs migrants.

EMPL met également l'accent sur l'utilisation préalable des ressources existantes, comme le portail EURES, afin de garantir que les travailleurs européens soient priorisés avant de recourir au Talent Pool. Ces propositions visent à éviter le dumping social et à harmoniser les pratiques de recrutement tout en respectant les droits des migrants. Toutefois, ces amendements pourraient susciter des résistances de la part des entreprises et des États membres attachés à une approche plus flexible et souveraine en matière de gestion migratoire.

2. Syndicats et confédérations syndicales :

La Confédération européenne des syndicats (CES) et ses affiliés (EFFAT, ETF, EPSU) critiquent vivement la proposition. Ils dénoncent l'absence de garanties contre l'exploitation des travailleurs migrants et demandent une régulation stricte des agences d'intermédiation. La CES a déclaré qu'elle reste : « *très critique à l'égard de la mise en place de cette réserve d'appariement, qui nous ramène à des modèles antérieurs de migration de main-d'œuvre conçus pour les employeurs et dirigés par eux* ».

Les syndicats nationaux, comme le Danish Trade Union Confederation ou le Deutscher Gewerkschaftsbund, ont également exprimé leurs préoccupations lors de consultations avec les rapporteurs du Parlement européen.

3. Organisations patronales :

BusinessEurope et la Confédération des employeurs suédois soutiennent fortement la proposition. Elles estiment que le Talent Pool aidera à résoudre les pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs critiques comme la construction, l'hôtellerie et les technologies de l'information.

Ainsi, les syndicats dénoncent un déséquilibre entre les droits des travailleurs et les besoins des entreprises quand de leur côté, les entreprises insistent sur la simplification des processus d'immigration pour combler rapidement les pénuries de compétences.

4. Société civile et ONG :

Des ONG comme PICUM et SOLIDAR critiquent l'absence de protections suffisantes pour les travailleurs migrants. Elles plaident pour des mécanismes garantissant des conditions de travail décentes et des droits sociaux égaux pour tous les travailleurs, indépendamment de leur statut migratoire.

5. Acteurs internationaux :

L'OIT et l'OCDE, régulièrement consultées, appellent à une approche éthique pour éviter les impacts négatifs sur les pays d'origine des travailleurs, notamment la fuite des cerveaux dans des secteurs critiques comme la santé.

Synthèse des acteurs en capacité d'infléchir la proposition

1. Abir Al-Sahlan (Renew Europe) – Rapporteur LIBE

Suédo-irakienne, Abir Al-Sahlan est membre du groupe Renew Europe et députée européenne depuis 2019. Rapporteur pour la commission LIBE sur le Talent Pool de l'UE, elle est responsable de la rédaction des amendements et de la synthèse des consultations pour ce dossier. Ancienne membre du Parlement suédois, elle est particulièrement engagée sur les questions de migration et de droits fondamentaux. Elle a conduit plus de 10 consultations avec des organisations clés, comme l'OIT, BUSINESSEUROPE, et PICUM, et a insisté dans ses amendements sur l'élimination des frais de recrutement pour les travailleurs migrants et la transparence des processus d'embauche.

2. Marianne Vind (S&D) – Rapporteur EMPL

Danoise, Marianne Vind est membre du groupe S&D et députée européenne depuis 2019. Rapporteur pour la commission EMPL, elle est en charge de l'avis sur le Talent Pool, avec un focus sur la protection des travailleurs migrants et la lutte contre le dumping social. Ancienne vice-présidente de la confédération syndicale danoise HK, elle est fortement ancrée dans la défense des droits des travailleurs. Elle a mené des consultations avec des syndicats (ETUC, IndustriALL), des ONG (PICUM) et des représentants d'organisations patronales.

3. Anna Strolenberg (EPP) – Shadow rapporteur LIBE

Allemande et membre du groupe PPE, Anna Strolenberg joue un rôle central dans la défense des intérêts des entreprises européennes en tant que shadow rapporteur pour LIBE. Elle travaille sur des propositions visant à préserver la souveraineté des États membres et à simplifier les procédures pour les employeurs. Elle a mené des consultations avec SME United, Digital Europe, et d'autres acteurs économiques. Elle est également active sur des dossiers liés à la migration légale et à la compétitivité de l'UE. Moins active que les rapporteurs principaux, mais influente sur les amendements liés aux PME.

4. Hristo Petrov (ECR) – Shadow rapporteur LIBE

Hristo Petrov est membre du groupe ECR et shadow rapporteur pour la proposition Talent Pool. Défenseur des intérêts des entreprises, il travaille sur la simplification des processus d'immigration et la réduction des charges administratives pour les employeurs. Il a mené des consultations avec BUSINESSSEUROPE et la Chambre de Commerce bulgare. Son approche pragmatique et orientée vers les entreprises reflète sa priorité donnée aux besoins économiques des États membres.

5. João Albuquerque (S&D) – Shadow rapporteur CULT

Membre du groupe Socialistes et Démocrates (S&D) et représente la commission CULT (Culture et Éducation) en tant que shadow rapporteur sur la proposition Talent Pool. Ancien président des Jeunes Socialistes Européens, il a été élu député européen en 2019. Albuquerque est particulièrement actif sur les questions de reconnaissance des qualifications et compétences des travailleurs migrants ainsi que sur leur intégration sociale et culturelle. Il a mené des discussions avec des organisations telles que le Conseil européen pour les réfugiés et les exilés (ECRE) pour recueillir des avis sur l'intégration des travailleurs migrants dans les États membres.

6. Ylva Johansson (Commissaire, DG HOME)

Suédoise et membre des Socialistes européens, Ylva Johansson est commissaire aux Affaires intérieures depuis 2019. Responsable de l'initiative Talent Pool, elle a piloté la rédaction de la proposition en coordination avec la DG EMPL. Ancienne ministre du Travail en Suède, elle est particulièrement impliquée dans les questions de migration légale et de gestion des flux migratoires. Elle est régulièrement en contact avec des organisations comme l'OIT et des représentants d'intérêts économiques pour ajuster la mise en œuvre de l'initiative.

7. Nicolas Schmit (Commissaire, DG EMPL)

Nicolas Schmit est commissaire à l'Emploi et aux Droits sociaux depuis 2019. Ancien ministre du Travail au Luxembourg, il est garant de la dimension sociale du Talent Pool, veillant à l'intégration des droits des travailleurs dans la proposition. Il travaille en étroite collaboration avec Marianne Vind et des syndicats comme l'ETUC. Très expérimenté en politique sociale européenne, il participe activement aux discussions avec la DG HOME et le Parlement.

8. Markus J. Beyrer (Directeur général, BUSINESSSEUROPE)

Autrichien et à la tête de BUSINESSSEUROPE, Markus J. Beyrer est un des acteurs les plus influents sur la proposition Talent Pool. Représentant les grandes entreprises européennes, il plaide pour des procédures simplifiées et une flexibilité accrue pour attirer des talents. Sous sa direction, BUSINESSSEUROPE a rencontré plusieurs députés (Abir Al-Sahlani, Hristo Petrov) pour défendre les intérêts du secteur privé.

9. Luca Visentini (Secrétaire général, CES)

Défenseur clé des droits des travailleurs migrants dans le cadre du Talent Pool. Il critique les risques de dumping social et plaide pour des garanties sociales robustes. Sous sa direction, l'ETUC a mené des consultations avec Marianne Vind et Abir Al-Sahlani, plaidant pour une régulation stricte des agences d'emploi.

10. Stefano Scarpetta (Directeur de l'OECD)

Italien, Stefano Scarpetta dirige le département emploi de l'OCDE. Son rôle dans le Talent Pool est principalement analytique, fournissant des recommandations basées sur des données empiriques sur les migrations et les besoins en compétences. Il a travaillé étroitement avec la DG HOME et LIBE pour ajuster la conception technique de la proposition.

Enjeux thématiques et principales oppositions

Protection des travailleurs migrants

Les syndicats européens, notamment la CES, ainsi que des fédérations sectorielles comme EFFAT (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme) et ETF (Fédération européenne des travailleurs des transports), critiquent vivement l'absence de garanties suffisantes pour protéger les travailleurs migrants contre les abus. Ces abus sont particulièrement fréquents dans des secteurs sensibles comme la construction, l'agriculture, les soins, et le transport routier.

Un rapport de l'Autorité européenne du travail (ELA) sur le secteur de la construction met en lumière que ces industries sont particulièrement exposées aux pratiques abusives, notamment via le recours excessif aux sous-traitants et aux agences d'intérim. Par exemple, dans le secteur des transports routiers, des enquêtes ont révélé des pratiques systématiques de rétention des passeports et des salaires impayés pour des chauffeurs recrutés en Asie centrale, selon un rapport de la FNV (Fédération néerlandaise des syndicats) publié en décembre 2023.

Les syndicats appellent donc, entre autres, à renforcer les inspections du travail à travers une augmentation des ressources dédiées et un mandat étendu pour l'ELA, limiter les chaînes de sous-traitance pour garantir une responsabilité claire des employeurs principaux, et introduire des sanctions dissuasives pour les agences d'intérim ou entreprises reconnues coupables de violations répétées des droits des travailleurs.

Position des ONG : SOLIDAR et PICUM insistent sur la nécessité de garantir un accès égal aux droits sociaux, indépendamment du statut migratoire. Ils dénoncent l'absence de mesures contre le dumping social dans le Talent Pool et l'exploitation des travailleurs peu qualifiés.

Régulation des agences d'intermédiation

La proposition inclut une définition large des « employeurs », qui englobe les agences de travail temporaire et les intermédiaires. Cette flexibilité soulève des inquiétudes parmi les syndicats, qui redoutent une amplification des abus liés au recours à des intermédiaires peu réglementés. Selon un document de la CES, les intermédiaires non régulés « allongent les chaînes de responsabilité, rendant plus difficile la détection des violations des droits des travailleurs et l'application de sanctions ». Ils appellent à une régulation stricte et à l'interdiction des frais de recrutement imposés aux travailleurs. Par exemple, dans le secteur agricole, des travailleurs recrutés via des agences d'intérim en Espagne et en Italie ont signalé des conditions de travail inhumaines, avec des salaires inférieurs aux minima légaux et des logements insalubres.

Brain drain et partenariats avec les pays tiers

Le Talent Pool soulève des inquiétudes sur ses effets potentiels en matière de fuite des cerveaux, particulièrement dans les pays d'origine où les compétences sont déjà rares. Selon un rapport de l'OIT, le recrutement de professionnels de santé dans les pays en développement a aggravé les pénuries locales, notamment en Afrique subsaharienne. La CES recommande que l'UE respecte les principes de recrutement éthique établis par l'OIT pour éviter des effets négatifs dans des secteurs vitaux comme la santé et l'éducation. Les partenariats de talents avec des pays comme le Maroc, la Tunisie et le Bangladesh sont critiqués pour leur asymétrie. Les pays tiers, souvent confrontés à des conditions strictes pour accéder à ces programmes, risquent de devenir dépendants de ces mécanismes sans bénéficier de garanties suffisantes pour leur main-d'œuvre qualifiée.

Le Talent Pool risque également d'exacerber les pénuries dans les pays d'origine en attirant leurs travailleurs qualifiés. En Afrique, par exemple, 1 médecin sur 5 formé localement émigre, laissant des systèmes de santé déjà sous-financés dans une situation critique. Les secteurs de l'éducation et de l'ingénierie sont également touchés.

Recommandations

Sarah Bonpaix, Stagiaire plaidoyer - PICUM

À l'attention de Silvia Carta – auteure de l'avis consultatif PICUM sur l'EU Talent Pool.

1. Diversifier les interlocuteurs parlementaires et institutionnels

Jusqu'à présent, PICUM n'a rencontré qu'Abir Al-Sahlani (Renew Europe, rapporteur LIBE), et seulement à deux reprises, ce qui limite la portée de notre plaidoyer. La rapporteure Al-Sahlani a mené 10 consultations avec des acteurs clés tels que BUSINESSEUROPE, l'OIT, et SME United. Mais dans ses amendements, on observe une assez faible prise en compte des positions des syndicats et des ONG.

Recommandations :

- Multiplier les rencontres, avec par exemple Marianne Vind (S&D, rapporteure EMPL), João Albuquerque (S&D, shadow rapporteur CULT), Cornelia Ernst (GUE/NGL, membre LIBE), vocalement engagée pour les droits des migrants et critiques sur la gestion migratoire de l'UE, ou encore Pietro Bartolo (S&D, membre LIBE), médecin et défenseur actif des droits des migrants.
- Cibler les shadow rapporteurs influents comme Anna Strolenberg (EPP), Hristo Petrov (ECR), Damian Boeselager (Verts/ALE, membre LIBE) ou Malin Björk (GUE/NGL, Suède).

2. Renforcer la gouvernance participative et la transparence des recrutements

La proposition laisse une grande liberté aux États membres dans la définition des entités participant au Talent Pool (employeurs, agences d'intérim, etc.), augmentant les risques d'exploitation et d'abus. En effet, les agences de recrutement non réglementées sont connues pour leurs pratiques abusives dans des secteurs tels que l'agriculture et la construction. Une étude de l'OIT indique par exemple que 52 % des travailleurs migrants ont subi des frais de recrutement illégaux, augmentant leur vulnérabilité aux abus.

Recommandations :

- PICUM devrait insister sur l'ajout de mécanismes de contrôle pour les agences de recrutement, incluant des audits obligatoires et des inspections régulières par des autorités nationales, en proposant des amendements spécifiques.

- Collaborer davantage avec les syndicats et approcher des partenaires comme ETUC pour plaider en faveur de l'introduction de contrats types garantissant l'égalité de traitement entre les travailleurs locaux et migrants.
- Renforcer la transparence via des données en intégrant des exigences claires pour que la plateforme Talent Pool publie des données anonymisées sur les recruteurs et les offres d'emploi.

3. Promouvoir des standards éthiques dans les partenariats avec les pays tiers

Le Talent Pool risque d'aggraver les asymétries économiques en favorisant une fuite des cerveaux depuis les pays en développement. Par exemple, en 2021, 40 % des infirmiers formés au Kenya travaillaient déjà dans des pays de l'OCDE, aggravant la pénurie locale de professionnels de la santé. Ainsi, l'impact de la "fuite des cerveaux" des professionnels de santé sur les pays d'origine des migrants, souvent confrontés à des pénuries de personnel médical bien plus graves qu'au sein de l'UE, ne peut être ignoré, dans la mesure où il est peu probable que l'augmentation des envois de fonds puisse compenser entièrement les conséquences négatives de cette fuite des cerveaux.

Recommandations :

- Introduire une clause éthique plaidant pour une réglementation interdisant le recrutement dans les secteurs critiques pour les pays tiers, comme la santé et l'éducation, sauf si un accord bilatéral est en place.
- Proposer des mécanismes de formation en double circuit (UE-pays tiers) pour garantir un transfert de compétences mutuel.

4. Garantir la protection des données des travailleurs migrants

La collecte de données personnelles des travailleurs sur le Talent Pool, telles que les compétences et expériences professionnelles, pose un risque important si les données sont mal sécurisées ou utilisées à des fins non prévues. Bien que les amendements proposés dans le rapport LIBE renforcent légèrement les dispositions d'origine, les mécanismes actuels ne garantissent pas une sécurité suffisante des données collectées, notamment en cas d'utilisation abusive ou de cyberattaques.

Recommandations :

- Travailler avec des députés comme Lena Düpont (LIBE) afin de proposer des garde-fous, inclure des garanties sur l'utilisation des données, notamment leur anonymisation obligatoire et des audits réguliers par la DG JUST.
- Approcher la DG HOME pour renforcer la conformité avec le RGPD (Règlement général sur la protection des données).
- Recommander qu'une autorité tierce, comme l'Agence européenne pour la cybersécurité (ENISA), supervise le système pour garantir la protection des données.

Bibliographie

- OECD (2022). Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool.
https://www.oecd.org/en/publications/feasibility-study-on-the-development-of-an-eu-talent-pool-2022_34c77584-en.html
- Parlement européen. EU Talent Pool - Legislative Train Schedule: Promoting Our European Way of Life.
<https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-promoting-our-european-way-of-life/file-eu-talent-pool>
- CES (Confédération Européenne des Syndicats). Position de la CES sur la proposition de la Commission européenne pour une réserve de talents
<https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-sur-la-proposition-de-la-commission-europeenne-pour-une-reserve-de>
- Commission européenne. Réserve européenne de talents - Initiative.
https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13716-Reservoir-europeen-de-talents/F3388651_fr
- Parlement européen. Procedure File 2023/0404(COD)
[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0404\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0404(COD))
- Autorité européenne du travail (ELA) (2023). Labour Shortages and Surpluses in Europe.
<https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2023>
- Conseil de l'UE (2024). EU to Facilitate Recruitment of Third-Country Jobseekers.
<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/eu-to-facilitate-recruitment-of-third-country-jobseekers/#:~:text=Today%2C%20the%20Council%20agreed%20its,shortage%20occupations%20of%20EU%20employers.>
- EMN Belgium. Council of the EU Agrees Its Position on Proposal for EU Talent Pool.
<https://emnbelgium.be/news/council-eu-agrees-its-position-proposal-eu-talent-pool>
- Parlement européen (2024). Think Tank Briefing: EU Talent Pool - Progress in Legislation.
[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2024\)757786](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2024)757786)
- The Local (2024). "Tinder for Jobs": EU's New Job Scheme for Non-EU Workers Moves Step Closer.
<https://www.thelocal.com/20240614/tinder-for-jobs-eus-new-job-scheme-for-non-eu-workers-moves-step-closer>
- EPRS (2024). Proposal Establishing an EU Talent Pool: EU Legislation in Progress.
<https://epthinktank.eu/2024/07/03/proposal-establishing-an-eu-talent-pool-eu-legislation-in-progress/>
- Center for Global Development (CGD) (2024). EU's Talent Pool Goes Live: Will It Attract Skilled Non-EU Migrants?
<https://www.cgdev.org/blog/eus-talent-pool-live-will-it-attract-skilled-non-eu-migrants>

- Comité économique et social européen (EESC). Commissioner Johansson Calls for EESC Support on Labour Migration. <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/commissioner-johansson-calls-european-economic-and-social-committees-support-team-europe-approach-labour-migration>
- Force Ouvrière (2024). Travailleurs étrangers : le projet européen de réserve de talents. <https://www.force-ouvriere.fr/travailleurs-etrangers-le-projet-europeen-de-reserve-de-talents>
- BusinessEurope (2024). Proposal for a Regulation Establishing an EU Talent Pool: BusinessEurope Position Paper. <https://www.buinesseurope.eu/publications/proposal-regulation-establishing-eu-talent-pool-buinesseurope-position-paper>
- SMEunited (2024). Proposal for a Regulation Establishing an EU Talent Pool. <https://www.smeunited.eu/publications/proposal-for-a-regulation-establishing-an-eu-talent-pool>
- EPSU (2024). EPSU and ETUFs Sign Joint Letter Opposing EU Talent Pool Proposal. <https://www.epsu.org/article/epsu-and-etufs-sign-joint-letter-opposing-eu-talent-pool-proposal>
- ETF-Europe (2024). EU Talent Pool Proposal Gives Green Light to More Grafenhausen-like Cases. <https://www.etf-europe.org/eu-talent-pool-proposal-gives-green-light-to-more-grafenhausen-like-cases/>