

KAIROS · PROPOSITION 42

Préparer une immigration mutuellement bénéfique

Synthèse révisée | Immigration de travail, mobilité professionnelle et hospitalité

EN UNE PHRASE — Organiser une immigration professionnelle légale fondée sur des besoins vérifiés, une préparation avant le départ, des droits protégés et des partenariats équilibrés.

Pourquoi agir ?

La France connaît à la fois des difficultés de recrutement et des parcours d'immigration professionnelle parfois longs, incertains ou mal préparés. Une politique lisible doit relier les besoins réels des employeurs, les compétences disponibles et la protection des personnes.

- En 2025, France Travail recensait 2,43 millions de projets de recrutement, dont 50,1 % jugés difficiles. Il s'agit de prévisions déclarées par les employeurs, et non d'autant de postes définitivement vacants.
- Les difficultés étaient particulièrement fortes pour les couvreurs : 82,4 % des projets étaient considérés comme difficiles. Dans la santé, les employeurs signalaient aussi des besoins durables.
- Pourtant, faire venir des travailleurs ne peut remplacer la formation des résidents, l'amélioration des salaires, des conditions de travail et la mobilité européenne.
- Un recrutement mal préparé expose le salarié à des démarches incompréhensibles, à des qualifications non reconnues ou à une dépendance excessive envers son employeur. Les entreprises subissent, elles aussi, des retards et des recrutements qui échouent.
- Le pays de départ peut perdre des compétences indispensables, notamment des soignants ou des enseignants. Une coopération équilibrée doit financer de nouvelles formations et préserver les services locaux.

KAIROS défend donc une immigration de travail légale, choisie sur des besoins vérifiés, préparée avant le départ et accompagnée après l'arrivée. La maîtrise des entrées doit aller de pair avec la dignité de l'accueil et la continuité des droits.

Ce que nous apprend l'Histoire

L'immigration de travail n'est pas nouvelle en France. Son histoire montre que l'économie peut bénéficier des mobilités, mais aussi que l'absence de préparation et de protection produit des difficultés durables.

- Après 1945, la reconstruction et les « Trente Glorieuses » ont accru les besoins de main-d'œuvre. L'Office national d'immigration, créé en 1945, a organisé une partie des recrutements de travailleurs étrangers.
- Dans les années 1960, la France a signé des accords de recrutement avec plusieurs pays, dont le Maroc et la Tunisie en 1963. Les parcours restaient très différents selon les secteurs, les employeurs et les conditions de logement.
- En 1974, les pouvoirs publics ont suspendu l'immigration permanente de travail salariée, dans le contexte du ralentissement économique. Cela n'a pas fait disparaître les mobilités familiales, étudiantes ou humanitaires.
- Plus récemment, la pandémie de Covid-19 a rappelé le rôle de nombreux travailleurs étrangers dans les soins, la logistique, l'agriculture et les services essentiels, sans que leur contribution efface les problèmes de précarité.
- Au niveau européen, la libre circulation des travailleurs et les coopérations avec les pays tiers ont progressivement ajouté de nouvelles voies de mobilité professionnelle.

Ces expériences invitent à éviter deux erreurs : considérer l'immigration comme une réponse automatique à toute pénurie, ou laisser les personnes recrutées découvrir seules les règles après leur arrivée. Une politique durable doit anticiper les compétences, le logement, la langue, les droits et les effets dans les pays partenaires.

Ce qui existe aujourd'hui

La France dispose déjà de visas, de titres de séjour pour motifs professionnels, de procédures d'autorisation de travail et de dispositifs d'intégration. Mais ces outils ne constituent pas toujours un parcours coordonné, depuis le recrutement jusqu'à l'installation.

- En 2024, le ministère de l'Intérieur comptabilisait 343 024 premiers titres de séjour délivrés à des ressortissants de pays tiers, tous motifs confondus. Il serait trompeur d'assimiler ce total à la seule immigration de travail.
- Les employeurs doivent respecter le droit du travail, les règles d'autorisation et, selon les situations, les conditions de rémunération et de qualification. Certains métiers, notamment médicaux, nécessitent une reconnaissance professionnelle spécifique.
- Les métiers en tension sont identifiés par les services statistiques et les autorités compétentes. La Dares indiquait qu'en 2024 environ six métiers sur dix étaient en tension forte ou très forte, malgré un recul par rapport à 2023.
- À l'échelle européenne, les partenariats pour les talents et les travaux autour de l'EU Talent Pool cherchent à rapprocher candidats et employeurs. Leur disponibilité opérationnelle et leurs conditions juridiques doivent être vérifiées avant tout déploiement.
- Les renouvellements de titres, les démarches numériques et les retards peuvent fragiliser des parcours pourtant réguliers. Un accès humain et des garanties de continuité restent nécessaires.

L'asile répond à une logique de protection distincte : il ne doit jamais dépendre des besoins des employeurs. La proposition complète les dispositifs existants, sans prétendre résoudre à elle seule l'immigration irrégulière.

Ce que nous proposons

KAIROS propose une filière d'immigration professionnelle légale et préparée, limitée aux besoins objectivement établis et organisée avec les pays partenaires. Elle ne remplace ni la politique d'asile ni les politiques de formation et d'emploi en France.

- Tous les deux ans, publier les besoins par métier, territoire et qualification, après consultation des branches, syndicats, régions et services de l'emploi. Le recrutement international n'intervient qu'après examen des solutions françaises et européennes.
- Recruter avant le départ : utiliser les partenariats et outils européens disponibles, vérifier les qualifications et proposer langue, préparation professionnelle et information sur les droits.
- Sécuriser un contrat connu à l'avance : emploi, salaire, convention collective, protection sociale et modalités de changement d'employeur. Contrôler les intermédiaires pour éviter frais abusifs et exploitation.
- Organiser l'accueil : référent temporaire, accompagnement administratif, mentorat civique volontaire, accès à la langue et soutien ciblé aux territoires concernés.
- Garantir la « zéro rupture » administrative : une demande recevable de renouvellement déposée à temps doit préserver les droits dans les conditions prévues par la loi jusqu'à décision ; prévoir un guichet humain en cas de blocage.
- Protéger les pays partenaires : avant de recruter dans un secteur sensible, mesurer les pénuries locales et financer davantage de capacités de formation que de professionnels recrutés.

Un pilote de 10 000 personnes par an, sur trois à cinq métiers et deux à quatre pays partenaires, serait évalué après trois ans avant toute extension.

Calendrier de mise en œuvre

Le point de départ est l'année n, celle où la réforme est officiellement engagée. Le calendrier reste conditionné aux accords avec les pays partenaires, aux outils européens disponibles et au vote des crédits nécessaires.

- Année n : réunir branches professionnelles, syndicats, régions, services de l'emploi et associations. Sélectionner trois à cinq métiers où les besoins sont documentés, puis deux à quatre pays partenaires volontaires. Examiner les risques de pénurie locale et définir les indicateurs d'évaluation.
- Année n+1 : négocier les accords de formation et de recrutement ; sécuriser les contrats types et les règles de changement d'employeur ; préparer les parcours de langue, certification, visa et accueil. Tester les connexions aux dispositifs européens effectivement opérationnels.
- Année n+2 : lancer progressivement les premières cohortes, dans la limite d'un scénario cible de 10 000 bénéficiaires par an. Ouvrir les guichets de résolution administrative, les référents et les partenariats civiques locaux.
- Années n+3 et n+4 : suivre l'emploi à six, douze et vingt-quatre mois, les salaires, le logement, les changements d'employeur et les délais de séjour. Publier les coûts et les effets sur les professions dans les pays partenaires.

- Année n+5 : réaliser une évaluation indépendante portant sur trois années de fonctionnement ; maintenir, modifier ou arrêter chaque filière. Une éventuelle extension à 20 000 personnes exigerait une nouvelle décision budgétaire. Le calendrier ne fixe aucun quota national permanent. Les objectifs sont révisés selon les résultats et les besoins réels.

Combien ça coûte ? Comment on finance ?

La cohorte test est portée à 10 000 bénéficiaires par an. Les coûts ci-dessous sont des hypothèses indicatives à pleine capacité, et non des crédits votés. Les quatre postes individuels doublent ; les enveloppes communes sont maintenues provisoirement, à réévaluer selon les pays et métiers retenus.

- Langue et préparation professionnelle : $3\,000\text{ €} \times 10\,000 = 30\text{ M€}$ par an.
- Certification, orientation et démarches : $800\text{ €} \times 10\,000 = 8\text{ M€}$.
- Accueil, référent et intégration initiale : $1\,500\text{ €} \times 10\,000 = 15\text{ M€}$.
- Appui ciblé au logement et aux territoires : $1\,000\text{ €} \times 10\,000 = 10\text{ M€}$.
- Capacités de formation supplémentaires dans les pays partenaires : 10 à 15 M€ par an, provision à confirmer après diagnostic ; elle pourrait devoir augmenter avec la cohorte.
- Administration, systèmes, contrôles et évaluation : 5 à 8 M€ par an, enveloppe à réexaminer au regard du doublement des dossiers.

Le total indicatif est donc de 78 à 86 M€ par an, soit 7 800 à 8 600 € par bénéficiaire. Sur une hypothèse centrale de 82 M€, un partage à négocier de 40 % de fonds européens et de coopération, 30 % d'État et collectivités, et 30 % d'employeurs représenterait respectivement 32,8 M€, 24,6 M€ et 24,6 M€.

Ces cofinancements ne sont pas garantis. La France doit prévoir une couverture budgétaire si les concours attendus manquent ; aucun gain fiscal futur n'est compté d'avance. Les candidats ne doivent pas s'endetter pour accéder au dispositif.

Sources et précautions

Note KAIROS fournie : « Proposition 41 — Mobilité professionnelle préparée, maîtrisée et mutuellement bénéfique » (numérotation du site : proposition 42).

France Travail, Besoins en main-d'œuvre 2025 : <https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2025/l-essentiel-des-besoins-en-main-d-oeuvre-en-2025.html>

Dares, Les tensions sur le marché du travail en 2024 (publication 2026) : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2024>

Ministère de l'Intérieur, Les titres de séjour en 2024 : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/documentation/etudes-et-statistiques/titres-de-sejour-en-2024.html>

Budget : scénario indicatif de la note KAIROS ; les cofinancements européens et employeurs ne sont pas acquis.