



#IEE60

## CARTE BLANCHE

Réflexion collective '60 ans en 6000 signes' dans le cadre du soixantième anniversaire de l'IEE-ULB

En 2024, l'Institut d'études européennes de l'ULB (IEE-ULB) a soixante ans ! Pour scander cette année anniversaire et très « européenne », il convie ses membres à réfléchir à des questions fondatrices de l'intégration européenne en 1964 et toujours d'actualité en 2024. Dans une forme courte et accessible, nos chercheurs proposent un portrait en mosaïque de l'Europe, entre continuités et mutations. Les auteurs sont libres de leurs propos qui ne représentent pas une position officielle de l'IEE-ULB.

### L'Europe a besoin de vous : remédier aux pénuries sur le marché du travail en intégrant les travailleurs ressortissants de pays tiers sur le marché du travail

Amy Weatherburn

Post-Doctoral Researcher, CDE, ULB

*Au milieu d'un discours politique anti-migration croissant, l'UE doit agir pour lutter contre les pénuries de main d'œuvre, nécessitant un recours apparemment paradoxal à une main-d'œuvre extra-européenne et, inévitablement, une approche de la migration fondée sur les droits qui ne laisse pas les travailleurs étrangers en danger d'exploitation.*

*Amidst the growing anti-migration political rhetoric, the EU must act to tackle labour market shortages necessitating a seemingly paradoxical reliance on an extra-EU workforce and, inevitably, a rights-based approach to migration that does not leave foreign workers at risk of exploitation.*

La rhétorique anti-migrants est sans aucun doute l'une des principales cartes jouées par les partis politiques qui cherchent à s'assurer des voix lors des prochaines élections européennes de 2024. En prévision d'un résultat qui entraînera un glissement vers la droite dans la composition du Parlement européen, l'UE est confrontée à un dilemme existentiel si elle souhaite maintenir sa position de superpuissance mondiale : comment peut-elle continuer à être perçue comme une destination attrayante pour les travailleurs extracommunautaires potentiels afin de résoudre le problème très réel des pénuries sur le marché du travail ? Un exercice d'équilibrisme très délicat sera nécessaire pour renforcer la réponse politique de l'UE à l'activation du marché du travail d'une main-d'œuvre extracommunautaire qui, jusqu'à présent, a mis l'accent sur "l'attraction des compétences et des talents dans l'UE".

L'accent mis sur les professionnels hautement qualifiés soulève la question de savoir dans quelle mesure on a tiré les leçons de la pandémie de COVID-19, période ayant marqué une évolution dans la perception politique et publique du rôle joué par les travailleurs migrants reconnu comme "essentiel". En outre, la surreprésentation des travailleurs migrants parmi les "travailleurs essentiels" travaillant dans des secteurs peu rémunérés et peu qualifiés tels que le nettoyage, la construction, la santé et l'assistance sociale est une tendance bien connue qui est toujours d'actualité. Ainsi, si l'accent mis sur les travailleurs hautement qualifiés pourrait apaiser le discours anti-migratoire, il ne résout pas le fait que des pénuries de main-d'œuvre existent dans tous les secteurs.

L'héritage de la pandémie mondiale et les lacunes de la politique actuelle de l'UE nous enseignent que la contribution des travailleurs migrants - quel que soit leur niveau de qualification - doit être reconnue. L'ampleur d'un tel changement dans une perspective à long terme dépend du degré d'intégration de ces derniers et de l'engagement des gouvernements nationaux et des institutions européennes à garantir le respect de l'égalité de traitement de tous les travailleurs migrants, quel que soit leur niveau de qualification.



Malgré un sentiment général de prudence et d'inquiétude découlant de l'accent mis par l'UE sur une politique migratoire largement restrictive, une lueur d'espoir provient des parties qui se concentrent sur l'immigration légale et reconnaissent la nécessité pour l'UE de prévoir des voies d'immigration légales permettant aux ressortissants de pays tiers disposant des compétences et de l'expérience professionnelle nécessaires pour accéder au marché du travail européen, afin de remédier aux pénuries sur le marché du travail. Il y a néanmoins des limites à cela, car l'approche sectorielle et fragmentaire actuelle, qui privilégie les droits des travailleurs hautement qualifiés, des travailleurs saisonniers, des personnes transférées à l'intérieur de leur entreprise et des étudiants, manque de la cohérence nécessaire à une approche commune de l'immigration légale. Elle exclut notamment un grand nombre de ressortissants de pays tiers à la recherche d'un emploi dans l'UE.

Le permis unique, introduit en 2013, a été considéré comme un moyen de combler cette lacune. Le permis unique permet aux travailleurs des pays tiers de bénéficier d'un droit à travailler et à résider dans l'UE, pour autant que leur admission dans l'Union soit à des fins de travail. Toutefois, la mise en œuvre de ce permis unique dans les pays de l'UE a été marquée par des problèmes persistants liés à la complexité du système, ce qui a entraîné des retards dans l'octroi des premiers permis et des renouvellements. Les travailleurs migrants sont ainsi laissés dans un vide juridique. Cette situation est aggravée par le fait qu'ils dépendent de leur employeur pour demander et renouveler leur permis, ce qui les place inévitablement dans une position de dépendance et d'incertitude. En outre, la nature combinée du permis signifie que de nombreux travailleurs pensent qu'ils ne peuvent pas prendre le risque de devenir chômeurs ou de chercher un autre emploi parce que leur statut de résident est lié à leur emploi. Dans la pratique, le système laisse aux travailleurs des choix limités et un manque d'alternatives, ne leur laissant pas d'autre option que de faire confiance à leur employeur, même s'ils connaissent de mauvaises conditions de travail qui, dans certains cas, s'apparentent à de l'exploitation de main-d'œuvre.

Les règles et les garanties procédurales prévues par la législation européenne en ce qui concerne le permis unique ont été récemment révisées. Nous constatons des développements positifs en ce qui concerne l'accélération de la procédure de demande de premier permis et de renouvellement de permis. L'introduction du droit de changer d'employeur est une avancée significative, car elle a le potentiel d'améliorer la mobilité professionnelle et sociale des travailleurs migrants et garantit, en cas de chômage et/ou d'exploitation du travail, une extension de la validité de leur permis afin qu'ils ne basculent pas dans l'irrégularité ou qu'ils ne restent pas confrontés à un vide juridique. Les changements qui ont été introduits nécessiteront à présent une mise en œuvre rigoureuse et rapide par les États membres de l'UE afin de garantir l'effet positif escompté sur les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants.

Les règles révisées de l'UE ne prévoient que des normes minimales. Dès lors que les colégislateurs de l'UE échouent à développer des règles ambitieuses pour renforcer les droits des travailleurs migrants, il incombe aux États membres de l'UE de cesser d'instrumentaliser la main-d'œuvre migrante pour remédier aux pénuries sur le marché du travail, de reconnaître la contribution de leur main-d'œuvre migrante et de valoriser leur capital social et humain. Au-delà de la protection des droits sociaux et du travail, une véritable intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail requiert des mécanismes suffisants de soutien et d'assistance lorsqu'ils rencontrent des problèmes sur le lieu de travail, en mettant particulièrement l'accent sur la stabilité et la certitude de leur statut de résident (notamment en cas de chômage ou de situation d'exploitation), sur l'accès (illimité) au marché du travail et sur le sentiment de maîtrise de leur propre avenir en dissociant la procédure de demande et de renouvellement de celle de l'employeur.

