



**Migrations internationales et capital humain
... venu d'ailleurs : procédures et tendances**

Geneviève Brame

Directrice de mission ressources humaines

 ERNST & YOUNG
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Membre du réseau Ernst & Young Global Limited

Etude qualitative EY/OCDE : Constats

- ▶ Recours à l'immigration : une nécessité pour nombre de pays et d'entreprises
 - ▶ 1- Déficit de compétences sur le marché local
 - ▶ 2- Besoins de ressources spécifiques
 - ▶ 3- Diversité des talents pour plus d'innovation
 - ▶ 4- Volonté d'internationalisation des équipes
 - ▶ 5- Politique de gestion de carrière
 - ▶ 6- Recherche de réduction des coûts

- ▶ Besoins majeurs : informaticiens, Ingénieurs de production



Etude qualitative EY/OCDE : Constats

- ▶ Nouvelles organisations et formes de travail multiples
 - ▶ Missions courtes ou longues intra-groupes
 - ▶ Activités multi-pays (UE/hors UE) sur projets transnationaux
 - ▶ Pluri employeurs
 - ▶ Contrat commercial : prestations de services, de fournitures
 - ▶ Programmes internationaux (politique de mobilité)
 - ▶ Voyage d'affaires

- ▶ A chaque situation sa réponse : détachement, expatriation, embauche locale (étudiants non UE), recrutement à l'étranger

Focus France : Contexte législatif et réglementaire

- ▶ L'entrée, le travail et le séjour de salariés étrangers en France (excepté citoyens UE, EEE, CH) sont régis par :
 - ▶ Le Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile
 - ▶ Le Code du travail
 - ▶ Des Accords internationaux, bilatéraux...

- ▶ Attractivité de la France
- ▶ Immigration choisie

Focus France : Contexte socio-économique et politique

- ▶ Promouvoir une immigration professionnelle
 - ▶ Cadres : salariés en mission, compétences & talents
 - ▶ Etudiants : valorisation de leur formation par expérience en France

- ▶ Faciliter la mobilité de non UE « résidents » en UE
 - ▶ Transposition de directives européennes
 - ▶ Projet de directive communautaire sur les transferts intra-groupe

- ▶ Encadrer les procédures entre différentes administrations
 - ▶ Principe d'échange d'informations

Focus France : A quel titre entrer ? Travailler ? Résider ?

- ▶ Accès au territoire, à l'emploi et au séjour est conditionnel à l'étude de la situation personnelle et professionnelle :
 - ▶ Nationalité, situation familiale, pays de résidence
 - ▶ Fonctions/cursus/expérience/durée
 - ▶ Quel cadre d'accueil : entreprise ? Quel lien entre 2 sociétés ?
 - ▶ Salaire/rémunération
 - ▶ Obligations Sécurité sociale (accords bilatéraux ou non)
 - ▶ Situation fiscale

- ▶ Cohérence des différents paramètres pour définir le « statut »

Focus France : Des principes avant l'entrée dans l'entreprise

- ▶ Obligations de l'employeur
 - ▶ Initier les procédures avant l'envoi/l'embauche/l'accueil d'un salarié selon sa nationalité
- ▶ Responsabilités du salarié non UE
 - ▶ Solliciter et obtenir son visa (selon nationalité et statut) avant entrée en France et, selon, son titre de séjour (lieu de résidence)

Etude qualitative EY/OCDE : Constats

- ▶ Complexité des procédures
 - ▶ Délai d'obtention du permis de travail
 - ▶ Consistance du dossier (nature et nombre de documents requis)
 - ▶ Manque de communication et de coordination entre les différentes administrations impliquées
 - ▶ Exigences liées à la couverture sociale et médicale
 - ▶ Sources d'informations inadéquates (en particulier en France)

- ▶ De la théorie ... des annonces publiques... à la pratique
disparités des pratiques,

Etude qualitative EY/OCDE : Constats

- ▶ Des évolutions récentes citées par les entreprises
 - ▶ Services dédiés aux entreprises de plus de 1 000 salariés (ES)
 - ▶ Suppression permis de travail et résidence pour haut niveau (NL)
 - ▶ Du dossier papier au dossier électronique (IT, BR)
 - ▶ Visa « short term work » et augmentation des quotas (AU)
 - ▶ Accord bilatéral de libre installation entre Suisse et UE (CH)
 - ▶ Option procédure accélérée payante (UK)
 - ▶ Nouveau statut « salarié en mission » intragroupe (F)

- ▶ Compétition entre pays pour être « attractif »

Focus France : Exemple transfert intragroupe

▶ « Salarié en mission »

mobilité entre 2 entités d'un groupe si > 3 mois d'ancienneté

▶ 2 options :

▶ **Salarié détaché**

- ▶ selon nature technique et temporaire de la mission assistance technique, transfert de compétences, contrôle...

▶ **Salarié permanent**

- ▶ contrat de travail français (conventionnel)
- ▶ Salaire > 1,5 SMIC et équivalent à grille des salaires de l'entreprise

- ▶ **Carte de séjour** « salarié en mission » 3 ans, « vie privée et familiale » annuelle pour conjoint donnant accès au marché du travail salarié

Etude qualitative EY/OCDE : Des attentes

- ▶ Simplification des procédures
- ▶ Planification des durées d'instruction des dossiers
- ▶ Rationalisation des circuits de décision
- ▶ Cohérence entre textes et application sur le terrain
- ▶ Equité (salaire de référence + allocations)
- ▶ Développement d'accords bilatéraux Sécurité sociale
- ▶ Adaptation à l'évolution des situations personnelles (vie maritale, famille élargie, etc...)

- ▶ Faciliter le management des internationaux afin de les retenir

Des tendances, des projets... et quelques paradoxes

▶ Tendances

- ▶ Accréditation de l'entreprise (sponsoring au UK)
- ▶ Guichet unique

▶ Projets

- ▶ Carte bleue UE

▶ Quelques paradoxes

- ▶ Besoins économiques // Volonté de sécurité
 - ▶ L'environnement législatif et réglementaire d'un pays à l'autre forme un mille feuilles d'une rare complexité