Préparer une immigration mutuellement bénéfique

La proposition en clair

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.

Situation actuelle

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.

Mesures proposées

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.

Coûts et financement

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 € × 10 000 = 30 M€ par an.

Certification, orientation et démarches : 800 € × 10 000 = 8 M€.

Accueil, référent et intégration initiale : 1 500 € × 10 000 = 15 M€.

Appui ciblé au logement et aux territoires : 1 000 € × 10 000 = 10 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€.

Source : page KAIROS « proposition-42.html » transmise le 29 octobre 2026. Cette fiche résume les éléments publiés ; consulter la page pour le texte complet.