



Politiques en matière
de migration professionnelle
Série d'études de cas
Allemagne

Remerciements

Cette étude de cas s'appuie largement sur des informations fournies par Holger Kolb, du Conseil allemand de spécialistes en matière d'intégration et de migration, que nous remercions pour son temps et son expertise. Elle a été rédigée par Lilana Keith, responsable de plaidoyer, et par Carmen Díaz-Bertrana, chargée de plaidoyer à PICUM, et révisée par Michele LeVoy, directrice de PICUM. Nous remercions également Jamie Slater, stagiaire en plaidoyer à PICUM, pour son aide.

© PICUM, 2022

Mise en page : www.chocolatejesus.be

Photo de couverture : Boris Stroujko - Adobe Stock

Traduction : Morgane Delage



SIGRID RAUSING TRUST



Ce rapport a reçu le soutien financier du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale "EaSI" (2021-2027). Pour plus d'informations, veuillez consulter : <http://ec.europa.eu/social/easi>. Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne

La présente étude de cas fait partie d'une série de comptes rendus de PICUM concernant des politiques nationales spécifiques relatives aux migrations professionnelles et aux autorisations de travail. Chaque étude de cas porte sur un pays particulier, mais aucune ne donne une liste exhaustive des autorisations de travail disponibles dans ce pays. Nous analysons plutôt les politiques et les possibilités les plus pertinentes pour l'ensemble des domaines de compétences et des secteurs professionnels.

Cette étude de cas examine les aspects suivants, en vigueur en novembre 2022, de la politique allemande en matière de migration professionnelle¹ :

1. **Loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée**
2. **Règlement sur l'immigration depuis les Balkans occidentaux**
3. **Politiques complémentaires sur le marché du travail**

Nous étudions notamment l'inclusion de certaines caractéristiques essentielles à la réussite de politiques relatives aux migrations professionnelles et aux permis de travail, en nous appuyant pour cela sur les recommandations du rapport « [Concevoir des politiques relatives à l'emploi des personnes migrantes afin de promouvoir des conditions de travail décentes](#) » publié par PICUM en 2021.²

Après avoir décrit les éléments clés en matière d'éligibilité, de procédure de demande et d'octroi de permis pour chaque filière d'admission ainsi que les politiques complémentaires relatives au marché du travail, nous faisons figurer un tableau comparant chacun de ces aspects à nos recommandations et à leurs indicateurs.

1 Ce document ne donne aucune information sur les différents statuts tolérés (« Duldung »), ni sur les possibilités de les transformer, notamment pour les jeunes dont le séjour à long terme est toléré et pour les adultes en capacité de justifier d'une « intégration durable » (éducation, emploi, langue) au cours de leur séjour toléré, ainsi que pour les personnes bénéficiant des dispositions spécifiques sur le séjour toléré pour la formation professionnelle et l'emploi mises en place en 2019. Pour plus d'informations, voir par exemple le site Internet de Neue deutsche Medienmacher*innen, [Handbook Germany](#), et Open Society European Policy Institute, [Towards an EU Toolbox for Migrant Workers. Labour mobility and regularisation in Germany, Italy, and Spain in 2020](#), [« Vers une boîte à outils européenne pour les travailleurs et travailleuses migrants : les migrations professionnelles et la régularisation en Allemagne, en Italie et en Espagne en 2020 », en anglais], 2020

2 Pour lire le rapport complet, voir PICUM, [Concevoir des politiques relatives à l'emploi des personnes migrantes afin de promouvoir des conditions de travail décentes](#), 2021

Loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée

Si les politiques de nombreux États en matière de migration professionnelle se concentrent sur des emplois rémunérés et hautement qualifiés ainsi que sur des manques de main-d'œuvre ponctuels, la [Loi allemande sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée](#), entrée en vigueur le 1er mars 2020, aborde le concept de migration « qualifiée » d'une manière qui augmente les possibilités d'entrer en Allemagne pour les personnes qualifiées et originaires d'États n'appartenant pas à l'Union européenne³.

La Loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée concerne tous les postes qui demandent au moins deux ans d'expérience professionnelle, de formation ou d'études supérieures.

Pour entrer sur le territoire allemand grâce à ce dispositif, il est nécessaire que les diplômes allemands obtenus à l'étranger soient examinés par un organe de contrôle allemand et, après une

procédure de dépôt de dossier spécifique, déclarés équivalents à un diplôme allemand. Ce processus d'équivalence peut coûter de 100 à 600 euros, selon la profession. Les candidat·e·s ont le droit de faire examiner leur dossier en vue d'une équivalence (partielle)⁴, et reçoivent un certificat d'équivalence (Anerkennungsbescheid) qui liste leur expérience professionnelle pertinente, les preuves complémentaires de leurs compétences et les différences avec l'équivalent allemand.

Les professionnel·le·s qualifié·e·s peuvent déposer un dossier pour un titre de séjour combiné à une autorisation de travail en s'appuyant sur une offre d'emploi (cas 1), pour une autorisation de recherche d'emploi (cas 2) ou pour faire reconnaître leur formation professionnelle et obtenir une équivalence (cas 3). À ce jour, les cas 2 et 3 ne sont possibles que jusqu'au 1er mars 2025. Aucune de ces situations ne permet un dépôt de dossier depuis le territoire allemand.

Cas 1 : Autorisation de travail

Une fois que l'équivalence des compétences est obtenue⁵, il faut une offre d'emploi ou un contrat de travail pour un poste similaire. L'offre d'emploi ne doit pas nécessairement être un temps plein, et il peut s'agir d'un travail indépendant. L'octroi des autorisations de travail n'est encadré ni par des tests de compatibilité avec le marché du travail, ni par

des listes de professions en demande, ni par des quotas, ni par un minimum de revenus, sauf si la personne concernée a plus de 45 ans. Dans ce cas, le salaire annuel brut doit être supérieur ou égal à 46 530 euros. L'Agence fédérale du Travail vérifie que les conditions des offres d'emploi respectent les normes allemandes.

3 La plupart des modifications apportées par la Loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée peuvent être retrouvées [en anglais] dans la [Loi sur le séjour \(Aufenthaltsgesetz\)](#) et sur le portail [Anerkennung in Deutschland](#), géré par le gouvernement allemand.

4 Loi sur l'évaluation des compétences professionnelles, article 13 ([Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz](#), BQFG)

5 Si une autorisation spécifique est nécessaire pour exercer, elle doit également avoir été obtenue

Le potentiel futur employé (ou la potentielle future employée) doit ensuite prendre rendez-vous à la représentation compétente de l'Allemagne dans son pays d'origine ou dans son État de résidence, afin de déposer une demande de visa pour exercer une profession qualifiée. La procédure d'obtention du visa coûte 75 euros (ou son équivalent en monnaie locale), qui sont souvent réglés par la personne concernée en plus du coût de la procédure d'équivalence et des frais de déplacement. Il est parfois possible de négocier avec l'employeur à ce sujet, notamment en cas de procédure accélérée. Cette dernière coûte 411 euros supplémentaires et la demande est déposée par l'employeur⁶. Une fois en Allemagne, la personne peut commencer à travailler pour cet employeur et doit déposer une demande de titre de séjour combiné à une autorisation de travail pour une profession qualifiée auprès de l'Autorité des Étrangers compétente, avant l'expiration du visa d'entrée sur le territoire. Les frais peuvent s'élever jusqu'à 100 euros⁷.

Ce titre de séjour est valable pendant la durée du contrat, jusqu'à quatre ans, et il est renouvelable. Il est possible de changer d'employeur en conservant le même titre de séjour. Pendant les deux premières années, il faut rester dans la même profession et avoir l'autorisation préalable de l'Agence fédérale du Travail. Au bout de deux ans,

aucune autorisation n'est nécessaire ; la personne concernée doit simplement notifier les autorités de son changement d'employeur⁸.

Après quatre ans, la personne peut demander un titre de séjour de longue durée.

Il est possible de déposer une demande de rapprochement familial sur la base d'un titre de séjour et de travail. Les membres de la famille peuvent accéder à l'ensemble du marché du travail allemand⁹.

Il est possible de changer d'employeur en conservant le même titre de séjour. Pendant les deux premières années, il faut rester dans la même profession et avoir l'autorisation préalable de l'Agence fédérale du Travail. Au bout de deux ans, aucune autorisation n'est nécessaire ; la personne concernée doit simplement notifier les autorités de son changement d'employeur¹⁰. Les employé·e·s qui changent de travail ne doivent pas demander de nouveau titre de séjour, et il n'est pas non plus nécessaire d'avoir une offre d'emploi formelle : il est possible d'être au chômage pendant six mois maximum tout en cherchant un nouveau poste. Ces personnes ont droit aux mêmes allocations que les citoyen·ne·s allemand·e·s.

6 [Loi sur le séjour \(Aufenthaltsgesetz\)](#), article 81a, cf. [Anerkennung in Deutschland](#)

7 Visa de travail pour travailleurs qualifiés, site Internet [Make-it-in-Germany](#) (consulté le 3 octobre 2022)

8 [Ordonnance sur l'emploi des personnes étrangères](#) (Beschäftigungsverordnung), article 9, paragraphe 1

9 Il y a cependant quelques restrictions, par exemple au sujet du logement et des ressources (en Allemagne) de la personne détentrice du titre de séjour. Le ou la conjoint·e doit en outre avoir une maîtrise élémentaire de l'allemand, à l'exception de certaines nationalités. Plus d'informations sont disponibles [ici](#).

10 [Ordonnance sur l'emploi des personnes étrangères](#) (Beschäftigungsverordnung), article 9, paragraphe 1

Cas 2 : Personnes demandeuses d'emploi

Il est également possible pour les personnes qui ont un certificat d'équivalence, mais pas d'offre d'emploi formelle, de déposer une demande de visa de six mois pour chercher un travail dans leur profession. Le nouveau règlement s'appuie sur la mise en place, en 2012, d'un visa de demandeur d'emploi destiné aux personnes ayant fait des études supérieures et il s'est élargi ensuite aux personnes ayant suivi des formations professionnelles mais non-universitaires et qui veulent entrer en Allemagne pour trouver un emploi¹¹.

Les personnes demandeuses d'emploi doivent justifier de revenus suffisants pour leur période de recherche ; ce visa ne permet à ses bénéficiaires de ne travailler que 10 heures par semaine, dans leur profession principale¹². Elles doivent également avoir une maîtrise élémentaire de l'allemand.

Outre cela, la procédure d'obtention du visa est similaire à celle décrite plus haut (par rendez-vous à l'ambassade allemande et moyennant des frais de 75 euros payés par la personne demandeuse d'emploi).

Une fois que la personne a trouvé un emploi dans son domaine de spécialité en Allemagne, aucun test de compatibilité avec le marché du travail n'est réalisé ; elle peut déposer une demande de titre de séjour et de travail sur la base de son contrat de travail.

Le visa n'est pas renouvelable. La seule façon d'en demander un deuxième est d'avoir passé une période de temps à l'étranger au moins égale à celle passée à chercher un travail en Allemagne.

11 [Loi relative au séjour](#), article 20 (Travailleurs qualifiés à la recherche d'un emploi) [en anglais]

12 Ibid.

Cas 3 : Reconnaissance et équivalence des qualifications obtenues à l'étranger

La Loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée s'est également élargie pour permettre à des travailleurs et travailleuses partiellement qualifié-e-s d'entrer sur le territoire allemand pour compléter leur formation professionnelle et obtenir une équivalence¹³.

Par le biais d'une autre procédure, le certificat d'équivalence peut être utilisé pour obtenir un « certificat des lacunes » indiquant les parties manquantes d'une formation. Les autorités allemandes se servent de ce dernier pour estimer la possibilité d'acquérir concrètement les compétences, l'expérience et/ou les qualifications manquantes pendant une période de 18 à 36 mois¹⁴.

Si le visa est accordé, ces personnes auront 18 à 36 mois pour [acquérir des compétences parfaitement équivalentes](#), soit par le biais de formations sur le terrain, soit en s'inscrivant à des formations professionnelles, universitaires ou linguistiques, soit en combinant ces deux approches.

Comme le visa destiné aux personnes demandeuses d'emploi, le titre de séjour pour achever une formation professionnelle peut être transformé en autorisation de travail ; il est possible de déposer une demande pour un titre de séjour et de travail depuis l'intérieur du territoire en fournissant un contrat de travail, et ce sans se soumettre à un test de compatibilité avec le marché du travail.

13 [Loi sur le séjour](#), article 16d, "Measures regarding the recognition of foreign professional qualifications" [« Mesures relatives à la reconnaissance de qualifications professionnelles étrangères », en anglais]

14 Plusieurs situations différentes sont prévues par l'article 16d. Dans certains cas, un délai maximal de deux ans est accordé (voir l'article 16, paragraphe d, alinéas 1 et 3 de la [Loi sur le séjour](#)), mais il arrive qu'un visa d'un an, renouvelable annuellement pour une période maximale de trois ans, soit octroyé si la personne remplit certains critères (voir l'article 16, paragraphe d, alinéa 4 du même texte)

Analyse de la Loi allemande sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée par comparaison avec les recommandations et indicateurs clés de PICUM¹⁵

Recommandations en matière de politiques	Critères	Loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée
1. Des procédures simplifiées et efficaces		
<p>Une bonne administration : Les procédures pour obtenir et renouveler des visas et des permis devraient être simplifiées, avec des demandes administratives raisonnables.</p>	<p>1.1 Nombre d'étapes à la demande de permis</p>	<p>Pour les cas 1, 2 et 3 Cette loi est insuffisante. Les étapes de la procédure de demande pourraient être moins nombreuses, car il faut déposer un dossier pour la reconnaissance des qualifications et un autre pour le titre de séjour visé. En outre, la somme des frais à la charge des travailleurs et travailleuses est très haute.</p>
<p>L'appui sur une offre d'emploi : Une offre d'emploi dont les conditions correspondent aux obligations du droit du travail ou des accords collectifs devrait être suffisante, indépendamment de la profession ou du secteur d'activité.</p> <p>Si un certain niveau d'accès préférentiel doit être accordé aux travailleurs résidant sur le territoire national, le mécanisme choisi devrait veiller à ce que ces derniers puissent postuler sans empêcher les employeurs de choisir le candidat qui leur convient le mieux au moyen de procédures de recrutement.</p>	<p>1.3 Critères d'éligibilité/de non-éligibilité pour obtenir un permis en ayant une offre d'emploi</p>	<p>Pour les cas 1, 2 et 3 Cette loi est insuffisante. Elle ne concerne pas toutes les professions ni tous les secteurs, car elle se limite aux postes « qualifiés » (définis comme nécessitant au moins deux ans d'expérience professionnelle, de formation ou d'études supérieures). Cette filière d'entrée sur le territoire s'appuie toutefois sur une définition large de la qualification, ce qui, combiné aux différentes situations éligibles et à la possibilité d'achever sa formation professionnelle dans le cas 3, la rend plus accessible.</p> <p>Pour le cas 1 Cette loi remplit partiellement les critères, car elle ne vérifie que le respect du droit du travail (pas de tests de compatibilité avec le marché du travail, de quotas ni de revenus minimum). Ce dernier point ne concerne pas les personnes de plus de 45 ans, qui doivent toucher un revenu brut annuel supérieur ou égal à 46 530 €.</p>

15 Pour la liste complète des recommandations en matière de politiques et des indicateurs suggérés, voir PICUM, 2021, [Concevoir des politiques relatives à l'emploi des personnes migrantes afin de promouvoir des conditions de travail décentes](#), Recommandations en matière de politiques. Pour lire le rapport complet, voir PICUM, [Concevoir des politiques relatives à l'emploi des personnes migrantes afin de promouvoir des conditions de travail décentes](#), 2021

Recommandations en matière de politiques	Critères	Loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée
<p>La stabilité pour les travailleurs et les employeurs : Les permis devraient être valables pour une période raisonnable d'au moins deux ans.</p>	<p>1.4 Durée du permis</p>	<p>Pour le cas 1 Cette loi remplit partiellement les critères, car le permis peut être valable jusqu'à quatre ans mais cela dépend de la durée du contrat.</p>
<p>Ils devraient être renouvelables sans imposer aux travailleurs de quitter le territoire.</p>	<p>1.5 Renouvellement depuis le territoire</p>	<p>Pour le cas 1 Cette loi est suffisante.</p>
<p>Les candidatures depuis le territoire national : Les restrictions concernant les personnes qui changent de catégorie de statut ou de permis devraient être levées.</p>	<p>1.7 Possibilité de convertir un statut/permis en un autre</p>	<p>Pour les cas 2 et 3 Cette loi remplit partiellement les critères, car aucun test de compatibilité avec le marché du travail n'est réalisé après l'offre d'emploi et la personne peut déposer une demande de titre de séjour et de travail.</p>
<p>L'attractivité pour les travailleurs clés : Des systèmes qui octroient un permis stable en fonction de critères individuels plutôt que d'une offre de travail (c'est-à-dire selon un modèle « fondé sur l'offre ») devraient également être mis en place.</p>	<p>1.8 Critères pour obtenir un permis afin de chercher du travail ou de bénéficier d'un accès privilégié au marché du travail et aux permis correspondant</p>	<p>Pour le cas 2 Cette loi remplit partiellement les critères, car les personnes ayant obtenu un certificat de reconnaissance peuvent demander un visa de six mois pour chercher un poste dans leur profession ; néanmoins, la nécessité de prouver des revenus suffisants et l'impossibilité d'exercer sa profession principale plus de 10 heures par semaine limite l'accessibilité du visa.</p> <p>Pour le cas 3 Cette loi remplit partiellement les critères, car elle permet à des travailleurs et travailleuses partiellement qualifié-e-s d'entrer sur le territoire allemand pour compléter leur formation professionnelle et obtenir une équivalence.</p>

Recommandations en matière de politiques	Critères	Loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée
2. L'autonomie des travailleurs		
<p>Des procédures maîtrisées par les travailleurs</p> <p>Les travailleurs devraient pouvoir déposer eux-mêmes leurs demandes de permis.</p>	<p>2.1 Autonomie au cours du processus de demande de permis/demande déposée par le travailleur ou par l'employeur</p>	<p>Pour le cas 1</p> <p>Cette loi est suffisante.</p>
<p>La mobilité sur le marché du travail :</p> <p>Les permis ne devraient pas être liés à un seul employeur. Il devrait être possible de changer d'employeur, mais aussi de poste et de secteur, et de travailler pour plus d'une personne sans changer de permis ni avoir besoin de l'autorisation de l'employeur ou de l'entité intermédiaire.</p>	<p>2.2 Procédure pour changer d'employeur</p>	<p>Pour le cas 1</p> <p>Cette loi remplit partiellement les critères, mais la procédure pourrait encore être simplifiée, par exemple en supprimant la nécessité d'obtenir l'accord des autorités.</p>
	<p>2.3 Procédure pour changer de poste</p> <p>2.4 Procédure pour changer de secteur</p>	<p>Pour le cas 1</p> <p>Cette loi est insuffisante, car il est impossible de changer de type de poste ou de secteur pendant les deux premières années.</p>
	<p>2.6 Délai pour changer d'employeur</p>	<p>Pour le cas 1</p> <p>Cette loi est suffisante, car il est possible de changer d'employeur à tout moment. Cependant, le type de poste et le secteur doivent rester identiques pendant les deux premières années.</p>
<p>L'indépendance des employeurs :</p> <p>La durée de validité des permis devrait permettre une période de chômage raisonnable afin de chercher un autre travail, pour les personnes qui perdent ou qui quittent leur emploi.</p>	<p>2.7 Période dédiée au chômage/à la recherche d'emploi incluse dans la durée de validité du permis et après expiration de ce dernier</p>	<p>Pour le cas 1</p> <p>Cette loi remplit partiellement les critères, car il n'est possible d'être au chômage que pendant six mois.</p>

Recommandations en matière de politiques	Critères	Loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée
Les aides financières et pratiques devraient être accessibles pendant cette période, a minima selon les mêmes critères que pour les ressortissants nationaux. Une attention particulière devrait être accordée aux situations où le travailleur était également logé par son employeur.	2.8 Accès possible à une aide financière et pratique pendant la période de chômage	Pour le cas 1 Cette loi remplit partiellement les critères, car les travailleurs ont droit aux mêmes allocations que les citoyen·ne·s allemand·e·s.
3. L'égalité et l'unité familiale		
Non-discrimination : L'accès à l'emploi et aux permis qui y sont liés ne doit faire l'objet d'aucune discrimination dans l'ensemble des domaines protégés par les textes relatifs aux droits humains. ¹⁶	3.1 Restrictions à l'obtention d'un permis pour motifs interdits	Pour le cas 1 Cette loi est insuffisante, car les personnes de plus de 45 ans doivent toucher un revenu brut annuel supérieur ou égal à 46 530 €.
L'unité familiale : Les travailleurs migrants devraient pouvoir profiter de leur vie de famille de la même manière que n'importe quelle autre personne. Les restrictions empêchant les travailleurs migrants à faibles revenus d'amener leur famille avec eux devraient être levées.	3.5 Possibilités d'accéder à des permis pour les membres de la famille, et mise en place de restrictions	Pour le cas 1 Cette loi remplit partiellement les critères, car ce titre ouvre le droit au rapprochement familial et les membres de la famille peuvent accéder à l'ensemble du marché du travail. Il y a cependant quelques restrictions, par exemple au sujet du logement, des ressources de la personne détentrice du titre de séjour et de la maîtrise de l'allemand par le ou la conjoint·e.
Les conjoint·e·s ou partenaires devraient également avoir accès au marché du travail.	3.6 Accès des membres de la famille au marché du travail	
5. L'inclusion sociale		
Des possibilités d'installation définitive : Des possibilités d'installation définitive devraient également être ouvertes après un certain nombre d'années. Toute période de résidence sur le territoire devrait être comptabilisée dans le cadre d'une demande de statut de résident à long terme.	5.1 Comptabilisation de la durée de résidence dans le cadre d'une demande de séjour de long terme ou de statut d'installation définitive	Pour le cas 1 Cette loi remplit très partiellement les critères, car le séjour dans le cas 1 est comptabilisé pour l'obtention d'un titre de séjour de long terme.

16 Pour plus d'informations, voir : Agence des droits fondamentaux et Conseil de l'Europe (2018), [Manuel de droit européen en matière de non-discrimination](#).

Règlement sur l'immigration depuis les Balkans occidentaux. À ce jour, le règlement sur l'immigration depuis les Balkans occidentaux¹⁷ est la seule filière d'admission sur le territoire¹⁸ qui autorise les personnes migrantes à exercer une profession qui n'est pas considérée comme « qualifiée » par la Loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée. Il permet aux personnes originaires d'Albanie, de Bosnie-Herzégovine, du Kosovo, de Macédoine du Nord, du Monténégro et de Serbie d'entrer sur le territoire allemand grâce à un titre de séjour et de travail, [indépendamment de leurs qualifications](#)¹⁹. Une filière similaire avait été mise en place entre 2000 et 2015, mais elle n'était pas limitée aux ressortissant·e·s des Balkans²⁰.

La personne peut travailler dans n'importe quelle profession et n'importe quel secteur, mais elle doit avoir un contrat de travail ou une offre d'emploi engageant les parties. En outre, le poste est soumis à un [test de compatibilité avec le marché du travail](#) : l'Agence fédérale du travail évalue d'une part si le poste correspond aux normes en matière de conditions de travail, et d'autre part si des personnes sont déjà disponibles localement pour prendre ce poste.

Le dossier de demande de ce titre est déposé par l'employé·e potentiel·le auprès de l'ambassade allemande du pays des Balkans concerné²¹. Les [délais importants](#) pour obtenir un rendez-vous pour le visa sont un problème récurrent.

Le titre est valable pendant la durée de l'offre d'emploi/du contrat de travail, et il est renouvelable. Son ou sa bénéficiaire peut changer d'employeur, sous réserve d'avoir obtenu l'autorisation de l'Agence fédérale du travail. Il est possible de déposer une demande de rapprochement familial sur la base de ce titre de séjour et de travail.

Ce règlement est entré en vigueur en 2015 et devait expirer en 2020, mais il a été prorogé jusqu'à la fin de l'année 2023 avec un nouveau quota annuel de 25 000 titres. Cette filière est principalement utilisée pour trouver un travail ou combler un manque de main-d'œuvre dans des secteurs comme le bâtiment, l'hôtellerie et l'entretien des surfaces.

17 [Ordonnance sur l'emploi des personnes étrangères](#), article 26(2), « Emploi de ressortissant·e·s de certains pays », et [Loi sur le séjour](#), article 19c, « Autres finalités d'emploi : les fonctionnaires ».

18 L'Allemagne étudie la possibilité de mettre en place des dispositifs de migration professionnelle bilatérale pour les travailleurs et travailleuses saisonniers·ères, par exemple avec la Géorgie. Il existe également des filières spécifiques pour les spécialistes informatiques, les chauffeur·e·s et conducteur·trices professionnel·le·s, les artistes, les professeur·e·s de langues et les athlètes et coachs professionnel·le·s.

19 Sauf pour une profession réglementée, auquel cas une reconnaissance des qualifications est nécessaire.

20 Les filières de migrations professionnelles pour les ressortissant·e·s des Balkans a coïncidé avec leur passage au statut de « pays sûr », ce qui a rendu ces personnes inéligibles à une protection internationale.

21 [Ordonnance sur l'emploi des personnes étrangères](#).

Analyse du règlement allemand sur l'immigration depuis les Balkans occidentaux par comparaison avec les recommandations et indicateurs clés de PICUM²²

Recommandations en matière de politiques	Critères	Règlement sur l'immigration depuis les Balkans occidentaux
1. Des procédures simplifiées et efficaces :		
<p>L'appui sur une offre d'emploi : Une offre d'emploi dont les conditions correspondent aux obligations du droit du travail ou des accords collectifs devrait être suffisante, indépendamment de la profession ou du secteur d'activité. Si un certain niveau d'accès préférentiel doit être accordé aux travailleurs résidant sur le territoire national, le mécanisme choisi devrait veiller à ce que ces derniers puissent postuler sans empêcher les employeurs de choisir le candidat qui leur convient le mieux au moyen de procédures de recrutement.</p>	<p>1.3 Critères d'éligibilité/de non-éligibilité pour obtenir un permis en ayant une offre d'emploi</p>	<p>Ce règlement est insuffisant, car des tests de compatibilité avec le marché du travail doivent être réalisés.</p>
<p>La stabilité pour les travailleurs et les employeurs : Les permis devraient être valables pour une période raisonnable d'au moins deux ans.</p>	<p>1.4 Durée du permis</p>	<p>Ce règlement remplit partiellement les critères, car le titre de séjour et de travail dépend de la durée du contrat.</p>
<p>Ils devraient être renouvelables sans imposer aux travailleurs de quitter le territoire.</p>	<p>1.5 Renouvellement depuis le territoire</p>	<p>Ce règlement est suffisant.</p>
<p>Les candidatures depuis le territoire national : Les personnes devraient pouvoir demander les différents permis de séjour et de travail mis en place par le droit interne depuis le territoire national, indépendamment de leur statut, y compris pour les personnes sans papiers.</p>	<p>1.6 Demandes déposées depuis le territoire national, y compris pour les personnes sans papiers</p>	<p>Ce règlement est insuffisant, car il n'est possible de déposer un dossier que depuis l'étranger.</p>

²² Pour la liste complète des recommandations en matière de politiques et des indicateurs suggérés, voir PICUM, 2021, [Concevoir des politiques relatives à l'emploi des personnes migrantes afin de promouvoir des conditions de travail décentes, Recommandations en matière de politiques](#). Pour lire le rapport complet, voir PICUM, [Concevoir des politiques relatives à l'emploi des personnes migrantes afin de promouvoir des conditions de travail décentes](#), 2021

Recommandations en matière de politiques	Critères	Règlement sur l'immigration depuis les Balkans occidentaux
2. L'autonomie des travailleurs		
<p>Des procédures maîtrisées par les travailleurs Les travailleurs devraient pouvoir déposer eux-mêmes leurs demandes de permis.</p>	<p>2.1 Autonomie au cours du processus de demande de permis/demande déposée par le travailleur ou par l'employeur</p>	<p>Ce règlement est suffisant.</p>
<p>La mobilité sur le marché du travail : Les permis ne devraient pas être liés à un seul employeur. Il devrait être possible de changer d'employeur, mais aussi de poste et de secteur, et de travailler pour plus d'une personne sans changer de permis ni avoir besoin de l'autorisation de l'employeur ou de l'entité intermédiaire.</p>	<p>2.2 Procédure pour changer d'employeur</p>	<p>Ce règlement est insuffisant, car la personne doit obtenir l'autorisation de l'Agence fédérale du travail pour changer d'employeur.</p>
3. L'égalité et l'unité familiale		
<p>Non-discrimination : Dans le cas d'un traitement préférentiel, y compris pour certaines nationalités, ce dernier devrait pouvoir être justifié par l'existence d'un désavantage préexistant.</p>	<p>3.2 Justification du traitement privilégié, le cas échéant</p>	<p>Ce règlement est insuffisant, car seules les personnes originaires d'Albanie, de Bosnie-Herzégovine, du Kosovo, de Macédoine du Nord, du Monténégro et de Serbie sont éligibles.</p>
<p>L'unité familiale : Les travailleurs migrants devraient pouvoir profiter de leur vie de famille de la même manière que n'importe quelle autre personne. Les restrictions empêchant les travailleurs migrants à faibles revenus d'amener leur famille avec eux devraient être levées.</p>	<p>3.5 Possibilités d'accéder à des permis pour les membres de la famille, et mise en place de restrictions</p>	<p>Ce règlement remplit partiellement les critères, car cette filière permet de demander le rapprochement familial. Il y a cependant d'importantes restrictions, par exemple au sujet du logement, des ressources de la personne détentricice du titre de séjour et de la maîtrise de l'allemand par le ou la conjoint-e.</p>

Politiques complémentaires sur le marché du travail

Il n'existe actuellement aucune campagne active à l'échelle fédérale pour informer les personnes migrantes de leurs droits professionnels. Les municipalités fournissent davantage d'informations, et certaines d'entre elles reçoivent à ce titre des subventions des ministères du Travail régionaux. Il y a un [réseau de syndicats](#) qui conseille et accompagne les personnes migrantes.

D'importantes difficultés juridiques et pratiques font que les mécanismes d'application des normes en matière de travail sont rarement accessibles ou efficaces pour les personnes migrantes en situation précaire ou irrégulière, et aucun titre de séjour de transition n'est disponible pour les travailleurs et travailleuses victimes d'exploitation.

Politiques complémentaires sur le marché du travail par comparaison avec les recommandations et indicateurs clés de PICUM²³

Recommandations en matière de politiques	Critères	Politiques complémentaires sur le marché du travail
4. Des politiques complémentaires concernant le marché du travail afin de faire appliquer les droits de chacune et chacun		
<p>La justice pour toutes et tous : La surveillance de l'application des normes en matière de travail, les plaintes et les mécanismes de réparations devraient être correctement financés, indépendants et confidentiels. Des mesures devraient être développées afin de protéger les travailleurs de représailles émanant de leur employeur et de l'application des lois migratoires qui résulterait de l'exercice de leurs droits, et afin de fournir un accès efficace à la justice pour les travailleurs migrants.</p>	<p>4.4 Mesures de protection des travailleurs vis-à-vis de représailles de la part de l'employeur et des services chargés d'appliquer les lois migratoires</p>	<p>Ces politiques sont insuffisantes, car les travailleurs et travailleuses qui interagissent avec les douanes (et plus précisément avec les Finanzkontrolle Schwarzarbeit), voire avec les prud'hommes, risquent fortement de voir intervenir les autorités d'application des lois migratoires. Pour plus d'informations, voir : PICUM, Tous les travailleurs sont égaux : Comment garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants sans papiers, 2020</p>
	<p>4.5 Versement des arriérés de salaires et d'une compensation aux travailleurs</p>	
<p>L'empouvoirement : Des mesures ciblées devraient permettre aux travailleurs migrants d'avoir un véritable accès à des informations exactes, aux ONG, aux syndicats et à une aide juridique indépendante</p>	<p>4.6 Mesures visant à fournir des informations exactes, et accès à des ONG et à des syndicats</p>	<p>Ces politiques sont insuffisantes, car il n'existe aucune campagne ni action fédérales actives visant à informer les travailleurs et travailleuses migrant-e-s, seulement quelques documents disponibles en plusieurs langues sur Internet.</p>

23 Pour la liste complète des recommandations en matière de politiques et des indicateurs suggérés, voir PICUM, 2021, [Concevoir des politiques relatives à l'emploi des personnes migrantes afin de promouvoir des conditions de travail décentes](#), [Recommandations en matière de politiques](#). Pour lire le rapport complet, voir PICUM, [Concevoir des politiques relatives à l'emploi des personnes migrantes afin de promouvoir des conditions de travail décentes](#), 2021





PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

Rue du Congrès / Congresstraat 37-41

1000 Brussels

Belgium

Tel: +32 2 883 68 12

info@picum.org

www.picum.org