

Schuman Paper
n°820
2 février 2026

Olena OLIINYK

L'immigration qualifiée et la compétitivité de l'Union européenne : attractivité et options politiques

La [migration](#) reste l'un des enjeux les plus complexes et politiquement sensibles de l'agenda européen. Elle couvre une grande diversité de réalités : des [arrivées irrégulières](#) et des [déplacements forcés](#) liés aux guerres ou aux crises climatiques jusqu'à la mobilité des [étudiants](#), des [entrepreneurs](#) ou des [professionnels qualifiés](#). Cette dimension multiforme explique pourquoi la régulation des flux migratoires au sein de l'Union européenne constitue une tâche particulièrement ardue, nécessitant de concilier impératifs humanitaires, contrôle de la frontière extérieure, maîtrise des flux migratoires et besoins du marché du travail.

LA COURSE MONDIALE AUX TALENTS : NOUVEAUX CONTOURS DE LA COMPÉTITIVITÉ INTERNATIONALE

L'Union européenne a mis en place des cadres communs de gouvernance, notamment à travers le [Pacte sur la migration et l'asile](#). Les ressortissants hors Union peuvent résider dans l'Union s'ils obtiennent un titre de séjour. En 2023, les États membres [ont délivré](#) plus de 3,7 millions de titres de séjour à des non-Européens. Il s'agit d'une augmentation de près de 5 % par rapport à 2022, ce qui constitue le nombre le plus élevé enregistré à ce jour. Pourtant, seulement un tiers de ces titres revêtait des motifs économiques, la majorité étant accordée pour des raisons familiales, éducatives ou autres. L'immigration qualifiée et économique ne représente qu'une part limitée de la [politique migratoire européenne](#). Pourtant, elle joue un rôle déterminant pour maintenir la [compétitivité](#) et la

[capacité d'innovation](#) de l'Union. Les migrants qualifiés forment en effet le socle des secteurs de la modernisation structurelle de l'économie : technologies numériques, ingénierie, recherche scientifique, santé ou innovations « vertes ».

Pour bien saisir la nature particulière de la migration qualifiée, il faut la replacer dans le cadre global de la politique migratoire européenne. Contrairement aux arrivées irrégulières ou aux flux liés aux crises humanitaires, elle constitue un investissement en capital humain, directement lié à la compétitivité européenne dans la course mondiale aux talents. Cet article se concentre donc sur le lien entre l'attraction des immigrants qualifiés et la compétitivité européenne.

Dans le monde actuel, la compétition pour attirer les talents s'intensifie. Les pays et les régions se livrent à une véritable « course aux talents », cherchant à attirer les migrants qualifiés. Au cours de la dernière décennie, ce concept a évolué, passant d'une simple métaphore décrivant la compétition générale entre les pays pour attirer les migrants qualifiés à un cadre analytique expliquant comment les pays conçoivent leurs politiques de migration et d'innovation pour renforcer leur compétitivité globale. Les pays [se font concurrence](#) dans une économie désormais fondée sur le savoir. Les professionnels les plus talentueux sont des moteurs d'innovation et de croissance économique à long terme. Cette compétition ne se limite plus aux pays traditionnellement attractifs comme les États-Unis, le Canada et l'Australie. Elle concerne aussi l'Union européenne qui, confrontée à un déclin

démographique et à une pénurie de compétences dans des secteurs comme les technologies de l'information et de la communication, la santé, le bâtiment et les transports, doit agir pour maintenir sa compétitivité. Comme le souligne l'[International Centre for Migration Policy Development](#), l'Union européenne se trouve engagée dans une « *bataille à l'échelle mondiale* » pour attirer les migrants qualifiés, cherchant à combler les postes vacants laissés par l'émigration des [spécialistes hautement qualifiés](#), le vieillissement et le [déclin de la population active](#), les migrations internes entre États membres et le manque de professionnels locaux.

Les États ne considèrent plus la migration comme un simple phénomène social ; ils en font un levier stratégique de leur politique économique. Les pays réforment progressivement leurs systèmes migratoires pour les adapter aux besoins du marché du travail et attirer davantage de travailleurs qualifiés, en les rendant plus flexibles et réactifs. Ces dernières années, la plupart des pays de l'[OCDE](#) ont amélioré leurs instruments de sélection basés sur les compétences, simplifié les procédures pour les secteurs en pénurie et lancé des programmes ciblés pour intégrer les immigrants qualifiés dans leurs économies nationales.

Dans la compétition mondiale pour les talents, le capital humain est devenu une ressource stratégique. L'accent n'est plus seulement mis sur le nombre d'immigrants qualifiés attirés, mais aussi sur la qualité de leurs compétences, leur adaptabilité et leur capacité à s'intégrer dans le secteur high-tech qui façonnent la compétitivité nationale. La capacité des pays à surmonter les contraintes structurelles de croissance dépend de la manière dont ils alignent efficacement la migration avec les stratégies d'éducation et d'innovation. Selon le [Tableau de bord européen de l'innovation](#) (EIS), les ressources humaines et la numérisation figurent parmi les conditions préalables essentielles à la capacité d'innovation de l'Union européenne. Ces composantes sont systématiquement surveillées en tant que facteurs clés d'engorgement pour l'innovation.

VERS UN « MARCHÉ EUROPÉEN DES TALENTS »

C'est dans ce contexte que se pose la question de la capacité de l'Union européenne à transformer le potentiel humain en résultats innovants pour renforcer sa compétitivité. Les immigrants qualifiés apportent des connaissances qui favorisent les avancées technologiques, la modernisation de la production et la [résilience économique](#). La politique d'attraction des talents est devenue un élément intégral de la stratégie de compétitivité européenne à long terme.

A cette fin, la Commission européenne a développé un cadre réglementaire et institutionnel pour attirer et retenir les immigrants qualifiés. Au cœur de ce processus se trouvent des instruments législatifs tels que la [Directive du 20 octobre 2021](#), qui a modernisé le système de la « carte bleue », et la [Directive du 11 mai 2016](#), visant à faciliter la mobilité des chercheurs, des universitaires et des étudiants. Ces directives ont posé les bases d'un espace européen des talents, où la mobilité des compétences est vue comme un moteur de développement économique et social durable.

Suite à la modernisation du cadre juridique de la [carte bleue](#), l'Union européenne a continué à actualiser sa politique en matière de migration qualifiée, reconnaissant son importance stratégique pour la compétitivité mondiale. En novembre 2023, la Commission européenne a présenté un plan de [mobilité des compétences et des talents](#), visant à répondre à la pénurie croissante de main-d'œuvre et de compétences dans les États membres. Elle souligne qu'une part importante des entreprises européennes, en particulier les PME, rencontrent des difficultés persistantes pour recruter des personnels possédant les compétences requises. L'objectif affiché est de « *renforcer l'attractivité de l'Union pour les talents extérieurs, faciliter leur mobilité et mieux adapter les compétences aux besoins du marché du travail* ».

L'une des initiatives phares est le [Règlement portant création d'un réservoir européen de talents](#), plateforme numérique unique qui met en relation les employeurs européens et les professionnels qualifiés originaires de pays tiers. Cette initiative vise à créer un [marché](#)

[européen des talents](#) et à combler l'écart structurel entre la demande de compétences et les ressources de main-d'œuvre disponibles. Cette initiative renforce l'attractivité de l'Union européenne en tant que destination pour les immigrants qualifiés, et offre un outil institutionnel pour rivaliser avec les pays ayant déjà mis en place des modèles similaires, comme le [Canada](#) ou l'[Australie](#).

Dans ce processus, des initiatives visent à simplifier les procédures de mobilité, à améliorer la reconnaissance des qualifications et à élargir les voies légales d'accès à l'emploi. Comme l'a souligné l'[European Migration Network](#), les États membres mettent en œuvre des approches innovantes pour attirer les talents, notamment des mécanismes de reconnaissance des qualifications et de facilitation de la mobilité. Les [partenariats pour les talents](#) sont perçus comme un levier essentiel pour répondre aux pénuries de compétences sur le marché du travail.

LES CHANGEMENTS SÉMANTIQUES DANS LE DISCOURS POLITIQUE EUROPÉEN SUR LA MIGRATION

Au regard de l'évolution constante du cadre juridique européen (de l'harmonisation des procédures d'entrée à la mise en place d'un système global d'attraction des talents), il devient pertinent de passer d'une analyse descriptive à un examen empirique du discours politique. La transformation du langage politique reflète un changement plus profond dans le fond : d'une régulation des flux de main-d'œuvre à une gestion du capital humain en tant que ressource stratégique de compétitivité.

Pour explorer cette évolution, nous proposons une analyse du contenu des principaux documents européens publiés depuis 2016, retraçant la manière dont les priorités sémantiques et les accents politiques ont évolué. L'analyse couvre les directives et les communications qui définissent le cadre de la politique d'attraction des talents de l'Union et évalue quantitativement la fréquence des termes : compétences, talents, mobilité, innovation, compétitivité, partenariats et reconnaissance. Cette

approche permet de saisir la dynamique du discours, mais aussi l'intégration progressive de l'agenda des talents dans la stratégie plus large de compétitivité européenne. Ces sept termes ont été sélectionnés pour leur rôle clé dans la formulation de la politique européenne actuelle en matière d'immigration qualifiée. Ils représentent des éléments interdépendants de l'« [écosystème des talents](#) » que l'Europe construit progressivement en réponse aux pénuries structurelles de main-d'œuvre.

L'évolution de la politique européenne en matière de migration qualifiée ne se limite pas au contenu des textes adoptés : elle se reflète aussi dans les choix linguistiques qui structurent le discours officiel. L'analyse de contenu révèle une évolution nette : le discours passe d'une terminologie centrée sur la mobilité académique à des concepts mettant en avant l'attractivité économique, la compétitivité et la gestion des talents.

En 2016, le terme « mobilité » domine, apparaissant principalement en lien avec les mouvements académiques et de recherche des étudiants, enseignants et chercheurs entre les États membres. Le champ sémantique de ce concept englobe les procédures administratives, les régimes de permis et les conditions de résidence. Les notions de compétence, de talent et d'innovation n'y figurent que de manière sporadique. La situation évolue avec l'adoption de la directive de 2021 qui modernise le régime de la carte bleue. La fréquence des termes « compétences » et « reconnaissance » augmente, reflétant l'ambition croissante de l'Union européenne d'adapter sa législation sur la migration aux réalités du marché du travail. L'accent se déplace de la mobilité éducative vers l'attraction des travailleurs qualifiés et la reconnaissance mutuelle des qualifications. Ainsi, la politique migratoire commence à assumer une fonction économique, répondant aux pénuries structurelles de main-d'œuvre dans les secteurs clés de l'économie.

Une nouvelle étape s'amorce en 2023 avec l'intégration des politiques d'éducation, de travail et de migration dans un cadre unique. La fréquence des termes « compétences », « talents », « compétitivité » et « innovation » augmente alors fortement. Cela

marque une transition vers une approche stratégique, où les professionnels qualifiés ne sont plus considérés comme une main-d'œuvre, mais comme des hauts potentiels. Pour la première fois au niveau européen, la logique du « [talent comme actif stratégique](#) » est introduite, illustrée par la proposition de créer une plateforme numérique conçue pour faciliter le recrutement de professionnels dans les métiers en tension.

Dans la [Directive du 14 avril 2024](#), les termes « partenariats » et « reconnaissance » prennent une dimension inédite. Ils ne désignent plus de simples mécanismes techniques, mais des liens institutionnels entre l'Union européenne et les pays tiers. La politique migratoire s'enrichit d'une dimension externe, marquée par la création de partenariats pour les talents, dont l'objectif est de favoriser des échanges de compétences mutuellement bénéfiques, de développer des programmes éducatifs et professionnels communs, et de simplifier les procédures de mobilité.

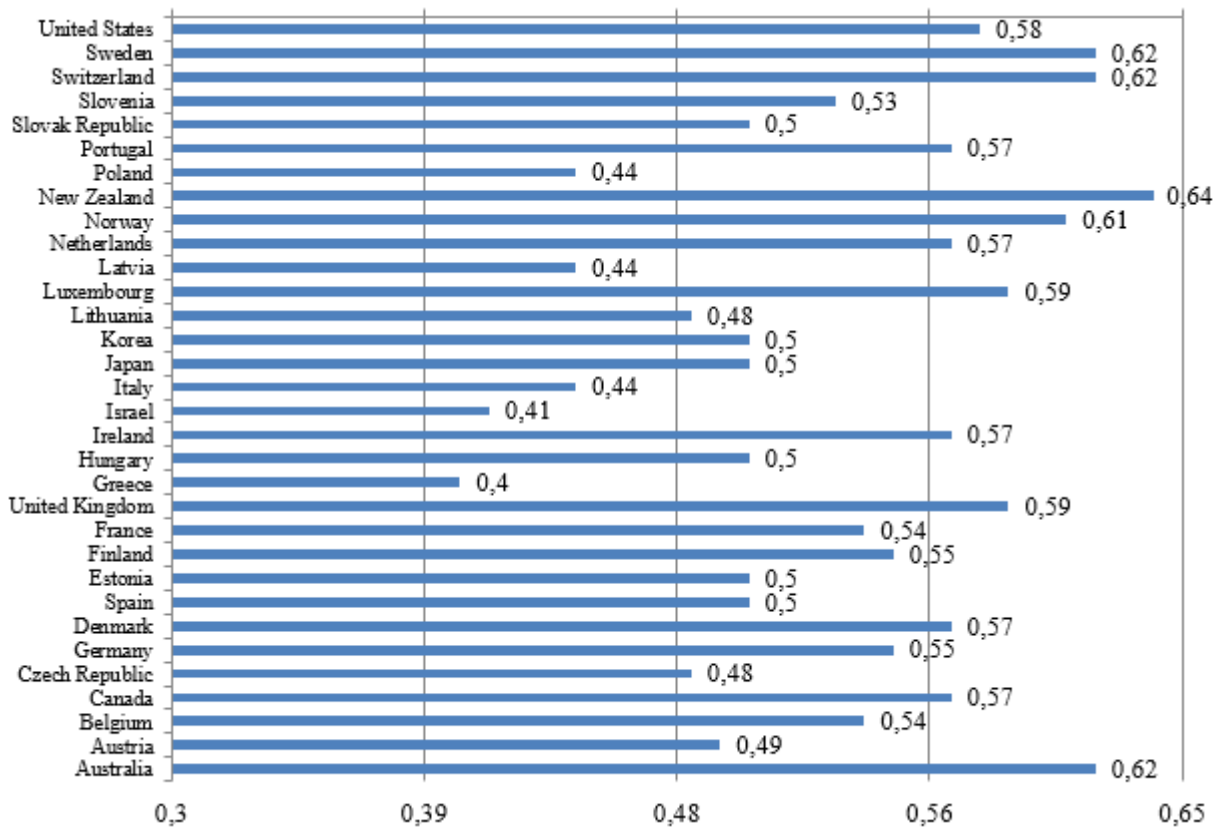
Depuis 2016, l'Union européenne a connu une transformation en profondeur de son approche de la migration qualifiée : d'une régulation académique, elle est passée à la construction d'un écosystème institutionnel dédié au développement et à la circulation des talents. Le nouveau paradigme [de la mobilité à l'attractivité](#) repose sur une conviction centrale : le capital humain constitue le socle de la compétitivité dans un contexte de concurrence mondiale pour les compétences et l'innovation.

LES DÉFIS DE L'ATTRACTIVITÉ DE L'UNION EUROPÉENNE

Dans ce contexte, une question se pose : quelle place l'Union européenne occupe-t-elle dans le système mondial de compétition pour les talents, et dans quelle mesure ses politiques peuvent-elles transformer l'attraction des professionnels qualifiés en un moteur de compétitivité à long terme ?

Répondre à ce dilemme stratégique nécessite un examen des cadres politiques, et une évaluation empirique de l'attractivité de l'Union pour les professionnels hautement qualifiés. Il est donc pertinent de réaliser une analyse comparative entre les États membres et les principales destinations mondiales de talents. Cette comparaison permet d'évaluer l'efficacité avec laquelle les pays européens se positionnent sur le « marché mondial des talents », où les déterminants ne sont pas seulement la qualité de vie, mais aussi les opportunités de développement professionnel, l'accès aux secteurs high-tech et la stabilité de l'emploi à long terme.

Pour ce faire, l'analyse s'appuie sur les résultats de [l'étude de l'OCDE](#) sur l'attractivité des talents, qui propose une évaluation complète des systèmes nationaux à travers un indice intégré mesurant l'attractivité de chaque pays pour les travailleurs hautement qualifiés.



L'indice moyen d'attractivité des talents pour les États membres de l'Union européenne s'élève à 0,52, un score inférieur à celui de l'Australie (0,62), de la Nouvelle-Zélande (0,64), de la Suisse (0,62) et des États-Unis (0,58). Cela montre que, malgré une qualité de vie élevée et des avancées sociales indéniables, les États membres restent en retard par rapport à leurs concurrents mondiaux pour attirer et retenir les travailleurs hautement qualifiés. Ces mécanismes renvoient à des cadres réglementaires, administratifs et de coordination qui organisent et favorisent la mobilité des talents. Ils englobent des [instruments juridiques et réglementaires](#), une [coordination institutionnelle](#) (gouvernements-entreprises-universités), des [systèmes d'incitation](#) (subventions, financements pour les start-up) ainsi que la [numérisation](#).

Au sein de l'Union européenne, une stratification régionale émerge. Les pays du Nord et de l'Ouest, comme la Suède, les Pays-Bas, l'Irlande, le Danemark et le Luxembourg affichent des niveaux d'attractivité comparables à ceux des principaux pôles mondiaux

de talents. Ces pays combinent des marchés du travail ouverts, des infrastructures d'innovation avancées et des standards de vie élevés, créant ainsi un environnement favorable pour les immigrants qualifiés. En revanche, les pays du Sud et de l'Est restent dans la fourchette moyenne d'attractivité pour les professionnels hautement qualifiés (Italie, 0,44 ; Espagne, 0,5 ; Pologne, 0,44 ; Lettonie, 0,44 ; Grèce, 0,40), ce qui limite leur compétitivité dans la course mondiale aux talents.

Parallèlement, l'Union européenne fait face à un phénomène de fuite des talents techniques : ingénieurs, professionnels de l'informatique et chercheurs la quittent pour rejoindre les grands pôles d'innovation que sont les États-Unis, le Canada et l'Australie. Selon la [Banque mondiale](#), l'émigration des personnes hautement qualifiées peut entraîner une perte de capital humain et de ressources fiscales pour les pays d'origine, en particulier lorsque les marchés du travail sont rigides et que les opportunités d'emploi qualifié sont limitées. Toutefois, l'impact global dépend de la

capacité des gouvernements à mettre en place des mécanismes de circulation des connaissances et à exploiter le potentiel des diasporas pour l'innovation et l'investissement.

Les données du [Parlement européen](#) confirment que le nombre de chercheurs, d'ingénieurs et de diplômés en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STEM) quittant l'Union européenne en quête de meilleures conditions de travail et de financements de recherche ne cesse d'augmenter. Les départs les plus marqués s'observent en Europe centrale et méridionale, où l'absence de programmes de recherche compétitifs et la faible coopération entre universités et secteur privé alimentent l'émigration. Par ailleurs, comme le souligne la [Banque mondiale](#), la migration technologique hautement qualifiée en provenance d'Europe reste sélective : les taux de retour sont particulièrement faibles parmi les professionnels originaires d'Europe centrale et orientale ayant rejoint les États-Unis, le Canada et l'Australie, ce qui témoigne d'une fuite continue de talents dans les domaines des technologies numériques, de l'ingénierie et de la recherche scientifique vers les pôles d'innovation non européens.

L'IMPACT DE L'IMMIGRATION QUALIFIÉE SUR LA COMPÉTITIVITÉ DE L'UNION EUROPÉENNE

L'Union européenne se distingue par son modèle social équilibré et sa qualité de vie élevée, mais elle reste moins attractive pour les immigrants qualifiés – un facteur qui limite la réalisation de son potentiel compétitif dans l'économie mondiale du savoir. Cela soulève une question plus profonde : comment l'immigration qualifiée influence-t-elle précisément la compétitivité nationale ? La mobilité des talents doit être considérée comme un [moteur structurel](#) d'innovation, de productivité et de renouvellement technologique. La mobilité internationale qualifiée

[amplifie l'effet d'entraînement](#) des connaissances, la diffusion des idées et des savoir-faire issus des activités de recherche et développement, qui stimule l'innovation, améliore la compétitivité et favorise une croissance économique durable.

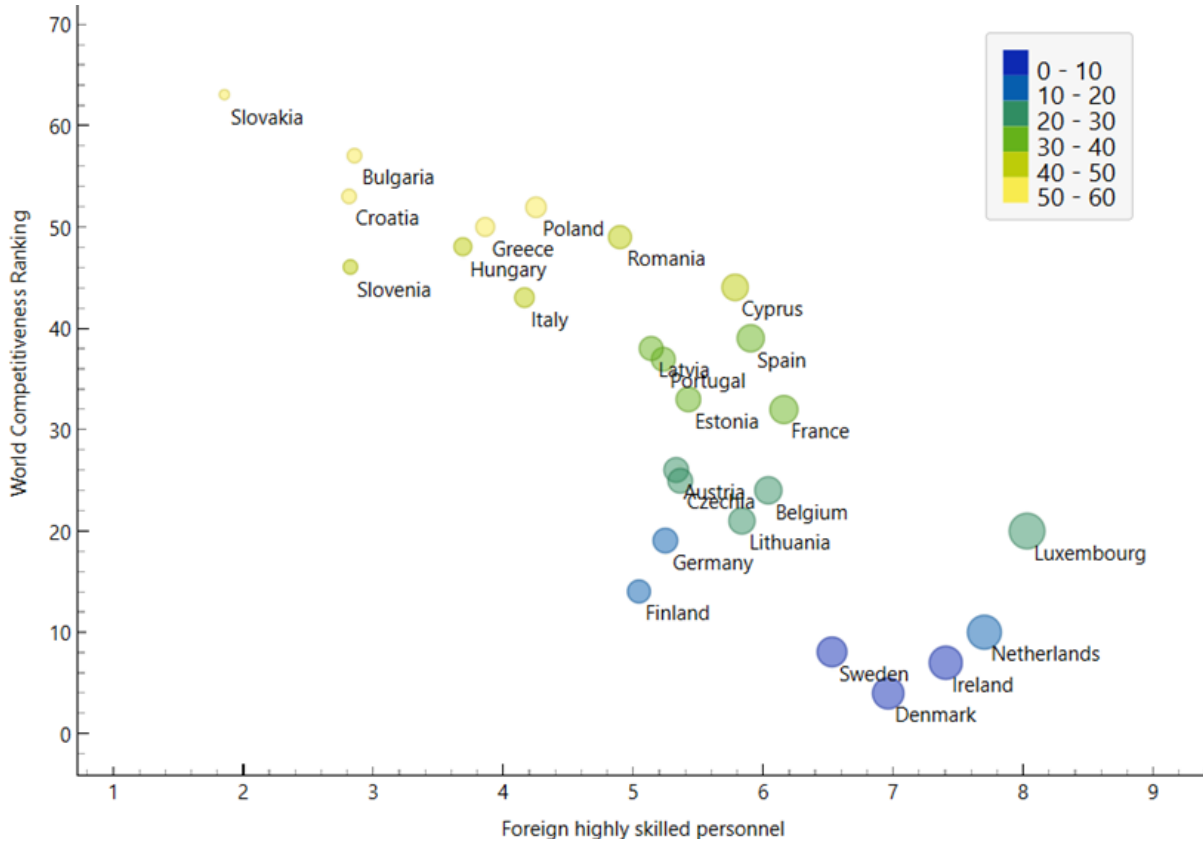
De même, [l'OCDE](#) révèle que les régions ayant une part plus importante d'immigrants hautement qualifiés enregistrent des niveaux de productivité du travail plus élevés, confirmant l'impact direct du capital humain sur la performance économique. Des résultats similaires sont fournis par une [étude](#) qui identifie une relation positive entre les flux d'immigrants hautement qualifiés, les dépenses de R&D et le dépôt de brevets. En outre, les immigrants jouent un rôle de fondateurs de start-up et d'entreprises innovantes, stimulant ainsi la création d'emplois et accélérant le renouvellement technologique dans les économies de leur pays d'accueil.

Dans ce contexte, il est important de corréliser la migration des travailleurs qualifiés avec les indicateurs nationaux de compétitivité suivants :

- Le [personnel hautement qualifié étranger](#) (IMD World Talent Ranking), qui mesure la capacité d'un pays à attirer des travailleurs qualifiés étrangers, reflétant l'efficacité de sa politique migratoire orientée vers les talents, l'ouverture de son marché du travail et sa qualité de vie ;
- Le [Classement mondial de la compétitivité](#) qui fournit une évaluation complète de la performance économique, de l'efficacité gouvernementale, des entreprises et des infrastructures.

La comparaison de ces deux indicateurs permet d'observer comment l'attraction des talents étrangers influence la position des pays sur la carte mondiale de la compétitivité, ainsi que d'identifier les différences internes entre les vingt-sept États membres dans la « course aux talents ».

**Corrélation entre le personnel étranger hautement qualifié et la
compétitivité nationale dans les États membres**

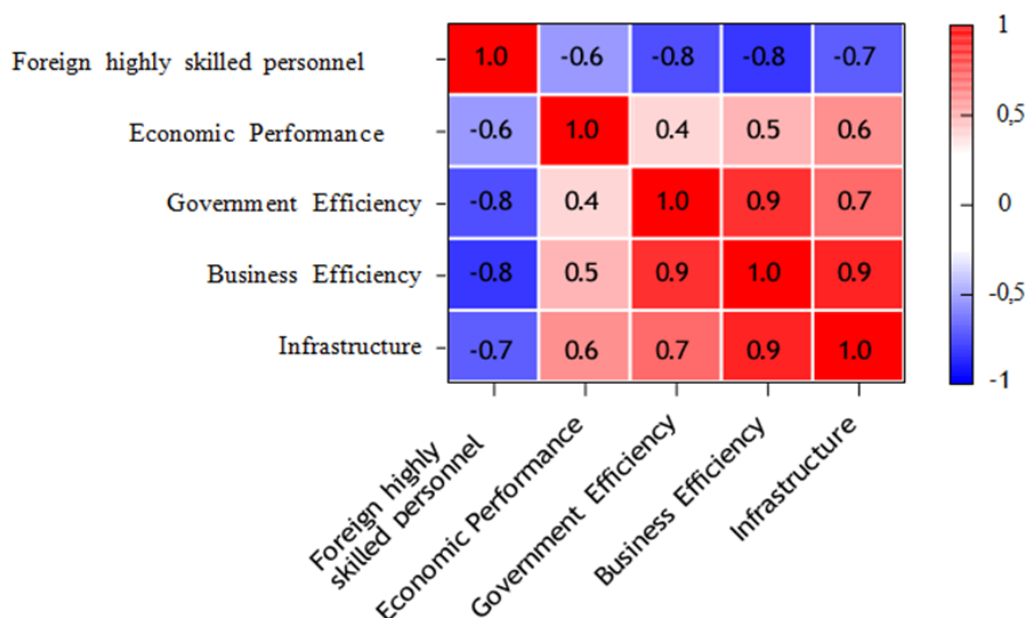


Le graphique montre une corrélation claire entre la capacité des États membres à attirer des professionnels qualifiés et leur niveau de compétitivité. Les pays qui intègrent avec succès les talents étrangers (Danemark, Suède, Irlande, Pays-Bas et Luxembourg) occupent des positions de premier plan dans le classement mondial de la compétitivité.

Pour une évaluation plus détaillée de cette relation, il est pertinent d'analyser comment l'indicateur

d'attraction des personnels hautement qualifiés est en corrélation avec les principales composantes définies par le Classement mondial de la compétitivité : la performance économique, l'efficacité gouvernementale, l'efficacité des entreprises et les infrastructures. Une telle différenciation permet d'identifier les canaux spécifiques par lesquels les professionnels qualifiés étrangers contribuent aux avantages compétitifs nationaux.

**Corrélation entre l'immigration hautement qualifiée et les sous-indices de
compétitivité nationale dans les pays de l'Union européenne**



L'analyse révèle que l'attraction de professionnels hautement qualifiés a un impact structurel, et non marginal, sur la compétitivité des États membres. Un rang bas correspond à une meilleure position dans l'indice de compétitivité. Ainsi, une corrélation négative n'indique pas un déclin, mais plutôt une amélioration de la position d'un pays à mesure que le nombre d'immigrants qualifiés augmente.

La corrélation la plus marquée apparaît entre l'indicateur « personnel hautement qualifié étranger » et les indices « efficacité des entreprises » et « efficacité gouvernementale ». Cela suggère que l'afflux de capital humain de qualité est directement associé à des améliorations de l'efficacité de l'environnement des affaires, de la performance managériale et de la capacité institutionnelle de l'État. Dans les pays où la concentration d'immigrants qualifiés est plus élevée, l'environnement des affaires présente une plus grande flexibilité organisationnelle, une adoption plus rapide des technologies numériques et un degré plus élevé d'ouverture à la coopération transnationale.

Ce résultat est étayé par des études montrant que l'afflux de personnels hautement qualifiés est

positivement corrélé au niveau de la numérisation des entreprises, en particulier l'[utilisation des technologies](#) et d'intelligence artificielle. Les immigrants qualifiés sont souvent employés dans des secteurs liés à l'innovation technologique, à l'automatisation et à la transformation numérique, renforçant ainsi la compétitivité globale du secteur entrepreneurial. Ils se lancent de plus en plus dans l'entrepreneuriat, notamment dans des secteurs innovants, où ils stimulent l'émergence de nouveaux modèles économiques et au développement de start-up. Ce phénomène constitue une évolution qui renforce l'intégration de l'Union européenne dans les réseaux mondiaux de connaissances.

Une corrélation un peu moins forte, mais significative, est observée entre le niveau d'immigration qualifiée et la composante « Infrastructures » : la qualité des infrastructures – numériques, éducatives et scientifiques – n'attire pas seulement les professionnels, elle est aussi renforcée par leur présence. La corrélation avec la « Performance économique » est de force modérée, indiquant une relation indirecte entre l'immigration qualifiée et les résultats macroéconomiques. Son effet se matérialise par une amélioration de l'efficacité des entreprises et une qualité accrue de la gouvernance.

Dans le contexte mondial actuel, le capital humain devient une ressource pour le renouvellement technologique, l'amélioration de l'efficacité des entreprises et le développement des infrastructures : en d'autres termes, un fondement de la compétitivité à long terme de l'Union européenne.

LES OPTIONS POLITIQUES POUR RENFORCER LA COMPÉTITIVITÉ DE L'UNION EUROPÉENNE

Dans ce contexte, il convient de se concentrer non pas sur l'expansion quantitative de la mobilité, mais sur l'amélioration de son impact qualitatif : créer des conditions dans lesquelles chaque professionnel recruté devient un vecteur de pratiques managériales innovantes qui transforment l'environnement des affaires et améliorent l'efficacité institutionnelle.

Tout d'abord, il est nécessaire de repenser le rôle de l'immigration qualifiée dans les stratégies de développement économique de l'Union européenne, en l'intégrant dans un cadre plus large de compétitivité, de transformation numérique et d'innovation. À cet égard, les instruments lancés par la Commission européenne devraient être élargis pour une intégration plus profonde avec les politiques d'innovation, industrielles et entrepreneuriales.

La forte corrélation entre « Personnel hautement qualifié étranger » et « Efficacité des entreprises » suggère que le principal canal de transmission par lequel la migration affecte la compétitivité opère *via* la dynamique des entreprises : productivité, innovation et capacité de transformation numérique. Des lors, la politique européenne devrait promouvoir de telles connexions par le biais d'incitations financières et fiscales, l'extension des opportunités de stages en entreprise et la création de plateformes d'échange de pratiques managériales.

De plus, la relation entre « personnel hautement qualifié étranger » et « efficacité gouvernementale » indique une double interaction : des institutions efficaces attirent les talents, tandis que leur présence renforce à son tour la qualité institutionnelle. Comme le souligne le [nouveau programme européen d'innovation](#),

l'amélioration de l'attractivité de l'Europe pour les talents nécessite la mise en place d'un environnement réglementaire moderne qui permet des tests rapides et la commercialisation des innovations, tout en maintenant la transparence et la compétitivité du marché intérieur.

Enfin, la relation entre l'immigration qualifiée et le développement des « infrastructures » confirme que les entités scientifiques, éducatives et numériques n'attirent pas seulement les professionnels, mais sont elles-mêmes renforcées par leur présence. Cela rejoint les conclusions de l'OCDE, qui mettent en lumière l'interdépendance entre l'accès aux infrastructures de recherche et la qualité des réseaux scientifiques internationaux. Dans son initiative [Flagship 4: Fostering, Attracting and Retaining Deep Tech Talent](#), la Commission européenne souligne que les infrastructures modernes constituent le fondement de l'attractivité de l'Europe pour les professionnels innovants.

La politique européenne d'attraction des talents doit évoluer : il ne s'agit plus seulement de faciliter la mobilité, mais de construire les fondements institutionnels, économiques et technologiques de son efficacité. Cela nécessitera d'aligner les mécanismes migratoires sur les besoins du marché du travail, et de développer des indicateurs mesurant la contribution réelle des talents à la performance des entreprises. Ce n'est qu'à ces conditions que la migration des talents deviendra un pilier central de la compétitivité durable de l'Union européenne dans l'économie mondiale du savoir.

En parallèle, l'attraction des professionnels qualifiés ne doit pas être perçue uniquement par leurs pays d'origine comme une « fuite des cerveaux », mais comme une opportunité de créer des partenariats mutuellement bénéfiques. Ceux-ci favorisent la circulation des savoirs et le développement du capital humain. L'Union européenne, dans son [cadre politique](#), souligne que les Partenariats pour les talents doivent contribuer à sa croissance économique, et au renforcement des

capacités des pays partenaires. Cela passe par des investissements dans l'éducation, la formation aux compétences et les échanges technologiques.

Une étape dans cette direction est la conclusion d'accords bilatéraux entre l'Union européenne et les pays d'origine. Il s'agit de développer les compétences, d'offrir des formations professionnelles

et de créer les conditions pour un retour volontaire des professionnels, enrichis de leur expérience acquise. Cette approche transforme la fuite des cerveaux en circulation des talents. Elle garantit un équilibre plus juste et plus durable entre les besoins du marché du travail européen et le développement du potentiel humain à l'échelle mondiale.

Olena Oliinyk

Docteure en économie, Maîtresse de conférences,
Département des ressources humaines et de
l'entrepreneuriat, Institut d'économie et de
gestion, Université nationale de l'eau et de
l'environnement, Ukraine.

Retrouvez l'ensemble de nos publications sur notre site :
www.robert-schuman.eu

Directeur de la publication : Pascale JOANNIN
ISSN 2402-614X

Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que la seule responsabilité de l'auteur.
© Tous droits réservés, Fondation Robert Schuman, 2026

LA FONDATION ROBERT SCHUMAN, créée en 1991 et reconnue d'utilité publique, est le principal centre de recherches français sur l'Europe. Elle développe des études sur l'Union européenne et ses politiques et en promeut le contenu en France, en Europe et à l'étranger. Elle provoque, enrichit et stimule le débat européen par ses recherches, ses publications et l'organisation de conférences. La Fondation est présidée par M. Jean-Dominique GIULIANI.