

MARRUECOS

TRABAJADORES EMIGRANTES EN FRANCIA⁴²

La OCDE apunta los fallos

Dos procedimientos complejos y poco transparentes Mejor atraer el talento, modernizar y reforzar las prácticas...

Para atraer los talentos extranjeros y poder responder mejor a las necesidades del mercado de trabajo, Francia debería modernizar y reforzar las prácticas de la inmigración profesional. Esto es lo que recomienda la OCDE en su estudio "*La contratación de trabajadores inmigrantes en Francia*", publicado el 20 de noviembre.

La inmigración profesional de nacionales no-europeos sigue siendo fiable en Francia en comparación con el panorama internacional, representando el 16% en 2016.

Visión general:

El impacto de la inmigración económica:

EN 2016, en Francia, cerca de los 28.000 primeros títulos fueron concedidos por motivos económicos, cerca de 6.000 regularizaciones y 13.000 cambios de estado, principalmente de los estudiantes.

La inmigración familiar y los nacionales de la Unión Europea contribuyen al menos dos veces más al mercado de trabajo que la migración profesional originaria de terceros países.

Cada año, varios miles de sin papeles que trabajan en la construcción o en la restauración especialmente, son regularizados por motivos económicos (5.000 en 2015, 6.400 en 2016). En estos sectores los empleos son percibidos como poco atractivos, sin embargo, es difícil contratar extranjeros a causa de los procedimientos administrativos.

Lentitud administrativa

Desde 2008, la obligación de examinar la situación del empleo es elevada ya que la profesión está inscrita en la lista de profesiones calificadas de "en tensión". Esta lista, sin embargo, no se ha modificado desde su creación y sólo el 15% de las profesiones inscritas se pueden calificar actualmente como "en tensión", habida cuenta de que en toda Francia hay

⁴² Fuente: L'Economiste

una gran necesidad de contrataciones que quedan excluidas (un ejemplo son los servicios personales o dentro de la Sanidad).

Se obtiene las mismas conclusiones en relación a las listas anexas a los Acuerdos de Gestión Concertada (AGC) firmadas con algunos países de origen. En general, el informe de la OCDE muestra que los procedimientos para la concesión de autorizaciones de trabajo son complejos, sujetos a modalidades distintas según la parte del territorio y poco transparentes para los empleadores, lo que puede perjudicar a las PYME.

Déficit de atracción

A pesar de sus ventajas, el Hexágono parece sufrir un déficit de atracción para ciertas categorías de trabajadores altamente cualificados. A fin de paliar este problema, el país ha adoptado en 2016, el Pasaporte talento. Las condiciones de acogida a los start-up extranjeros en Francia parecen ser, a partir de ahora, relativamente atractivas, a pesar de que la coordinación y la promoción de este dispositivo puede reforzarse.

El impacto de los cambios recientes, especialmente los nuevos dispositivos relativos a los estudiantes, los empresarios e inversores, debería ser el objeto de un siguiente intento.

Los estudiantes extranjeros

Aquellos que permanecen en Francia para realizar estudios están representados en las profesiones con difícil contratación. Su inserción al mercado de trabajo a medio plazo no es siempre tan favorable como es de esperar. Así está previsto reforzar los dispositivos de acogida y orientación de los estudiantes extranjeros dentro del sistema educativo de enseñanza superior, de cara a conseguir maximizar las oportunidades de una buena inserción en el mercado de trabajo, ya sea en Francia o en su país de origen.

Trabajadores temporales, el caso de Marruecos

Cerca del 60% de los trabajadores temporales marroquíes en Francia, estarían en posesión de una Carta Trienal "de temporero", después de las estimaciones del Gabinete de la Oficina francés de inmigración e integración (OFII) en Marruecos (principal país de origen de trabajadores temporeros).

Los otros entran por otros canales de inmigración profesional (a priori en posesión de un título de trabajo temporal). En el caso específico del acuerdo firmado entre Francia y Marruecos, la duración de los contratos de trabajo no puede ser inferior a cuatro meses. No es así posible que los

trabajadores de temporada marroquíes entren con una autorización provisional de trabajo (AVT) solamente (generalmente expedida en el caso de los contratos de trabajo de menos de tres meses y que sirva como documento de temporada).

Disminución tendencial de los flujos de temporeros

Desde 2006 el número de temporeros, nacionales de países terceros (especialmente de Marruecos), es estable y oscila entre 6.000 y 7.000 entradas por año. Desde 2009, la duración media de sus contratos es inferior a 5 meses. Según el Gabinete de la Oficina francesa de inmigración e integración marroquí, una gran mayoría de trabajadores respetan la obligación de regresar cada año a su país de origen, en la medida en que tienen grandes opciones de poder volver, en las mismas condiciones, al año siguiente.

Eso no reduce el riesgo de ida y vuelta en el mismo año. Estudios más profundos deberán establecer si la tendencia a la baja de los flujos de temporeros no ha tenido como consecuencia el aumento de inmigración en situación irregular y/o la utilización de otras formas de mano de obra (contratistas extranjeros, trabajadores que se benefician de la libre circulación...).