

Attractivité du territoire français pour les talents internationaux

AVRIL 2016

Yves **BONNET** • Emmanuel **SALIOU**

IGF

INSPECTION GÉNÉRALE DES FINANCES



Inspection générale
des finances

N° 2015-M-083

RAPPORT

ATTRACTIVITÉ DU TERRITOIRE FRANÇAIS POUR LES TALENTS INTERNATIONAUX

Établi par

YVES BONNET
INSPECTEUR GENERAL DES FINANCES

EMMANUEL SALIOT
INSPECTEUR DES FINANCES

AVEC LA PARTICIPATION DE
REMI BIGEARD, STAGIAIRE
ELEONORE DERVIEUX, STAGIAIRE

- AVRIL 2016 -

SYNTHESE

La lettre de mission interministérielle du 17 novembre 2015 vise à renforcer l'attractivité du territoire français pour les talents étrangers, avec une approche ciblée sur **les déterminants individuels des choix d'implantation des talents « économiques »** : CEO et membres de COMEX des groupes internationaux et fondateurs, salariés et *business angels* des écosystèmes de start-ups.

*

La mobilité internationale des talents est devenue **une nécessité pour les entreprises** pour se rapprocher de leurs marchés. Elle est également vitale pour les start-ups qui ont besoin de modèles de développement génériques et dont l'accélération de la croissance passe nécessairement par l'international. Cette mobilité est également devenue **indispensable aux talents eux-mêmes**, que ce soit pendant leur parcours de formation ou le déroulement de leur carrière. Ainsi, selon Campus France, la mobilité des étudiants dans le monde est **en constante progression** : 4 millions d'étudiants en 2012, soit un doublement en douze ans. Par ailleurs, il y aurait d'après PWC, 200 millions d'expatriés dans le monde, dont 1,8 M sont français, 4,2 M allemands et 4,8 M britanniques. **La mobilité internationale change de visage**. L'approche classique est centrée sur un modèle de recherche d'intégration qui ne répond plus aux besoins des meilleurs talents actuels. Ceux-ci aspirent à circuler librement, c'est-à-dire à faire des passages plus ou moins longs dans les pays selon les opportunités offertes, sans rechercher une installation définitive.

Le doute des investisseurs se traduit dans **l'évolution du nombre d'implantations de sièges sociaux en France** qui concernent directement la première population de talents économiques étrangers : **de 2012 à 2014, la France a attiré deux fois moins de sièges sociaux que le Royaume-Uni et moins que l'Allemagne**, ce qui semble lié à la préférence marquée des « BRIC » pour ces deux derniers pays. Cette attractivité discutée de la France est également visible dans la **concurrence des écosystèmes de start-ups de l'Allemagne et du Royaume-Uni**, même si les indicateurs sont plus imprécis : le montant moyen levé par opération est plus élevé au Royaume-Uni et en Allemagne qu'en France, ce qui est un indice favorable d'accompagnement financier du développement des start-ups dans la durée.

L'avis global des décideurs internationaux sur l'attractivité du territoire français **est très différent selon qu'ils sont implantés en France**, avec 80 % d'avis favorables en 2015 **ou qu'ils ne le sont pas**, avec seulement 45 % d'opinions favorables. Les investisseurs se montrent notamment prudents dans trois domaines particuliers : le niveau de la fiscalité, le coût du travail et l'environnement juridique. **De plus, seuls 33 % des investisseurs étrangers jugent efficace la politique de promotion de la France à l'étranger**, alors que l'un des « *trois facteurs qui dynamisent les talents (en plus de la compétitivité économique ou fiscale) est l'existence de « communications multicanales centrées sur l'attractivité urbaine »* ».

En termes d'image, **Londres a réussi à promouvoir sa position de HUB mondial**, alors que les autres capitales continentales sont davantage vues comme d'influence européenne. A cet égard, une étude PWC tente de cerner les motifs des écarts entre Paris et Londres, et fait ressortir **trois concentrations d'indicateurs défavorables à Paris** :

- ◆ **l'accès à la technologie**, avec 4 critères défavorables sur 4 ;
- ◆ **les aéroports internationaux**, avec également 4 critères défavorables sur 4 ;
- ◆ **le dynamisme économique**, avec 12 critères défavorables sur 18, soit les deux-tiers, avec le caractère aggravant supplémentaire que, dans 8 cas sur les 12, l'écart est supérieur ou égal à cinq rangs de classement.

Rapport

Sur le plan des déterminants individuels, les trois facteurs les plus « irritants » sont la gestion administrative au sens de l'obtention d'un visa et d'un titre de séjour (pour 61 % des répondants), le climat social et la fiscalité des particuliers (à égalité, pour 70 % d'entre eux). **Ainsi, selon le baromètre AmCham-Bain de 2015, le système social reste le principal atout français et le poids de la fiscalité des particuliers le principal frein à l'attractivité du territoire français pour les talents.**

*

Compte tenu de ces éléments d'analyse, **la première série de propositions consiste à organiser la communication vis-à-vis de l'étranger**, en nommant un directeur de la communication économique extérieure pour l'État, en construisant une image professionnelle et dynamique de la France au moyen d'un concours international, en structurant les sites internet dans le cadre d'une charte et en privilégiant l'utilisation des réseaux sociaux, en organisant une veille proactive contre les risques du *French bashing*. Dans cet ensemble, le « centre de ressources unique » destiné plus particulièrement aux talents économiques doit jouer un rôle important, en coordonnant les informations administratives utiles aux futurs impatriés. Une RIM serait nécessaire pour lancer ce projet.

La deuxième série de propositions vise à coordonner les acteurs ayant une influence potentielle sur l'attractivité économique de la France, au niveau central, en créant une mission interministérielle placée auprès des ministères économique et financier, et au niveau local, en s'appuyant sur les Direccte comme interlocuteurs, à la fois des diverses administrations locales sollicitées par les talents économiques et d'un réseau à créer de *Welcome Offices* des métropoles. Par ailleurs, l'Insee et le CGET doivent être mobilisés pour évaluer de façon fiable la consistance des sièges sociaux, des écosystèmes de start-ups et la présence des talents étrangers en France, ce qui nécessitera de retenir préalablement des définitions indispensables à la mesure de l'attractivité de la France.

Les mouvements de fragmentation des sièges et d'internationalisation des conseils d'administration et des COMEX, qui visent à se rapprocher des marchés, mettent les CEO et membres de COMEX davantage en mesure de décider de l'implantation d'une partie des fonctions des centres de décision et, par contre coup, des centres de recherche et de production. C'est pourquoi une troisième série de propositions concerne la fiscalité des personnes, en veillant à ne retenir que peu de mesures (le plafonnement des cotisations sociales et le régime des stocks options), **soutenables budgétairement**, en espérant qu'elles seront suffisantes en termes d'attractivité. **Pour ce qui concerne les acteurs des écosystèmes de start-ups**, outre la mise en œuvre de la proposition de « compte épargne investisseur » faite par le Premier ministre, **la mission suggère d'étendre le régime de « jeune entreprise innovante » aux start-ups pour des raisons économiques et réglementaires solides et pour un coût raisonnable**, puisque la définition de la cible reste à poser.

Une quatrième série de propositions a pour objet de simplifier la délivrance des titres de séjour et l'immatriculation à la sécurité sociale, en priorisant les talents économiques qui forment une population test restreinte et à moindre risque sécuritaire ou de fraude, en évaluant par des moyens externes la mise en œuvre des décisions prises et en renforçant peu à peu la confiance vis-à-vis des talents par des moyens de *scoring* des risques, de recommandations par les acteurs économiques qui ne peuvent prendre un risque de réputation et de continuité de l'organisation et des systèmes d'information entre visa et titre de séjour.

Enfin, **une dernière série de mesures ciblées vise à renforcer la lisibilité de l'offre éducative française**, en développant l'information pour les publics étrangers et les passerelles avec les standards internationaux.

Rapport

Au terme de ses travaux, la mission considère que l'attractivité de la France pour les talents économiques étrangers ne peut pas être isolée de l'attractivité globale de l'économie française ou du retour des Français de l'étranger, indispensables à notre dynamisme et à notre réussite collective. Nous vivons dans un écosystème qui se renforce ou qui au contraire périclité, selon le nombre et la qualité de ses participants.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
1. UNE VUE CONTRASTEE DE L'ATTRACTIVITE DE LA FRANCE POUR LES TALENTS ETRANGERS.....	3
1.1. Le dynamisme est le premier déterminant d'attractivité des talents économiques	3
1.1.1. <i>Une économie moins dynamique.....</i>	<i>3</i>
1.1.2. <i>Une communication institutionnelle insuffisante.....</i>	<i>5</i>
1.2. A défaut, un ressenti individuel contrasté et des particularismes locaux peuvent être des freins	6
1.2.1. <i>Des facteurs individuels « stimulants » mais des facteurs « irritants » plus nombreux.....</i>	<i>6</i>
1.2.2. <i>Des particularismes administratifs forts.....</i>	<i>7</i>
1.3. Le régime des impatriés, unanimement défendu, a des effets limités	10
1.3.1. <i>Des effets directs limités pour les talents économiques ciblés par la mission</i>	<i>10</i>
1.3.2. <i>Le coût du travail, hors impatriés, reste déterminant.....</i>	<i>13</i>
1.4. La lenteur des procédures d'accueil de la mobilité internationale est un handicap économique	15
1.4.1. <i>La difficulté majeure de l'obtention d'un titre de séjour.....</i>	<i>15</i>
1.4.2. <i>Le retard pénalisant de l'ouverture des droits à l'assurance maladie.....</i>	<i>17</i>
1.5. Les métropoles européennes ont adopté des stratégies d'attractivité volontaristes.....	18
1.5.1. <i>Une première approche globale de l'attractivité des métropoles.....</i>	<i>18</i>
1.5.2. <i>Une seconde approche ciblée sur la motivation individuelle des talents économiques.....</i>	<i>19</i>
2. DES MOYENS ACCESSIBLES SI LA VOLONTE D'ATTRACTIVITE S'INCARNE DANS DES CHANTIERS SUIVIS.....	23
2.1. Développer l'image professionnelle de la France et la rendre accessible aux talents.....	23
2.1.1. <i>Construire une image professionnelle de la France</i>	<i>23</i>
2.1.2. <i>Favoriser l'accessibilité de l'information pour les talents étrangers</i>	<i>24</i>
2.1.3. <i>Promouvoir une vue partagée du site France</i>	<i>26</i>
2.2. Mettre en réseau les acteurs contribuant à l'attractivité.....	27
2.2.1. <i>Remédier à la dispersion des acteurs centraux.....</i>	<i>27</i>
2.2.2. <i>Associer en réseau les Welcome offices des métropoles</i>	<i>27</i>
2.2.3. <i>Animer les écosystèmes de startups.....</i>	<i>30</i>
2.3. Restaurer la confiance des investisseurs internationaux par des mesures fiscales et sociales ciblées.....	30
2.3.1. <i>Mettre en œuvre des mesures ciblées à destination des dirigeants d'entreprise.....</i>	<i>30</i>
2.3.2. <i>Encourager la prise de risque des investisseurs dans les start-ups.....</i>	<i>31</i>
2.3.3. <i>Aider au maintien des fondateurs et soutenir la pérennité des start-ups.....</i>	<i>32</i>

2.4. Simplifier les procédures d'accueil en commençant par les talents économiques.....	34
2.4.1. Réduire les déplacements en préfecture pour la délivrance des titres de séjour.....	34
2.4.2. Accélérer l'immatriculation à la sécurité sociale.....	36
2.4.3. Suivre et animer de façon transverse ces deux dispositifs.....	37
2.5. Promouvoir l'offre éducative française pour les étrangers.....	38
2.5.1. Conforter le développement d'une offre au standard international.....	38
2.5.2. Renforcer l'image de la France sur la valeur internationale de son système éducatif et de sa langue.....	38
2.5.3. Développer les passerelles avec les systèmes anglo-saxons.....	39
CONCLUSION.....	41
LISTE DES PROPOSITIONS.....	43

INTRODUCTION

Par lettre du 17 novembre 2015¹, les ministres chargés des affaires étrangères et du développement international (MAEDI), des finances et des comptes publics (MFCP), de l'économie, de l'industrie et du numérique (MEIN), ainsi que le secrétaire d'État au commerce extérieur, à la promotion du tourisme et aux Français de l'étranger ont confié à l'Inspection générale des finances (IGF) une mission visant à renforcer l'attractivité du territoire français pour les talents étrangers.

La lettre de mission demande de concentrer l'analyse et les propositions sur les **déterminants individuels des choix d'implantation de talents étrangers préalablement définis (CEO, membres de comité exécutif, fondateurs de start-ups, employés des start-ups et *business angels*)**, que la mission désignera dans la suite du rapport, par mesure de simplicité, comme des « **talents économiques** ».

Parmi les déterminants individuels des choix d'implantation des talents étrangers, la lettre de mission demande d'examiner les critères objectifs et subjectifs suivants :

- 1) Mesurer, toutes choses égales par ailleurs, l'impact des mesures offertes aux talents influant sur le choix de ces derniers (rémunération, cadre de vie, etc...) ;
- 2) Effectuer un comparatif des dispositifs fiscaux mis en place dans les pays voisins (Allemagne, Royaume-Uni, Pays-Bas, Belgique) afin d'attirer les talents, dans le but de porter le débat au niveau européen ;
- 3) Réaliser un état des lieux des démarches administratives de l'étranger en France, de la première demande de visa à l'installation complète du talent étranger et de sa famille : obtention du premier visa, du titre de séjour, immatriculation à la sécurité sociale, formalités liées à l'installation de la famille (recherche de logement, inscription à l'école...) ;
- 4) Établir une comparaison par rapport aux destinations concurrentes (*de Paris*) sur des critères objectifs (coûts de l'immobilier, offre scolaire adaptée aux étrangers, délais de délivrance des documents administratifs, qualité de service telle que la capacité de répondre en anglais...) et mettre en valeur les bonnes pratiques.

Par ailleurs, la lettre de mission ajoute une dimension territoriale à l'approche des talents à travers trois thèmes :

- 1) Formuler des propositions pour améliorer l'efficacité des canaux (réseau culturel et scientifique du MAEDI, Business France, chambres de commerce, organismes de recherche, universités, pôles de compétitivité...) et des vecteurs (médias...) de la stratégie de promotion des villes monde ;
- 2) Identifier les sites de production de grands groupes internationaux, français comme étrangers, grands centres de recherche, villes reconnues pour le dynamisme de leurs start-ups (*hors région parisienne*) ;
- 3) Proposer une analyse de l'offre de services (*de ces sites hors région parisienne*) à destination des talents étrangers (offre scolaire, accueil administratif...) et proposer des mesures de renforcement de l'attractivité de ces sites.

Ceci, en veillant à associer aux travaux de la mission l'ensemble des services qui accueillent des étrangers en France.

¹ Annexe 1 – Lettre de mission du 17 novembre 2015.

Rapport

Ce foisonnement des thèmes tient à la volonté de ne rien oublier dans l'approche des déterminants individuels des choix d'implantation des talents étrangers, avec l'objectif de **mettre au jour de nouvelles mesures pour le Conseil stratégique de l'attractivité (CSA) de la fin de l'année 2016.**

La mission a commencé ses travaux le 21 novembre 2015. Elle a rapidement constaté que certaines décisions essentielles, prises par le CSA du 17 février 2014, n'étaient pas mises en œuvre deux ans plus tard : le « passeport talent », la délivrance en un mois du numéro sécurité sociale, la création d'un « centre de ressources unique » d'information des talents et le financement des bourses attribuées dans le cadre de l'initiative French Tech Ticket, visant à attirer des talents étrangers en France ; la mission a donc décidé de faire un suivi de ces projets et, dans la mesure de ses moyens, d'aider à leur concrétisation.

Elle a rencontré plus d'une centaine de représentants du monde de l'entreprise, des associations professionnelles² et des administrations qui accueillent les étrangers en France³. Elle a également effectué deux déplacements à Toulouse et à Lyon.

Une note de cadrage a été établie le 7 janvier 2016 et la mission a rendu compte de l'avancement de ses travaux aux cabinets, le 28 janvier 2016.

L'attractivité de la France pour les talents étrangers se laisse difficilement circonscrire de façon objective, pour de multiples raisons :

- ◆ la mission a examiné les domaines abordés par la lettre de mission, sans pouvoir prétendre à l'expertise sur tous (à titre d'exemple, le traitement des visas et titres de séjour dépend autant de la sociologie des administrations que des textes législatifs et réglementaires⁴) ;
- ◆ certaines notions essentielles de la lettre de mission n'ont pas de définition stabilisée (talents étrangers, quartiers généraux⁵, start-ups⁶...) et leur dénombrement est imprécis ;
- ◆ les informations écrites des acteurs économiques ont été longues à obtenir par la mission, sans doute pour des raisons de complexité technique et de prudence des grands groupes et par manque de moyens pour les start-ups ; la mission ne peut écarter complètement le risque d'une chambre d'échos où un cercle étroit d'interlocuteurs partagent les mêmes idées et les diffusent, ce qui n'entache pas nécessairement leur justesse⁷ ;
- ◆ la plupart des interlocuteurs de la mission ont abordé de façon liée l'attractivité économique de la France, les choix d'implantation des talents étrangers et le retour des Français partis à l'étranger.

C'est dans ce contexte que la mission a analysé les forces et faiblesses de l'attractivité de la France pour les talents étrangers et a fait des propositions.

² Annexe 2 – Liste des personnes rencontrées (105 entretiens, dont 27 à Toulouse et à Lyon).

³ Y compris des ministères de l'intérieur, de l'éducation nationale et de la santé qui n'étaient pas parties à la lettre de mission.

⁴ Ainsi, l'expression rapportée qu' « un bon visa est un visa refusé » ou l'échec de la carte compétences et talents, créée en 2007 et qui n'a jamais atteint 500 attributions par année.

⁵ Cf. introduction *Les quartiers généraux des grandes entreprises en France* de Didier Banquy et Julien Munch, inspecteur général et inspecteur des finances, n° 2014-M-050-01 d'octobre 2014.

⁶ L'appareil statistique européen ne reconnaît que des « gazelles » dont la définition vient de changer : les gazelles sont des entreprises de moins de cinq ans d'âge qui ont connu une croissance moyenne annuelle supérieure à 10 % pendant une période de trois ans et se maintiennent à un effectif de plus de dix employés. Cette croissance s'exprime soit en effectifs salariés, soit en chiffre d'affaires (cf. annexe 3 - Glossaire).

⁷ La mission remercie cependant particulièrement M. Jean Pautrot, président du Conseil Magellan de l'international, qui a animé un groupe de travail de directeurs des ressources humaines internationaux et a produit une contribution originale sur les comparaisons de rémunérations entre pays (en annexe 4).

1. Une vue contrastée de l'attractivité de la France pour les talents étrangers

1.1. Le dynamisme est le premier déterminant d'attractivité des talents économiques

1.1.1. Une économie moins dynamique

Les talents « économiques », au sens de la lettre de mission, sont au premier chef intéressés par le développement des entreprises. Ainsi, le dynamisme économique d'un territoire est-il considéré comme un déterminant individuel de mobilité pour les talents internationaux.

C'est ce que rappellent deux études récentes :

- ◆ le baromètre AmCham⁸-Bain de 2015⁹ présente les facteurs d'attractivité de la France pour des investisseurs étrangers.

Arrivent en tête le contexte économique (72 % de réponses « très important »), le coût global de la main d'œuvre (75 % de réponses « très important ») et la qualité de la formation de la main d'œuvre (75 % de réponses « très important »), tandis que la qualité de vie et la culture sont considérées comme peu importantes (14 % de réponses « très important »). C'est donc une combinaison de déterminants économiques et, de façon plus accessoire, de stimulants individuels qui crée l'attractivité d'un territoire pour les talents économiques ;

- ◆ l'index mondial Compétitivité et talents (GTCL) Insead/Adecco 2015 relève « l'importante corrélation entre mouvements des talents et prospérité économique », les pays affichant les meilleures performances économiques étant considérés comme des destinations attractives pour les travailleurs hautement qualifiés¹⁰.

Or, la France bénéficie moins que d'autres pays voisins des facteurs de reprise de l'économie européenne (baisses conjuguée de l'euro, des taux due à la politique monétaire accommodante de la banque centrale européenne et du prix du pétrole).

Tableau 1 : Taux de croissance du PIB en volume

Pays	2012/2011	2013/2012	2013/2014
Allemagne	0,4	0,1	1,6
France	0,2	0,7	0,2
Royaume-Uni	0,7	1,7	2,8
Moyenne européenne	- 0,5	0,1	1,3

Source : TEF Insee 2016 (page 111) ¹¹.

Sur trois années, la France connaît une croissance dans la moyenne européenne, avec toutefois une progression moins linéaire, et prend du retard par rapport à l'Allemagne et au Royaume-Uni (respectivement - 1 point et - 4 points).

⁸ Chambre de commerce américaine.

⁹ Page 16.

¹⁰ Ceci peut s'expliquer comme source d'opportunités d'affaires, de capacité de financement, d'ouverture à l'international et de valorisation de l'image professionnelle.

¹¹ Collection Insee Références – Edition 2016.

Rapport

Cette évolution générale se retrouve dans l'évolution du nombre d'implantations de sièges sociaux en France qui touchent directement la première population de talents économiques étrangers en France :

Tableau 2 : Le Top 5 européen en nombre d'implantations de sièges sociaux

Pays	Royaume-Uni	Allemagne	Irlande	Pays-Bas	France
2012	29	21	27	21	23
2013	29	19	24	25	18
2014	57	20	16	15	11
Total	115	60	67	61	52

Source : Baromètre de l'attractivité du site France 2015 – EY (page 22).

Globalement sur trois années, la France attire deux fois moins de sièges sociaux que le Royaume-Uni et, désormais, moins que l'Allemagne, ce qui semble lié à la préférence marquée des « BRICs » pour ces deux derniers pays. C'est ainsi qu'en 2014, aucun investisseur chinois ou indien n'a implanté de centre de décision en France, contre sept à Londres¹².

Cette attractivité discutée de la France est également visible dans le moindre développement de l'écosystème des start-ups en France par rapport à l'Allemagne et au Royaume-Uni, même si les indicateurs sont plus imprécis et discutables¹³ :

Tableau 3 : Le Top 3 des pays les plus actifs dans l'Union européenne en capital-risque en 2015

Pays	Montants investis (Md€)	% des montants levés	% du total des opérations	Nombre de licornes
Royaume-Uni	4,3	33 %	25 %	5
Allemagne	2,6	20 %	17 %	4
France	1,8	13 %	21 %	1

Source : Les Echos du 16 février 2016 (page 23).

L'étude EY montre une envolée des investissements en capital-risque en France, avec un doublement du montant global entre 2014 et 2015, contrairement au recul constaté en Allemagne. Cependant, la comparaison des pourcentages de montant et de nombre d'opérations indique un montant moyen par opération plus élevé au Royaume-Uni et en Allemagne qu'en France¹⁴. Cette plus forte moyenne est un indicateur favorable d'accompagnement financier du développement des start-ups dans la durée.

¹² Les chiffres ne sont pas donnés pour l'Allemagne. A noter également le commentaire d'EY sur les causes de cette relative désaffection : « Certes, la France est en concurrence avec des pays qui ont mis en œuvre des politiques fiscale, juridique et financière particulièrement attractives, mais les investisseurs semblent aussi s'interroger sur le « sens » de la France ».

¹³ Il n'existe pas de définition partagée de la start-up, d'où le recours au critère des levées de fonds de capital-risque, lui-même discuté (cf. le commentaire Les Échos du 16 février 2016 – page 23 sur la base d'un baromètre EY).

¹⁴ Ce point est confirmé par l'étude Tech.eu parue dans les Échos du 9 mars 2016.

1.1.2. Une communication institutionnelle insuffisante

Malgré les atouts économiques reconnus (qualité de l'enseignement supérieur, notamment scientifique, capacité d'innovation, spécificités sectorielles fortes [aéronautique, défense, biotechnologies, luxe...] et le nombre de grandes entreprises installées en France¹⁵...), **l'avis global des décideurs internationaux sur l'attractivité du territoire français est très différent selon qu'ils sont implantés en France, avec 80 % d'avis favorables en 2015 ou qu'ils ne sont pas implantés en France, avec seulement 45 % d'opinions favorables¹⁶.**

De plus, selon le cabinet EY, **l'estimation du potentiel d'amélioration de l'attractivité de la France pour les cinq années à venir est de seulement 34 % pour la France, loin derrière les estimations données pour le Royaume-Uni (54 %) ou l'Allemagne (49 %)¹⁷.** Les investisseurs se montrent notamment sceptiques pour trois domaines en particulier : le niveau de la fiscalité, le coût du travail et l'environnement juridique.

Enfin, seuls 33% des investisseurs étrangers jugent efficace la politique de promotion de la France à l'étranger¹⁸, alors que le « premier classement mondial de l'attractivité des grandes métropoles pour les talents internationaux »¹⁹, souligne que l'un des « **trois facteurs qui dynamisent les talents (en plus de la compétitivité économique ou fiscale) est l'existence de « communications multicanales centrées sur l'attractivité urbaine ».**

Or, en termes de communication, la France et ses métropoles rencontrent des obstacles divers²⁰ :

- ◆ **L'offre d'informations ne fait pas l'objet d'un point d'entrée unique,** l'information est disséminée sur plusieurs sites (immigration, investissements, économie, ...), ces sites étant peu reliés entre eux. Ainsi, le fait que le site de Business France ne soit pas connecté aux sites institutionnels spécialisés (Tax4Business, OFII, immigration professionnelle) complexifie l'accès à l'information pour les talents ;
- ◆ **La segmentation française de l'offre entre agences et sites gouvernementaux révèle la difficulté des services à se projeter dans la position d'un utilisateur qui n'est au fait du paysage administratif français ;**
- ◆ **L'offre à destination des talents est faible quels que soient les pays étudiés.** Cependant, certains pays identifient spécifiquement cette cible, même si les services offerts restent limités. Ainsi, les Pays-Bas et l'Allemagne disposent de deux sites complémentaires : un répondant spécifiquement aux questions économiques et un second ayant trait aux questions relatives à l'immigration. Ce positionnement clair permet un accès simplifié aux informations souhaitées par l'utilisateur ;
- ◆ **La France n'a pas de positionnement sur les mots-clés relatifs au travail et à l'accueil des étrangers.** Les sites institutionnels français n'apparaissent pas sur la première page de résultats après une recherche effectuée sur le moteur de recherche Google.com. De nombreux travaux démontrent pourtant l'importance de la présence sur la première page (91,5 % des internautes cliquent sur un lien présent en première page) et en tête de page (32,5 % des internautes choisissent le site apparaissant en premier résultat) ;

¹⁵ Chaque année, le magazine américain Fortune publie le classement des 500 plus grandes entreprises dans le monde sur la base de leur chiffre d'affaires, supérieur en 2015 à 23,7 Md\$. Le poids de la France reste stable.

¹⁶ Baromètre de l'attractivité du site France, EY, mai 2015.

¹⁷ Baromètre de l'attractivité de la France, EY, 2014.

¹⁸ Idem note de bas de page n° 21.

¹⁹ Etabli par Paris-Ile-de-France Capitale Économique, EY et GTGC, en novembre 2014.

²⁰ Annexe 5 – Sites internet et canaux de communication des métropoles.

Rapport

- ◆ **Paris est la seule métropole européenne qui semble ne pas posséder d'agence de communication propre, ni de budget de communication au niveau approprié, alors même que la Ville exploite son image de marque pour obtenir à bon droit des royalties ;**

Ainsi, la Ville de Paris ne disposerait que d'une centaine de milliers d'euros de budget de campagne de communication quand Londres engage quatorze millions d'euros dans une seule campagne. De même, Paris Europlace, l'organisation en charge de développer et de promouvoir la place financière de Paris, s'appuie sur un budget de dix millions d'euros quand la City a un budget de cent millions d'euros, grâce à la parafiscalité de la ville de Londres.

De plus, le contenu de la promotion française est loin de la liberté de ton du programme gouvernemental « *Britain, open for business* », par exemple, qui insistait sur la fiscalité attractive, la souplesse réglementaire et la flexibilité du travail au Royaume-Uni.

- ◆ **La France est confrontée au *French bashing*²¹.** Ce qui est étonnant, ce n'est pas que ce phénomène existe, c'est que la France ne combatte pas ces messages, alors que Business France dispose d'une présence sur les réseaux sociaux largement supérieure à celle des sites étrangers, mis à part le site britannique.

Dans la situation actuelle du pays, la communication institutionnelle devrait être considérée comme un enjeu essentiel dans le cadre d'une politique d'attractivité.

1.2. A défaut, un ressenti individuel contrasté et des particularismes locaux peuvent être des freins

1.2.1. Des facteurs individuels « stimulants » mais des facteurs « irritants » plus nombreux

Selon le baromètre AmCham-Bain de 2015²², les trois facteurs individuels favorables, en ordre décroissant, sont l'accès aux services de santé (pour 82 % des répondants), la garde et la scolarité des enfants (pour 61 % d'entre eux) et la facilité de déménagement, notamment le passage des douanes (pour 32 % d'entre eux).

Les quatre facteurs « irritants », en ordre d'aggravation, sont le logement pour les démarches à entreprendre et le manque de disponibilité (pour 35 % des répondants), la gestion administrative au sens de l'obtention d'un visa et d'un titre de séjour (pour 61 % d'entre eux), le climat social et la fiscalité des particuliers (à égalité, pour 70 % des répondants)²³.

Le système social reste ainsi le principal atout français et le poids de la fiscalité des particuliers le principal frein à l'attractivité du territoire français pour les talents²⁴.

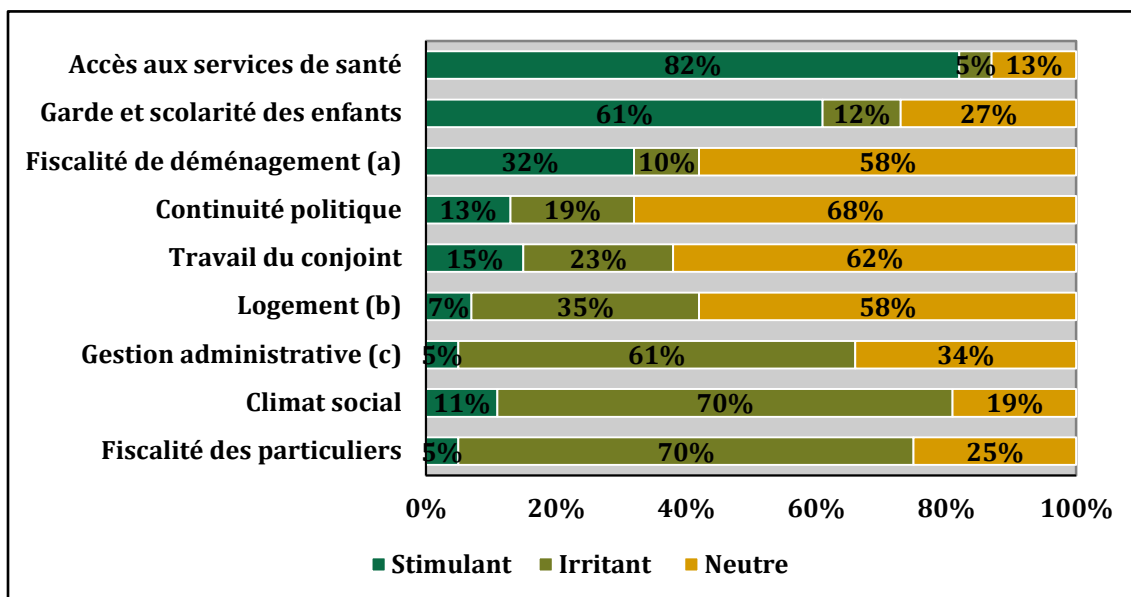
²¹ Le recul actuel du *French bashing* est probablement lié aux attentats de 2015 et ne semble pas correspondre à une évolution de fond de l'opinion des dirigeants économiques internationaux.

²² La mission est consciente du risque de biais que représente la focalisation sur les collaborateurs étrangers des seuls groupes américains. Elle accepte cependant ce risque compte tenu de la rareté de ce type d'informations et de l'importance des relations économiques franco-américaines (nombre de sièges sociaux, part des échanges commerciaux...).

²³ Probablement, faut-il entendre par climat social l'effet des grèves sur les transports notamment.

²⁴ Verbatim de l'enquête : « *La fiscalité des cadres dirigeants et des hauts potentiels est confiscatoire* » (un président de groupe) ou « *la qualité de la vie est bonne, mais partiellement annihilée par le poids de la fiscalité* » (un directeur financier).

Graphique 1 : Facteurs d'attractivité de la France pour les collaborateurs étrangers



Source : Baromètre AmCham-Bain, novembre 2015.

- (a) Passage des douanes notamment ;
- (b) Démarches à entreprendre, disponibilité ;
- (c) Obtention d'un visa, d'une carte de séjour.

Dans le cadre des entretiens de la mission, **la recherche d'un logement est apparue sensible**, car l'étranger doit disposer d'un domicile pour obtenir un titre de séjour et ouvrir un compte bancaire en France. Or, certains propriétaires refusent de louer à un étranger qui ne dispose pas d'une caution en France, ce qui peut les conduire à exiger le versement d'avance d'un an de loyers et une caution bancaire de six mois.

Cet excès a été évoqué à Paris et en province et est particulièrement pénalisant pour les jeunes talents étrangers attirés par la création d'une start-up. Ils sont conduits à retenir un logement sur des sites internet²⁵, formule plus onéreuse qui permet cependant un règlement par carte depuis un compte bancaire à l'étranger. Ce blocage peut parfois obliger l'incubateur à louer pour le compte de la personne, à ses risques et périls²⁶.

1.2.2. Des particularismes administratifs forts

La mobilité internationale des talents, dans une économie globale, est devenue une nécessité pour les entreprises, qu'elles soient installées dans plusieurs pays ou qu'elles aient des relations commerciales avec des fournisseurs et des clients étrangers. **Elle est également vitale pour les start-ups qui ont besoin de modèles de développement génériques et dont l'accélération de la croissance passe nécessairement par l'international**²⁷.

²⁵ Notamment Air B&B.

²⁶ Ceci est d'autant plus critiquable que les étrangers sont, au dire d'une start-up qui a investi le créneau de leur logement, plus fiables que les Français.

²⁷ Cf. par exemple l'interview de Vincent Ricordeau, cofondateur et président de KissKissBankBank dans les Échos du 3 février 2016 : « Mon conseil à tous les entrepreneurs : aller à l'international très vite » ou le livre de Jean-Baptiste Rudelle : « On m'avait bien dit que c'était impossible ».

Cette mobilité transfrontière est devenue **indispensable aux talents eux-mêmes**, que ce soit pendant leur parcours de formation ou le déroulement de leur carrière. Ainsi, selon Campus France, la mobilité des étudiants dans le monde est en constante progression : 4 millions d'étudiants en 2012, soit + 15 % en trois ans et + 100 % en 12 ans²⁸. Par ailleurs, il y aurait 200 millions d'expatriés dans le monde, dont 1,8 M sont français, 4,2 M allemands et 4,8 M britanniques²⁹.

L'importance de ces flux interpelle sur les modes d'organisation et de production de l'administration française qui vise traditionnellement à répondre aux besoins de ses nationaux et qui est peu tournée vers l'international. **L'approche classique est centrée sur un modèle de recherche d'intégration qui ne répond plus aux besoins des meilleurs talents actuels. Ceux-ci aspirent à circuler librement, c'est-à-dire à faire des passages plus ou moins long dans les pays selon les opportunités offertes, sans installation définitive.**

1.2.2.1. Les particularismes culturels

Certains particularismes culturels par rapport à l'immense majorité des pays peuvent constituer des freins à la mobilité internationale en France : **la société française s'organise et fonctionne selon une vision hiérarchique**, que ce soit à l'école, dans l'entreprise ou dans l'exercice du pouvoir politique, ce qui est assez éloigné des pratiques du monde anglo-saxon et des besoins collaboratifs de l'économie actuelle.

Le système français des prélèvements obligatoires élevés avec des services publics comme contreparties est également une spécificité culturelle qui peut paraître étonnante, voire incompréhensible, pour des talents en provenance d'Amérique ou d'Asie, puisque cela signifie que près d'**un euro sur deux de la richesse produite annuellement est prélevé et redistribué sur des critères autres que le travail et le mérite.**

Ainsi, les prélèvements obligatoires en France représentent 47,30 % du produit intérieur brut (PIB), au troisième rang sur 28 pays européens, derrière le Danemark et la Belgique, contre 39,60 % pour l'Allemagne, 37,70% pour les Pays-Bas et 35,30 % pour le Royaume-Uni³⁰.

Par ailleurs, la qualité des services publics que les étrangers fréquentent n'est pas toujours à la hauteur d'une administration moderne et numérique, avec des files d'attente de plusieurs heures devant certaines préfectures pour obtenir un titre de séjour ou des délais de six à dix-huit mois pour être immatriculé à la sécurité sociale, alors que les cotisations sont prélevées sur les salaires.

De même, **les sites des administrations françaises sont rarement traduits en anglais³¹**, et encore plus rarement traduits dans une autre langue étrangère. **Les guichets anglophones dans les administrations sont particulièrement rares³².**

²⁸ Source Unesco.

²⁹ Classement *Cities of opportunities* 2014 de PWC.

³⁰ Cf. Tableaux de l'économie françaises-Insee 2016.

³¹ Le site de la DILA, à titre d'exemple, a un projet de renouvellement exclusivement en français.

³² Avec d'heureuses exceptions, comme par exemple le service des impôts des particuliers de Neuilly-sur-Seine.

1.2.2.2. Les spécificités fiscales

L'absence de retenue à la source pour l'impôt sur le revenu est une exception mondiale partagée avec deux autres pays seulement, la Suisse et Singapour. Cela met en exergue cet impôt, puisqu'il faut le verser personnellement. Cette obligation peut donner lieu par ailleurs à des situations délicates, soit que le talent étranger dépense son revenu en N, puis doit payer deux années d'impôt en N+1, soit qu'il doive acquitter son impôt N-1 en France et la retenue à la source en N, lorsqu'il quitte la France pour rentrer dans son pays d'origine ;

L'impôt sur la fortune (ISF) est également exceptionnel. La France est le seul pays européen qui cumule deux impôts progressifs sur le patrimoine, l'un sur la valeur de ce patrimoine, l'autre sur les revenus qu'il génère ; par ailleurs, cet impôt est perçu comme inquisitorial par les étrangers, car il permet une plongée « intime » dans leur patrimoine, alors même que les revenus financiers et immobiliers ont déjà été déclarés.

1.2.2.3. Les particularités éducatives³³ :

L'offre éducative est un facteur déterminant de la mobilité des talents internationaux, notamment lorsqu'ils souhaitent se déplacer avec leurs familles³⁴. Pour autant, l'offre éducative, publique comme privée, peut s'avérer opaque pour un étranger et constituer de fait un motif de renoncement à l'expatriation :

- **L'offre éducative publique en langues étrangères est peu lisible.** Les appellations usitées peuvent prêter à confusion, les sections internationales et binationales sont plutôt adaptées aux talents internationaux, alors que les sections bilangues et européennes ont pour objectif de développer la connaissance en langues étrangères des étudiants français ;
- **L'offre éducative privée en langue étrangère est développée mais foisonnante et difficile à évaluer.** Le ministère chargé de l'éducation nationale ne dispose pas d'un suivi des établissements privés susceptibles de répondre à la demande des talents internationaux.

L'offre éducative en langue étrangère n'est pas adaptée à leur demande car **elle ne correspond pas au standard international** :

- ◆ **seuls quatorze établissements privés en France proposent le baccalauréat international³⁵ qui permet d'accéder aux plus prestigieuses universités anglo-saxonnes.** Or les talents internationaux sont à la recherche d'un parcours éducatif permettant l'accès aux enseignements supérieurs anglo-saxons d'excellence ;
- ◆ **L'offre éducative anglophone est concentrée autour de la région parisienne** (34 % des sections anglophones internationales, 50 % des écoles privées hors sections internationales³⁶). C'est un réel problème pour les entreprises implantées hors région parisienne ;
- ◆ Le manque de lisibilité de l'offre éducative en langue étrangère est **accentué par l'absence de correspondance des termes et des organisations** : ainsi, le système des grandes écoles, qui forme une grande part de l'élite française, est un phénomène unique dans le monde, ce qui ne facilite pas la prise de repères³⁷.

³³ Annexe 6 – L'attractivité de l'offre scolaire française pour les enfants des talents économiques internationaux.

³⁴ Comme le rapportait un cabinet international à la mission : l'expatriation est une affaire familiale, car l'épouse et les enfants sont parties prenantes et le talent refuse de sacrifier sa famille à sa promotion.

³⁵ Cela représente 0,5 % des établissements habilités à délivrer ce diplôme.

³⁶ Sur la base d'un échantillon de 38 établissements.

³⁷ A titre plus anecdotique, une école polytechnique correspond à un niveau BTS à Londres.

Dans ce contexte, **l'absence d'un portail internet unique dédié à l'offre éducative** ne permet pas de la mettre en valeur pour renforcer l'attractivité du territoire.

À cela s'ajoutent des **méthodes d'enseignement *ex-cathedra*** offrant peu de place à l'expression orale, aboutissant à une orientation précoce des élèves, un système sélectif avec un rôle déterminant des sciences exactes et, aussi, un système peu ouvert aux langues étrangères qui sont souvent enseignées par des professeurs français, ce qui ne favorise pas la transmission de la culture du pays d'origine ni la maîtrise de la langue étrangère à l'oral.

1.3. Le régime des impatriés, unanimement défendu, a des effets limités

1.3.1. Des effets directs limités pour les talents économiques ciblés par la mission

1.3.1.1. Un régime unanimement défendu

Le principe d'égalité devant les charges publiques applicables aussi bien à la fiscalité qu'aux charges sociales et le fait que l'impôt soit dû sans contrepartie à raison de la seule résidence de la personne physique, rendent impossible l'allègement des prélèvements obligatoires à destination des seuls talents étrangers pour favoriser l'attractivité du territoire³⁸.

Le régime des impatriés prévu par la législation fiscale française s'applique, quelle que soit leur nationalité, aux personnes détachées temporairement en France par une entreprise étrangère ou recrutées localement en France depuis l'étranger, à condition qu'elles n'aient pas été fiscalement résidentes en France au cours des cinq années précédant leur prise de fonctions et qu'elles choisissent d'avoir leur nouvelle résidence fiscale en France.

Ce régime est applicable jusqu'au 31 décembre de la cinquième année suivant la prise de fonction et est retenu sans formalité préalable lors de la déclaration de revenus. Ces exonérations et limites sont plus favorables que les régimes applicables dans les principaux pays européens, à l'exception toutefois du régime « *Non Dom* » du Royaume-Uni³⁹. Il est unanimement défendu par les personnes rencontrées⁴⁰.

Pour autant, **le régime fiscal français des impatriés laisse subsister un écart important avec les autres pays européens, pour les rémunérations des dirigeants de grands groupes.**

En effet, **les entreprises internationales comparent le coût complet pour l'entreprise, selon les pays de résidence⁴¹, et compensent intégralement les charges fiscales et sociales à la charge du dirigeant⁴², de façon qu'il dispose du même montant net-net⁴³, c'est-à-dire après impôt sur le revenu.**

³⁸ Annexe 7 – Note de la direction des affaires juridiques n° 30 du 15 janvier 2016.

³⁹ Ce système complexe, qui est ouvert aux personnes étrangères n'ayant ni parents, ni passeport britannique mais disposant d'une résidence fiscale au Royaume-Uni, peut se révéler particulièrement avantageux par le caractère forfaitaire de l'imposition et sa durée d'application. Ainsi, les *Non-Dom* ayant passé au Royaume-Uni moins de 7 ans sur les 9 dernières années ne payent rien ; ceux ayant passé plus de 7 ans sur la même période acquittent une taxe forfaitaire de 30 000 £ par an et ceux ayant passé plus de 12 ans sur les 14 dernières années paient une taxe forfaitaire de 50 000 £ par an. Il est donc particulièrement avantageux pour les très hauts revenus.

⁴⁰ Annexe 8 – Comparaison avec l'Allemagne, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et la Belgique des déterminants fiscaux individuels pour les talents internationaux.

⁴¹ Sachant que les pays de résidence fiscale et sociale ne sont pas nécessairement les mêmes, les définitions étant différentes.

⁴² Pratique interne dit de « l'égalisation fiscale ».

⁴³ Ou brut, selon les entreprises (cf. § 1.3.2.).

Par ailleurs :

- ◆ **la taxe sur les salaires, qui est progressive, pénalise les emplois à forte valeur ajoutée du secteur financier** (banques et assurances) ;

Taxe unique au sein de l'Union européenne (UE), son surcoût par rapport à l'Allemagne ou au Royaume-Uni pour un cadre rémunéré à 150 k€ en France, serait suffisant pour justifier une délocalisation⁴⁴.

- ◆ **le régime fiscal français des impatriés s'applique aux *stock-options* attribuées dans d'autres pays, mais pas à celles reçues en France.** Or, si le régime des attributions d'actions gratuites a été amélioré dans le cadre de la loi du 6 août 2015⁴⁵, il est resté le même pour les *stock-options*.

Les packages de rémunération internationaux comprennent une partie fixe, un bonus (*short term incentives*) et un troisième compartiment d'actions sur performance et de *stock-options* (*long term incentives*), au minimum 50/50, mais plus la responsabilité du dirigeant s'accroît sur les résultats plus la part de *stock-options* s'élève.

- ◆ enfin, toujours dans le cadre du régime fiscal français des impatriés, **l'impôt sur la fortune reste pénalisant puisqu'il n'exonère pas le patrimoine détenu en France.**

Cette règle aboutit à encourager le maintien et le développement du patrimoine hors de France, ce qui est contraire à notre intérêt économique. Pour la partie du patrimoine détenu en France, cet impôt est difficile à justifier vis-à-vis des étrangers :

- ◆ l'inflation est presque nulle et le taux de l'ISF peut atteindre 2 %⁴⁶ ;
- ◆ la fiscalité du capital est largement virtuelle, puisqu'elle prend en compte la valeur de marché instantanée qui ne correspondra pas nécessairement à la valeur de cession ;
- ◆ l'immobilier bénéficie d'un effet d'aubaine fiscal, puisque la résidence principale bénéficie d'un abattement de 30 % pour l'ISF et que les plus-values immobilières sont mieux traitées que celles sur les valeurs mobilières.

1.3.1.2. Un régime aux effets limités en termes d'attractivité pour les dirigeants d'entreprise

Pour les talents économiques qui ont la responsabilité de la conduite des entreprises, il est probablement vain d'espérer dissocier les prélèvements obligatoires sur la personne de ceux sur les entreprises. En effet, leur objectif premier est de faire réussir leur entreprise dans une économie ouverte et concurrentielle où les charges salariales sont un facteur décisif de compétitivité, comme le montrent les attentes qu'ils expriment.

⁴⁴ L'Autorité bancaire européenne vient d'indiquer que 3 865 personnes travaillant dans la banque avaient été rémunérées à plus d'1 M€ en 2014, dont 2926 au Royaume-Uni, 242 en Allemagne et 171 en France.

⁴⁵ Article 135 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron ».

⁴⁶ A sa création, en 1982, l'inflation annuelle était proche de 12 %, avec un taux d'entrée de 0,5 %.

Encadré 1 : Mesures d'attractivité attendues de la France par les décideurs internationaux



Source : Baromètre EY de l'attractivité du site France 2015.

Il est encore plus difficile de vouloir dissocier le régime des nationaux de celui des impatriés, car **les entreprises ont besoin, pour attirer les talents étrangers, de disposer des meilleurs talents nationaux sur le territoire d'implantation. Les entreprises sont des écosystèmes.**

Or, **les équipes dirigeantes s'internationalisent.** Selon les cabinets internationaux en ressources humaines rencontrés par la mission, si les sièges des entreprises se déplacent ou se démembrent pour se rapprocher de leurs marchés, les dirigeants de niveau CEO ou COMEX exercent parallèlement leur liberté de choix d'installation, après s'être informés auprès de leurs compatriotes sur place.

Dans un second temps, la localisation des sièges peut déterminer le lieu d'implantation des usines et des centres de recherche.

1.3.1.3. Un régime aux effets limités en termes d'attractivité pour les participants à l'écosystème des start-ups

Les jeunes étudiants qui souhaitent lancer un projet de start-up, vont le plus souvent être accueillis dans une pépinière, un incubateur ou un accélérateur, selon le degré de maturité de leur projet. Les modèles économiques varient selon la part de financement public reçu par ces structures et les contreparties qu'elles obtiennent des créateurs (participation au capital, facturation de services logistiques et de conseil, conduite d'un projet intéressant un grand groupe...).

Ces primo-entrepreneurs ne sont pas salariés de ces structures et ne peuvent pas prélever de salaires sur leur start-up. Ils vivent les premières années de leur épargne antérieure et du soutien de leur famille et amis⁴⁷.

Dans ces conditions, le régime des impatriés pour des jeunes fondateurs étrangers n'a pas de réel intérêt, d'autant moins d'ailleurs que **le délai de décollage de la start-up, permettant d'envisager la cession partielle du capital pour obtenir le soutien de business angels, dépassera probablement celui du délai du régime de l'impatriation.**

⁴⁷ Et parfois des allocations chômage.

Rapport

Pour s'entourer de ressources de talent, qu'ils ne peuvent pas davantage rémunérer, les primo-entrepreneurs offrent essentiellement une participation au capital.

La suite est **un difficile équilibre entre recherche de financement en capital-risque et dilution des fondateurs. Si des financements suffisants sont obtenus⁴⁸, la start-up deviendra autonome, en quittant la précédente structure d'accueil et en engageant des salariés.**

Le Baromètre France Digitale/EY pour 2015, sur la performance économique et sociale des start-ups numériques en France, donne des informations intéressantes sur l'échantillon ses adhérents :

- ◆ 48 % du capital sont détenus par les dirigeants et les salariés et 52 % par des actionnaires tiers (*venture capital, business angels...*), étant précisé que 25 % des start-ups ont un capital-risqueur étranger au capital⁴⁹ ;
- ◆ **93 % des dirigeants utilisent des instruments de capital pour motiver leurs salariés ;**
- ◆ 72 % distribuent des bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE)⁵⁰, 17 % des *stock-options* et bons de souscription d'action (BSA)⁵¹ et 11 % des actions gratuites ;
- ◆ **34 % du personnel détiennent des instruments de capital.**

Il est donc nécessaire de faciliter la détention de ces instruments, tant par les nationaux que par les acteurs étrangers des écosystèmes de start-ups, pour permettre à ces microentreprises de durer et d'obtenir le capital-risque nécessaire à leur décollage⁵².

1.3.2. Le coût du travail, hors impatriés, reste déterminant

Les entreprises internationales ne tiennent pas toujours compte des régimes fiscaux d'impatriation pour décider de la mobilité internationale d'un talent et du niveau de sa rémunération⁵³. Ce point, étonnant pour la mission, semble s'expliquer par la complexité des comparaisons de ces régimes entre eux et par le fait que les directeurs des ressources humaines ne sont pas nécessairement des fiscalistes.

De plus, une entreprise étrangère en France emploie majoritairement du personnel national, même parmi ses cadres supérieurs, ce qui fait que le coût du travail reste la préoccupation majeure des responsables d'entreprise, quelle que soit la taille.

Enfin, les talents attirent les talents, indépendamment de leur nationalité, parce que la réussite et la notoriété d'une entreprise retiennent l'attention des personnes les plus aptes.

⁴⁸ Selon un *business angel* rencontré par la mission, 3 % des prises de participation assurent 90 % de ses gains.

⁴⁹ Il est peu vraisemblable qu'ils s'installent en France.

⁵⁰ Les BSPCE sont une catégorie particulière de "stock-options" (options sur titres). Leur attribution correspond à la délivrance d'un bon d'achat de part de la société à un prix fixé le jour de son attribution par le conseil d'administration. La revente du titre permet au bénéficiaire de réaliser une plus-value qui est d'autant plus avantageuse que l'entreprise a prospéré de manière significative. Cette incitation, à la fois financière et fiscale, encourage les salariés à participer au développement de leur entreprise.

⁵¹ L'avantage des BSA réside dans le fait que le prix de souscription des actions sous-jacentes est fixé au moment où les BSA sont attribués (et non au moment de leur exercice). Ainsi, plus la société a pris de valeur entre le jour où les BSA sont attribués au manager et le jour où il vend les actions sous-jacentes, plus la plus-value réalisée est importante. Le manager est donc fortement impliqué dans l'accroissement de valeur de l'entreprise. Ce sont des valeurs mobilières sans régime fiscal spécifique.

⁵² Cf. Jean-Baptiste Rudelle dans son livre : « *On m'avait bien dit que c'était impossible* »

⁵³ Il en va différemment lorsqu'il s'agit d'un recrutement.

Rapport

En se plaçant **du point de vue du salarié**, l'étude comparative faite par le Cercle Magellan⁵⁴ entre la France, l'Allemagne, le Royaume-Uni et les États-Unis d'Amérique, montre qu'à postes identiques⁵⁵, une rémunération brute en base 100 donne une rémunération net/net (après impôt sur le revenu) pour un directeur commercial marié avec deux enfants, de 66 en France, 71 en Allemagne, 64 au Royaume-Uni et 62 aux États-Unis et, pour un jeune talent célibataire, respectivement de 65, 70, 78 et 65. **Les écarts sont donc faibles et, dans certaines situations, favorables à la France.**

En essayant de cerner le pouvoir d'achat final d'une même rémunération net/net, en tenant compte de certaines dépenses obligatoires (logement, assurance maladie, fonds de pension, scolarité des enfants), **la situation de salariés de différents pays ayant la même rémunération nette est plus favorable en France. La difficulté est que de telles comparaisons sont difficiles à réaliser et à rendre objectives.**

De ce fait, les DRH des groupes internationaux procèdent différemment, **en calculant le coût total pour l'entreprise pour une même rémunération brute.** Sur cette base, l'étude précitée montre que **le coût du travail est supérieur pour une entreprise située en France, que le talent soit marié avec deux enfants ou célibataire, qu'il soit salarié ou travailleur indépendant, comme pourrait l'être un fondateur de start-up.**

Pour une rémunération brute en base 100, le coût du travail du précédent directeur commercial marié avec deux enfants est, selon cette étude, de 149 en France, 117 en Allemagne, 119 au Royaume-Uni et 97 aux États-Unis et du jeune talent célibataire respectivement de 150, 146, 118 et 104.

Une entreprise internationale, qui a conduit pour la mission la même comparaison sur la base de packages de rémunération plus complexes (salaire fixe + bonus + stock-options) entre divers pays européens (Belgique, France, Allemagne, Pays-Bas et Royaume-Uni), **permet de confirmer le poids des prélèvements obligatoires sur le travail en France**⁵⁶.

Pour un salaire brut de 125 k€, le coût complet d'un cadre supérieur marié avec deux enfants, **situation la plus favorable à la France**, est de 181 k€ en France, 156 k€ en Belgique, 141 k€ au Royaume-Uni, 137 k€ en Allemagne et 134 k€ aux Pays-Bas. La part nette/nette (après impôt sur le revenu) disponible pour le talent par rapport au coût total est de 47 % en France, 41 % en Belgique, 58 % au Royaume-Uni, 62 % en Allemagne et 51 % aux Pays-Bas.

Pour un salaire brut de 200 k€ et 80 k€ de bonus, le coût complet d'un cadre supérieur marié avec deux enfants, passe à 398 k€ en France, 350 k€ en Belgique, 317 k€ au Royaume-Uni, 292 k€ en Allemagne et 289 k€ aux Pays-Bas. La part net/net (après impôt sur le revenu) disponible pour le talent par rapport au coût total est de 42 % en France, 36 % en Belgique, 51 % au Royaume-Uni, 59 % en Allemagne et 49 % aux Pays-Bas.

En matière de stock-options, la comparaison entre les mêmes pays, du gain net empoché par le dirigeant sur le gain total est de 35 % en France, 40 % en Belgique, 54 % au Royaume-Uni⁵⁷, 48 % en Allemagne et 48 % aux Pays-Bas.

Ainsi, les prélèvements obligatoires sont plus lourds en France, quel que soit le niveau de rémunération, et la part du coût total (ou du gain pour les stock-options) revenant au salarié, est plus faible en France et encore plus faible en Belgique.

⁵⁴ Annexe 4.

⁵⁵ Les postes ont été pesés selon la méthode des points Hay qui permet des comparaisons internationales fiables.

⁵⁶ Cf. les données détaillées en annexe 8.

⁵⁷ Dans la situation la plus défavorable du « *non approved scheme* ». Sinon, en cas de « *approved scheme* », la part du dirigeant dans le gain total est de 72 %.

1.4. La lenteur des procédures d'accueil de la mobilité internationale est un handicap économique

1.4.1. La difficulté majeure de l'obtention d'un titre de séjour

Si des progrès sensibles ont été réalisés dans certaines étapes du parcours administratif d'un talent international⁵⁸, par exemple par les consulats dans l'attribution des visas, la question de l'attribution et de la remise des titres de séjour reste préoccupante malgré la publication de la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France.

1.4.1.1. L'estimation du nombre des talents économiques

En 2014, la délivrance des titres de séjour correspondant au passeport talent, qui devrait être en place le 1^{er} novembre 2016, a été estimée à 6 767 titres selon le ministère de l'intérieur. Si, pour reprendre les profils des talents de la lettre de mission, on écarte les scientifiques-chercheurs et les artistes, les talents économiques (dirigeants des groupes internationaux et acteurs de l'écosystème des start-ups) représentent au maximum la moitié de cette population.

Globalement, sur 210 940 premiers titres délivrés en 2014, les 3 300 titres de séjour destinés aux talents économiques représenteraient moins de 2 % de la totalité des titres.

Toutefois, cette estimation reste fragile, car de nombreux autres titres de nature professionnelle ont été délivrés jusqu'ici aux talents internationaux.

1.4.1.2. Les mesures de simplification qui ont été prises

A la suite d'un premier rapport de l'Inspection générale de l'administration (IGA) de septembre 2012, **des mesures de simplification ont été lancées fin 2012 pour limiter le nombre de déplacements en préfecture du dépôt du dossier jusqu'à la remise du titre, améliorer l'accueil physique des étrangers et rationaliser les pièces justificatives demandées en préfecture.**

Une directive nationale d'organisation (DNO) pour l'amélioration de l'accueil des étrangers en préfecture a été prise le 3 janvier 2014 :

- ♦ elle prévoit la généralisation de la convocation par SMS pour remise du titre et un module de prise de rendez-vous en ligne pour le renouvellement ;
- ♦ elle annonce le déploiement d'un accueil des étrangers en ligne permettant d'améliorer l'information générale des demandeurs (en particulier sur les pièces justificatives exigées, avec un renvoi vers l'information spécifique à chaque site local), et de réaliser certaines démarches non sécurisées (téléchargement de formulaires...).

Le principe de la liberté d'organisation des services par le préfet de département et sa pleine responsabilité, hors pouvoir hiérarchique du préfet de région, dans le domaine de la sécurité publique, aboutissent à une réalité locale contrastée⁵⁹.

⁵⁸ Annexe 9 – Parcours administratif du talent international.

⁵⁹ A titre d'illustration de ce contraste, pendant que la préfecture du Rhône organise un service systématique de réception des étrangers sur rendez-vous, la préfecture de Haute-Garonne ne connaît pas la carte de séjour « compétences et talents », d'après les interlocuteurs de la mission sur place.

1.4.1.3. Les limites du passeport talent

L'échec de la carte compétences et talents, mise en place en 2007, appelle à la prudence. Après avoir connu un développement somme toute modéré jusqu'en 2009, avec 473 cartes délivrées, leur nombre a ensuite continuellement baissé pour atteindre 242 en 2014. La raison tient à ce que les préfetures préfèrent attribuer des titres de court séjour et des titres de droit commun que les agents connaissent depuis longtemps.

Le passeport talent est un titre de séjour pluriannuel destiné aux étrangers qui apportent une contribution au développement et au rayonnement de la France. La loi du 7 mars 2016 prévoit qu'il puisse être **délivré selon dix motifs de séjour différents**, qui résultent :

- ◆ de l'intégration de six titres de séjour existants : « scientifiques-chercheurs », « profession artistique et culturelle », « salarié en mission », « compétences et talents », carte bleue européenne et « contribution économique exceptionnelle » ;
- ◆ et de l'ajout de quatre nouvelles catégories : salarié qualifié titulaire d'un diplôme de niveau master ou recruté dans une jeune entreprise innovante⁶⁰ ; créateur d'entreprise ; porteur d'un projet économique innovant ; mandataire social qui bénéficiait en principe d'un titre « commerçant » ou « compétences et talents ».

Dans ces conditions, il n'apparaît pas certain à la mission que toutes les catégories de talents économiques nécessaires à notre attractivité soient reconnues, malgré les améliorations de dernière minute apportées grâce à l'intervention de Business France et du MAEDI⁶¹.

Ainsi, l'unification des droits des détenteurs du passeport talent n'a pas été réalisée, avec le risque d'interprétations et de pratiques divergentes dans l'application des conditions d'attribution et de durée des titres accordés.

Par exemple :

- ◆ le salarié en mission doit justifier d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise établie en France et se verra délivrer un titre « salarié détaché ICT » et non pas un passeport talent ; pourtant, dans la pratique, le détachement pour 24 mois peut être préféré par le salarié pour ne pas interrompre ses droits sociaux dans son pays d'origine et le renouvellement pour la même durée est très généralement accepté ;
- ◆ la conservation du bénéfice du passeport talent n'est pas ouverte au ressortissant étranger déjà présent en France sous un autre statut, lorsque celui-ci est nommé dirigeant ;
- ◆ la définition de la famille reste étroite en réservant les avantages aux conjoints (mariés) et aux enfants (directs)⁶².

De la même façon, **la mission s'étonne que la loi prévoie une procédure parallèle au passeport talent avec délivrance d'une carte de séjour pluriannuelle, après un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS)**, comme actuellement. Ceci pourrait annihiler le principal avantage du passeport talent qui est de disposer immédiatement d'un titre de séjour de quatre ans.

⁶⁰ Article 44 sexies-0 A du code général des impôts. Cf. également § 2.3.3. *infra*.

⁶¹ Une note de Business France soulevant notamment la question des créateurs de start-ups, encouragée par la mission, a conduit à une réunion interministérielle et à des amendements de dernière heure.

⁶² Alors que dans le domaine de l'assurance-maladie, par membre de la famille, on entend le conjoint de l'assuré social, son concubin ou la personne avec laquelle il a conclu un PACS, les enfants mineurs à leur charge, jusqu'à l'âge limite de 20 ans.

Rapport

Au-delà des bénéficiaires du passeport talent, les visas d'affaire et de circulation, qui n'entraient pas dans le champ de la mission, devraient être inclus dans le périmètre de gestion administrative des talents. Les *business visitors* viennent souvent pour moins d'un an. Par exemple, dans les services informatiques, les entreprises répondent à des appels d'offres internationaux et le « *time to land* » (temps de déploiement d'une équipe internationale) est essentiel.

La lenteur des démarches administratives en France, notamment d'obtention des titres de séjour, est un handicap économique majeur⁶³. La longueur des délais et l'insécurité produite donnent le sentiment d'une inefficacité du système public et sont inadaptées à un monde économique qui prend des décisions de plus en plus rapidement.

1.4.2. Le retard pénalisant de l'ouverture des droits à l'assurance maladie

1.4.2.1. Pour les salariés

La mesure 21 du CSA du 17 février 2014 a prévu la délivrance du numéro de sécurité sociale en **un mois maximum, à compter du moment où le dossier est complet**, pour les détenteurs des cartes « compétences et talents », « salariés en mission », « scientifiques-chercheurs » et de la carte bleue européenne.

En matière de sécurité sociale, on entend par détachement le fait de maintenir le régime de protection sociale du pays habituel d'emploi d'un travailleur, salarié ou non salarié, qui va, durant un temps déterminé, exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays.

Ce détachement peut être de plein droit, si l'employeur exerce dans le pays d'origine une activité substantielle, s'il y a maintien du lien de subordination avec l'employeur d'origine, si la durée de l'activité ne dépasse pas deux ans et si le salarié dispose d'une affiliation préalable d'un mois dans son régime de sécurité sociale d'origine. Le détachement peut être exceptionnel, lorsque certaines des conditions sont dérogoires.

Un travailleur qui part exercer son activité professionnelle à l'étranger est expatrié lorsqu'il n'est plus rattaché au régime de sécurité sociale du pays d'origine et relève obligatoirement du régime local de l'État sur le territoire duquel il travaille. La législation européenne et une trentaine de conventions de sécurité sociale pour les pays tiers aident au passage du régime du pays d'origine au régime français et donnent des droits dans certaines situations.

Aujourd'hui, dans le cadre de la venue de talents étrangers en France, les personnes qui doivent être immatriculées à la sécurité sociale française, soit parce qu'elles sont employées sous contrat local, soit parce qu'elles n'ont pas d'employeur (cas des fondateurs de start-ups qui sont invités dans un incubateur ou un accélérateur ou un FabLab d'un grand groupe) :

- ◆ regrettent l'absence d'informations disponibles en anglais, les difficultés de constitution du dossier qui est rarement reconnu complet au premier envoi⁶⁴ et, au final, **la lenteur de la procédure qui n'aboutit qu'au-delà d'un an, voire dix-huit mois⁶⁵** ;

⁶³ A titre d'exemple, il faudrait dix à quinze jours à Londres.

⁶⁴ Il faut notamment disposer d'un titre de séjour et d'un domicile.

⁶⁵ Ce point est avéré par des interlocuteurs accueillant des chercheurs étrangers et aussi par les Français de l'étranger qui décident de revenir en France après cinq ans. Bien qu'ayant la nationalité française, ayant été antérieurement immatriculés et parlant la langue française, certains ont attendus dix-huit mois, quels qu'aient été leurs efforts de relance.

Rapport

Un tel délai est incompréhensible pour les étrangers salariés qui cotisent immédiatement sur leurs revenus, sans obtenir de contrepartie. Ce retard est d'autant plus regrettable du point de vue de l'attractivité de la France que, comme vu *supra*⁶⁶, l'accès aux services de santé est le facteur le plus stimulant pour les talents venant en France.

- ◆ même s'ils apprécient le fait de n'avoir pas à se déplacer personnellement, contrairement à ce qui se passe pour l'obtention d'un titre de séjour, mais ce point n'est pas toujours connu.

La mise en place de la protection universelle maladie, applicable à partir du 1^{er} janvier 2016, présentée *infra*⁶⁷, peut contribuer à la solution.

1.4.2.2. Pour les entreprises

Pour les expatriés de pays tiers (hors CEE) envoyés par leur entreprise en France, il y a un risque réel de doubles cotisations dans le pays d'origine et le pays d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'il n'existe pas de convention bilatérale avec la France.

Pour employer en France, ces entreprises doivent être immatriculées auprès du **centre national firmes étrangères (CNFE)**, placé auprès de l'Urssaf d'Alsace, et leurs salariés doivent relever du régime général de la sécurité sociale, quels que soient leur nationalité et leur lieu de résidence, à condition de tous relever de ce dispositif et de n'être pas plus de vingt.

Ce dispositif *a priori* remarquable de prestations de services aux entreprises n'a pas supprimé toute **source de complexité pour l'employeur** :

- ◆ **il ne s'agit pas d'un guichet social unique** ; en particulier, pour utiliser le titre firmes étrangères (TFE), dispositif destiné à simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés par des entreprises sans établissement en France, les employeurs doivent obligatoirement contacter, en parallèle de la demande d'adhésion au TFE, les différents organismes sociaux dont ils dépendent en fonction de la convention collective nationale applicable à leur entreprise en France ;
- ◆ **le coût des charges employeur reste complexe à anticiper, en l'absence de formule de forfait accompagnée d'un simulateur en ligne.**

1.5. Les métropoles européennes ont adopté des stratégies d'attractivité volontaristes

1.5.1. Une première approche globale de l'attractivité des métropoles

Plus les écarts entre deux pays limitrophes sont élevés, plus l'attractivité du mieux classé est importante.

A cet égard, le classement *Cities of opportunities* 2014 de PWC permet de mieux approcher les avantages comparatifs de Londres par rapport à Paris⁶⁸.

⁶⁶ Au paragraphe 1.1.2.

⁶⁷ La mise en œuvre de la Protection Universelle Maladie (PUMA) a été introduite par l'article 59 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (cf. 2.4.2.).

⁶⁸ Annexe 10 – Analyse comparative des classements de métropoles par des cabinets internationaux.

Rapport

Tableau 4 : Indicateurs d'attractivité des trois premières métropoles européennes

Périmètre	Classes	Paris	Londres	Berlin
Classement global		6	1	11
Thème 1 : Ouverture et connexion à l'international	Capital intellectuel et innovation	1	2	11
	Accès à la technologie	11	1	12
	Connexion aux réseaux mondiaux	7	1	14
Thème 2 : Qualité de vie	Transport et logement	5	6	9
	Santé, sécurité et stabilité	10	7	4
	Durabilité et environnement	4	13	3
	Mode de vie	7	2	4
Thème 3 : Dynamisme économique	Environnement économique	4	1	22
	Facilité à conduire des affaires	14	5	15
	Coût de la vie	24	15	7

Source : *Cities of Opportunity, 2014, PWC*

Ce tableau montre que **dans les six cas d'écarts importants** (supérieurs ou égaux à 5 rangs), **Paris ne devance Londres qu'une seule fois** sur le critère « durabilité et environnement ».

A l'inverse, **dans les deux cas où Paris est classé devant Londres**, le « capital intellectuel et l'innovation » et le « transport et logement », **Londres talonne Paris, ce qui ne permet pas à cette dernière de faire la différence.**

Berlin, troisième ville européenne du classement, **est classée quatre fois devant Paris** (rang en italiques), **avec une concentration de trois critères sur la qualité de vie, qui est censée être le critère de différenciation de Paris.**

Les critères détaillés, analysés en annexe 10, qui donnent un aperçu plus précis des motifs des écarts entre Paris et Londres, font ressortir **quatre concentrations défavorables à Paris :**

- ◆ **L'accès à la technologie**, avec 4 critères défavorables sur 4 ;
- ◆ **Les aéroports internationaux**, avec également 4 critères défavorables sur 4 ;
- ◆ **Le dynamisme économique**, avec 12 critères défavorables sur 18, soit les deux-tiers, avec le caractère aggravant supplémentaire que, dans 8 cas sur les 12, l'écart est supérieur ou égal à 5.

Si les deux axes de l'accès à la technologie et des aéroports internationaux peuvent être approchés sous forme de projet, l'aspect multiforme du dynamisme économique rend l'action plus difficile.

1.5.2. Une seconde approche ciblée sur la motivation individuelle des talents économiques

1.5.2.1. Les facteurs d'attractivité pour les dirigeants économiques

Le foisonnement des classements internationaux des métropoles et des pays pour le dynamisme de leur économie ou la qualité de la vie locale témoigne du poids de la concurrence mondiale dans le cadre de l'attractivité des entreprises et des talents internationaux.

Rapport

Les politiques d'attraction des talents se jouent au moins autant au niveau des villes et des régions qu'au niveau des pays, avec des stratégies de marques territoriales.

Selon le classement *Global Talents in Global Cities* (GTGC), **les principaux facteurs de mobilité des dirigeants économiques sont : les opportunités de carrière, le niveau de rémunération et le traitement fiscal personnel**⁶⁹.

Tableau 5 : Facteurs de mobilité des dirigeants économiques

Critères	Pondération
Opportunités de carrière	30 %
Gains et taxes	20 %
Qualité de vie	20 %
Environnement économique	10 %
Ouverture internationale	10 %
Coût de la vie	10 %

Source : GTGC 2015.

Selon le même classement, **la seule métropole européenne devant Paris-Ile-de-France, classée en 5^{ème} position dans le top 10 mondial est Londres, classée en 3^{ème} position.**

Londres attire pour trois raisons principales, résultant d'une stratégie volontariste d'attraction des talents :

- ◆ première place financière d'Europe, avec 86 nouvelles implantations de sièges internationaux au cours des cinq dernières années et la présence de plus de 250 filiales de banques étrangères à Londres ; donc **un positionnement sectoriel fort et de niveau mondial**⁷⁰ ;
- ◆ **un traitement fiscal avantageux des packages de rémunération**, avec depuis 2013, un taux marginal d'imposition ramené à 45 % au-delà de 180 000 € et le régime des « *UK Non-Dom* » qui permet de ne pas être imposé sur des revenus générés en dehors du Royaume-Uni ;
- ◆ **une communication forte** sur l'attractivité de Londres portée par un organe dédié, *London & Partners*, accompagnée par le Maire de Londres et le Premier ministre⁷¹ et relayée par **cinquante « Business Ambassadors »** qui ont comme particularités de travailler en Angleterre et d'être d'origine étrangère⁷².

Cette stratégie de promotion territoriale est reprise par d'autres pays européens. Ainsi le développement d'agences de communication spécialisées dans la mise en valeur du patrimoine métropolitain : *Iamsterdam* pour Amsterdam aux Pays-Bas, *BeBerlin* pour Berlin en Allemagne, donnent aux métropoles les outils de développement de leur image de marque.

⁶⁹ 1^{er} classement mondial de l'attractivité des grandes métropoles pour les talents internationaux, Paris-Ile-de-France Capitale Économique, EY, GTGC octobre 2015.

⁷⁰ La mission relève, sans demander la francisation, que les termes du capital-risque sont anglo-saxons : *venture capital, business angels*...

⁷¹ Le Baromètre de l'attractivité de la France pour 2014 rappelle que « *le Premier ministre, David Cameron, se montre très impliqué dans la prospection et l'accueil d'investissements étrangers, menant des missions commerciales, réglant les dossiers spécifiques et réalisant de nombreuses interventions devant les communautés d'affaires du monde entier* ». Il a été rapporté à la mission qu'un dirigeant d'un groupe international nouvellement installé avait été invité au 10, Downing Street dans le seul but de savoir ce qui pouvait être fait pour faciliter son installation et d'échanger des cartes de visite.

⁷² Ainsi Tidjane Thiam, franco-ivoirien actuellement PDG de Crédit Suisse et ancien patron de Prudential plc, première société d'assurances britannique qui, en conclusion de son discours de réception du Grand prix de l'économie, le 28 novembre 2013, rapportait une inquiétude soulevée par les dirigeants chinois qu'il a rencontrés : « *La seule chose aux Etats-Unis qu'ils ne peuvent dupliquer, c'est la diversité culturelle. En France, nous avons cette diversité, à nous de savoir ce que nous voulons en faire* ».

Rapport

D'autres initiatives locales témoignent de la volonté de simplifier le parcours administratif des talents expatriés. **Il existe ainsi aux Pays-Bas une politique nationale d'attractivité des talents internationaux, incarnée dans les *Expats centers*.** Ces dispositifs, déclinés dans les principales métropoles du pays, proposent des services aux talents étrangers ainsi qu'aux entreprises auxquelles ils sont rattachés. Ces services permettent une expatriation simplifiée, car les talents sont mis en relation avec un interlocuteur unique⁷³.

La France apparaît à plusieurs titres en décalage vis-à-vis de ses concurrents européens (cf. 1.1.2.).

1.5.2.2. les facteurs d'attractivité pour les start-ups

Selon le classement GTGC 2015 précité, 400 millions de personnes poursuivraient un projet entrepreneurial dans le monde et 147 000 start-ups seraient actives. **Les principaux facteurs d'attractivité pour ces entrepreneurs sont un environnement favorisant l'émulation, un environnement économique porteur et dynamique, une culture de l'innovation ...**

Tableau 6 : Facteurs d'attractivité des créateurs de start-ups

Critères	Pondération
Émulation de l'écosystème des start-ups	30 %
Environnement économique général (accès au financement, proximité des clients...)	20 %
Culture de l'innovation	20 %
Taxation des plus-values de cession	10 %
Qualité de vie	10 %
Coût de la vie	10 %

Source : GTGC 2015.

Selon le même classement, **la seule métropole européenne devant Paris-Ile-de-France, classée en 6^{ème} position dans le top 10 mondial est Londres, classée en 3^{ème} position, derrière San Francisco et New-York.**

La **Silicon Valley**, lieu emblématique de cette activité, dispose d'une attraction forte pour trois raisons principales :

- ◆ sa culture entrepreneuriale, avec la **valorisation de la prise de risque et de l'échec comme facteur d'expérience**⁷⁴ et une **concentration exceptionnelle** de lieux d'enseignement, de recherche et d'incubateurs ;
- ◆ **une facilité d'accès au capital**, avec des levées de fonds supérieures en moyenne d'un tiers à ce qui est réalisé ailleurs, grâce à une communauté hyperactive de *business angels* ;
- ◆ **une mobilisation pour l'internationalisation des talents, avec 45 % des start-ups créés par des entrepreneurs étrangers**, contre 25 % en moyenne aux Etats-Unis⁷⁵, des initiatives d'avant-garde (*Blueseed*, bateau-incubateur en eaux internationales) et un lobbying intense pour obtenir un « *start-up visa* ».

⁷³ Annexe 9.

⁷⁴ « Environ 80 à 90 % des start-ups échouent mais ce n'est pas grave » d'après Eze Vidra, General Partner chez Google Ventures.

⁷⁵ A Paris, sur la base de l'initiative French Tech Ticket qui vise à accueillir 100 fondateurs étrangers par an, pour une estimation de 1 500 start-ups nouvelles, citée par le Président de la République, le 3 mars 2016, le taux serait d'un maximum de 7 %.

Rapport

Face à l'antériorité et la puissance de ce territoire⁷⁶, les capitales européennes sont en retrait. Cependant Londres, malgré le coût de la vie pour les jeunes entrepreneurs et une moindre activité en matière de dépôt de brevets, a pris une avance certaine grâce à une concentration d'investisseurs et à une fiscalité compétitive. En 2012, 216 start-ups s'étaient établies à Londres contre 48 à Paris et, en 2013, 51 créateurs avaient levé des fonds à Londres, contre 16 à Paris.

Les derniers classements fondés sur les levées de capitaux, faute de pouvoir véritablement définir et dénombrer les start-ups, **confirment l'avance de Londres et montrent que Berlin pourrait devancer Paris-Ile-de-France**⁷⁷. La compétition reste donc rude et ouverte.

En France, l'initiative French Tech de l'Agence nationale du numérique rattachée au ministère de l'économie, a permis de mobiliser l'écosystème français et de l'ouvrir à l'international, en lui donnant de la visibilité, notamment par la participation très significative des start-ups françaises au *Consumer Electronics Show* (CES) de Las Vegas depuis 2013 (190 en 2016), mais aussi en organisant un concours international visant à l'accueil à Paris de cinquante lauréats étrangers.

Sans doute manque-t-il encore une meilleure reconnaissance des écosystèmes des « Métropoles French Tech », alors que 40 % des start-ups seraient installés en province⁷⁸. En effet, tenant compte de l'importance de l'écosystème parisien et focalisant ses moyens pour assurer le succès de l'intégration de la première sélection de 50 lauréats étrangers, la French Tech a donné la priorité à la Ville de Paris, ce qui est justifié. Toutefois, cette exclusivité ne doit pas se poursuivre car elle risque de donner le sentiment d'un centralisme excessif⁷⁹.

Parce que les écosystèmes provinciaux sont plus étroits et les acteurs parfois plus divisés, l'initiative Métropole French Tech est indispensable pour **réaffirmer des objectifs communs qui contribueront à la dynamisation de ces communautés et à l'amélioration des services proposés**.

⁷⁶ « Depuis 1975, sur les 100 start-ups les plus importantes dans le monde, 26 sont californiennes, 15 américaines en dehors de la Californie et 1 seule est en Europe » Xavier Rolet, directeur général du London Stock Exchange, dans les Échos du 12-13 février 2016.

⁷⁷ Cf. l'étude de Clipperton Finance sur l'évolution du capital-risque européen en 2015 et l'interview de Stéphane Valorge, cofondateur, responsable du bureau allemand, indiquant que « *Rocket Internet biaise quelque peu les données du capital-risque berlinois* », dans les Échos du 22 février 2016.

⁷⁸ Premier baromètre réalisé par la plate-forme FundMe, dans les Échos du 8 février 2016.

⁷⁹ La délégation d'une métropole s'est ainsi étonnée d'être exclue de certaines manifestations promotionnelles organisées par Business France au dernier CES de Las Vegas.

2. Des moyens accessibles si la volonté d'attractivité s'incarne dans des chantiers suivis

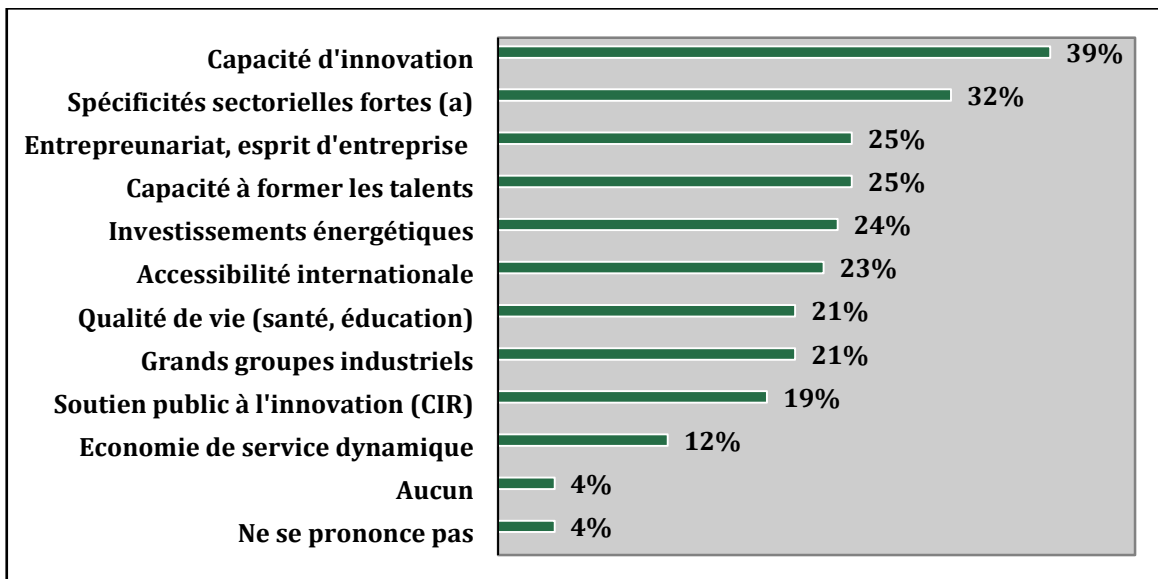
2.1. Développer l'image professionnelle de la France et la rendre accessible aux talents

2.1.1. Construire une image professionnelle de la France

La maîtrise de l'information est un atout déterminant en situation de concurrence économique. Sur ce plan, la France ne s'exprime pas spontanément dans la langue « mondiale » de l'économie anglo-saxonne dominante. De plus, elle court le risque de manquer de visibilité vis-à-vis des pays émergents, à la fois par ses spécificités d'organisation et un éclatement de ses institutions (universités⁸⁰, pôles de compétitivité...).

Pourtant, notre pays ne manque pas d'atouts en termes d'image dans le domaine touristique et dispose par ailleurs d'une diplomatie d'influence ancienne et efficace. Il faut donc **que la France construise et projette une image professionnelle et dynamique, en anglais, en se fondant sur ses points forts** (innovation, fortes spécificités sectorielles, capacité d'entreprendre...)⁸¹.

Graphique 2 : Les atouts de la France sur la scène mondiale



Source : Baromètre EY de l'attractivité du site France 2014 (206 répondants).

(a) Aéronautique, biotechnologie, luxe

⁸⁰ Les universités les mieux notées par le dernier classement *Times Higher Education* sont souvent américaines ou britanniques. Vu les résultats semblables du palmarès publié par l'université Jiao Tong de Shanghai, l'explication la plus raisonnable est que la recherche de pointe dans les hautes technologies se fait en anglais et qu'en conséquence, soit ces travaux sont mieux connus, soit ces universités attirent naturellement les meilleurs étudiants et chercheurs, les deux explications n'étant pas incompatibles. A cause du morcellement des universités continentales européennes et de leurs équipes de recherche, aucune de ces dernières n'atteindrait le seuil critique étudié, et ainsi les critères de ces classements favoriseraient les universités érigées sur le modèle anglo-saxon.

⁸¹ Ceci devrait être possible, compte tenu des managers français de groupes internationaux.

Ceci demande une prise de conscience, une volonté et des savoir-faire, donc des moyens.

La prise de conscience est que la France bénéficie d'un capital d'attractivité qu'elle répugne à mettre en avant, comme si son excellence devait suffire à convaincre, et qu'elle n'utilise que comme une rente, sans chercher à un faire un atout concurrentiel. **Pour convaincre, il faut vouloir que ses offres « soient reconnues comme singulières et préférées⁸² », et projeter la façon dont on souhaite qu'on nous voit.**

Voici, à titre d'exemple, une analyse et une proposition d'un chef d'entreprise : « *La France ne dispose pas a priori d'un récit économique historique partagé. Ses mythes sont principalement d'ordre politique et social, même si ce récit économique existe quelque part dans l'inconscient collectif. Mis à jour, il est très puissant et n'a rien à envier à celui des autres. Ce récit doit naître de la mise à jour de trois piliers : le premier, « l'amour des gestes, des démarches et des savoir-faire », le second, « la vision : la capacité à penser et à initier » et le dernier, « l'art de la surprise »... La France est un multiplicateur de valeur* »⁸³.

Proposition n° 1 : Construire une image professionnelle et dynamique de la France au moyen d'un concours international.

La volonté c'est d'abord le fait de se fédérer, d'accepter de construire ensemble une image et un récit collectif partagé, de Paris à Bordeaux et de Toulouse à Lyon. Sur ce point, la mission, sans avoir pu mener des travaux sur les budgets de communication disponibles, a été frappée de l'écart avoué entre les moyens financiers de Londres et de Paris-Ile-de-France. Elle a été également frappée par les dissensions entre les territoires qui se superposent (métropoles, autres regroupements de collectivités concurrents et régions, notamment), ce qui entraîne une dispersion des moyens, déjà spontanément faibles, et une image très diluée.

Proposition n° 2 : Désigner un directeur de la communication économique dans l'État (a priori Business France) qui soit en lien avec les métropoles, catalyseurs de la croissance économique des territoires.

Les savoir-faire sont, au-delà de l'analyse, de la construction des différentes marques et de leur positionnement respectif, d'être capables de communiquer selon les standards anglo-saxons (avec une forme de distance et d'humour).

Proposition n° 3 : Privilégier les réseaux sociaux familiers à la jeune génération qui présentent de multiples avantages (puissance de résonance, disponibilité 24/24 et 7/7 et effet de levier important avec quelques *community managers* actifs)⁸⁴.

2.1.2. Favoriser l'accessibilité de l'information pour les talents étrangers

Comme l'a décidé le Conseil stratégique de l'attractivité (CSA) du 17 février 2014, un « **centre de ressources unique** », dans un premier temps site internet d'information généraliste, bilingue français-anglais, destiné aux talents internationaux et à leur famille, constitue un outil d'attractivité qui manque aujourd'hui, d'autant plus qu'il existe dans d'autres pays européens, notamment en Allemagne et aux Pays-Bas.

⁸² Philippe Lentschener, président-directeur général de Mc Cann, dans le Baromètre de l'attractivité de la France de EY pour 2014 (page 31).

⁸³ Idem.

⁸⁴ C'est ce qui ressort de l'expérience OnlyLyon où un *community manager* anime en français et en anglais 655 000 fans.

Rapport

Un tel site internet permet de diminuer auprès des publics ciblés la perception de la complexité de l'organisation administrative française, de surmonter à moindre coût la faible maîtrise de l'anglais des guichets administratifs et de projeter une image numérique, dynamique et créatrice de la France.

Pour débloquer ce projet, la mission a choisi d'animer un groupe de travail constitué de représentants de Business France et du Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP), dans le but de produire **un cahier des charges**⁸⁵ du projet et d'en estimer les moyens.

Voici les principaux éléments qui ressortent de ce travail :

Méthode :

- ◆ le projet vise à réaliser les phases 1 (information) et 2 (hotline usagers) du centre de ressources ;
- ◆ le site Internet sera un portail d'entrée généraliste, en français et en anglais, qui renvoie vers les sites publics spécialisés ;
- ◆ pour avancer rapidement, les fonctionnalités seront expérimentées auprès des talents « économiques », en se concentrant sur les thématiques visa/séjour – fiscal – social ;
- ◆ le succès de ce projet interministériel repose sur la responsabilisation des administrations ; les acteurs locaux et le secteur privé seront associés ;
- ◆ certaines questions juridiques devront être sécurisées (opposabilité des informations du site, valorisation financière du site, partenariats).

Fonctionnalités :

- ◆ le résultat visé est celui du site créé par le SGMAP pour le retour des Français de l'étranger, porté par la Direction de l'information légale et administrative (DILA), en s'inspirant du site néerlandais www.newtoholland.nl pour la construction des contenus ;
- ◆ un moteur de recherche simple sur cinq critères personnels permet d'identifier les démarches selon la situation particulière du talent ;
- ◆ une « hotline » est créée, par email en premier niveau (incluant éventuellement les échanges par réseaux sociaux), puis sous forme de rendez-vous téléphonique en second niveau ;
- ◆ un niveau de référencement en anglais satisfaisant est à obtenir.

Délais :

- ◆ un premier retour des administrations productrices (contenu et création d'une page en anglais sur leur site) et une première maquette du site devraient être réalisés en trois mois ;
- ◆ une première version bêta du site, qui demande un important travail de rédaction et de traduction, peut-être achevée en six mois à compter de l'attribution des moyens humains et de la réalisation des prérequis validés lors d'une RIM de lancement que la mission et Business appellent de leurs vœux.

Les moyens nécessaires devraient être alloués, compte tenu de l'enjeu qualitatif et de la nécessité de favoriser un effet d'entraînement par la réussite des premiers pas.

⁸⁵ Le cahier des charges est disponible en annexe 11 – Contribution de la mission au centre de ressources unique.

Chaque administration et opérateur concerné devra désigner un responsable attractivité de haut niveau, qui sera chargé d'assurer l'avancement du projet, de mobiliser l'expertise métier de son département, y compris en matière de communication, et d'assurer l'existence d'un point de contact interne.

Dans ces conditions, l'équipe nécessaire au projet, puis à l'animation permanente du site, *a priori* chez Business France, peut être estimée à trois équivalents temps plein (ETP). **Les coûts budgétaires hors ETP du projet s'élèveraient à 150 k€ en incluant une sous-traitance pour la rédaction du contenu, les coûts annuels récurrents sont estimés entre 25 à 50 k€ selon le degré de développement souhaité.**

Proposition n° 4 : Organiser une RIM pour valider le lancement du projet centre de ressources unique, en le confiant à Business France et en lui assurant des relais d'attractivité de haut niveau dans les administrations.

2.1.3. Promouvoir une vue partagée du site France

De très nombreux sites s'adressent aux étrangers, en offrant une vision franco-française, sans comprendre ce qu'ont de particulier notre conception du monde et nos modes d'organisation⁸⁶ et, le plus souvent, sans traduction anglaise.

Il conviendrait de demander au service d'information du Gouvernement (SIG), de **réaliser un recensement des sites publics auprès des différents ministères et opérateurs** puis, avec éventuellement l'aide de consultants, de les hiérarchiser en trois strates : ceux qui doivent disparaître, ceux qui doivent progresser autour d'une charte partagée de la vitrine d'attractivité de la France et celui ou ceux qui doivent servir de portail d'entrée.

Le choix de noms internationaux de domaine sera essentiel et il faut dès à présent s'assurer qu'ils restent disponibles.

Par ailleurs, il est indispensable que ces sites soient mis à jour et animés régulièrement par des nouveautés et complétés par une action sur les réseaux sociaux.

Dans un but d'intelligence économique bien compris, la France doit se saisir de son image, la promouvoir et la défendre. Alors que le *French bashing* sape injustement l'image de notre pays, nous ne disposons d'aucune cellule de veille active, notamment sur les réseaux sociaux pour modérer les messages et diffuser une image positive. **Il faut créer une cellule de veille proactive auprès des ministères économiques et financiers.**

Proposition n° 5 : Demander au SIG de réaliser un recensement des sites s'adressant aux étrangers, auprès des différents ministères et opérateurs, et de proposer une organisation générale de leur coopération autour d'un portail d'entrée.

⁸⁶ A titre d'exemple, « le célèbre adage « **Nul n'est censé ignorer la loi** » ne signifie pas que tout citoyen est censé connaître l'ensemble des textes législatifs et réglementaires (décrets, circulaires...) existant dans l'ordre juridique français. Avec 8 000 lois et plus de 110 000 décrets en vigueur, le plus studieux des juristes ne relèverait pas un tel défi...

Cet adage représente en fait une fiction juridique, c'est-à-dire un principe dont on sait la réalisation impossible, mais qui est nécessaire au fonctionnement de l'ordre juridique. Toutefois, aujourd'hui, cet adage est fréquemment évoqué pour regretter l'absence de sécurité juridique à laquelle sont confrontés les citoyens. Les causes en sont multiples : existence de règles posées par la jurisprudence (qui est d'un accès difficile et dont la lecture n'est pas évidente pour un non initié), multiplication des normes aussi bien au niveau national qu'au niveau de l'Union européenne, rédaction déficiente des textes normatifs...

Le Conseil constitutionnel, conscient de ce problème, a dans une décision de 1999 créé un nouvel objectif de valeur constitutionnelle : l'accessibilité et l'intelligibilité de la loi. C'est pourquoi l'information publique a été développée notamment avec le portail de l'administration française, www.service-public.fr, et la mise en place d'une édition électronique du Journal officiel, prévue par l'ordonnance du 20 février 2004 et effective depuis le 1^{er} juin 2004. (Extrait du site Vie Publique). **Compte tenu de l'importance de la mobilité internationale, il est indispensable d'élargir les conditions d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi aux étrangers.**

Proposition n° 6 : Créer une cellule de veille proactive auprès des ministères économiques et financiers pour résister au *French bashing*.

2.2. Mettre en réseau les acteurs contribuant à l'attractivité

2.2.1. Remédier à la dispersion des acteurs centraux

Le CSA prend les décisions nécessaires, mais **le manque de « propriétaire » de l'attractivité crée un problème d'exécution.**

Au niveau central, deux acteurs sont plus opérationnels : Business France, vis-à-vis des investisseurs, et l'Agence du numérique, rattachée à la direction générale de l'économie pour la French Tech. Toutefois, **il manque un catalyseur qui puisse animer un réseau et obtenir une participation active d'acteurs aussi différents**, en plus de ceux déjà cités, que les cabinets ministériels, les administrations concourant au centre de ressources unique évoqué *supra*, le SGMAP, le nouveau commissaire à l'information stratégique et à la sécurité économiques, le SIG, le CGET, France Stratégie ou le secteur privé.

Ce catalyseur central doit également promouvoir l'attractivité du territoire sans remettre en cause l'importance de la coopération européenne, précieuse dans ce domaine, par exemple dans le domaine fiscal.

C'est pourquoi, la mission suggère qu'une mission interministérielle à l'attractivité soit créée, auprès du ministère de l'économie et des finances.

Proposition n° 7 : Instituer une mission interministérielle à l'attractivité auprès des ministères de l'économie et des finances.

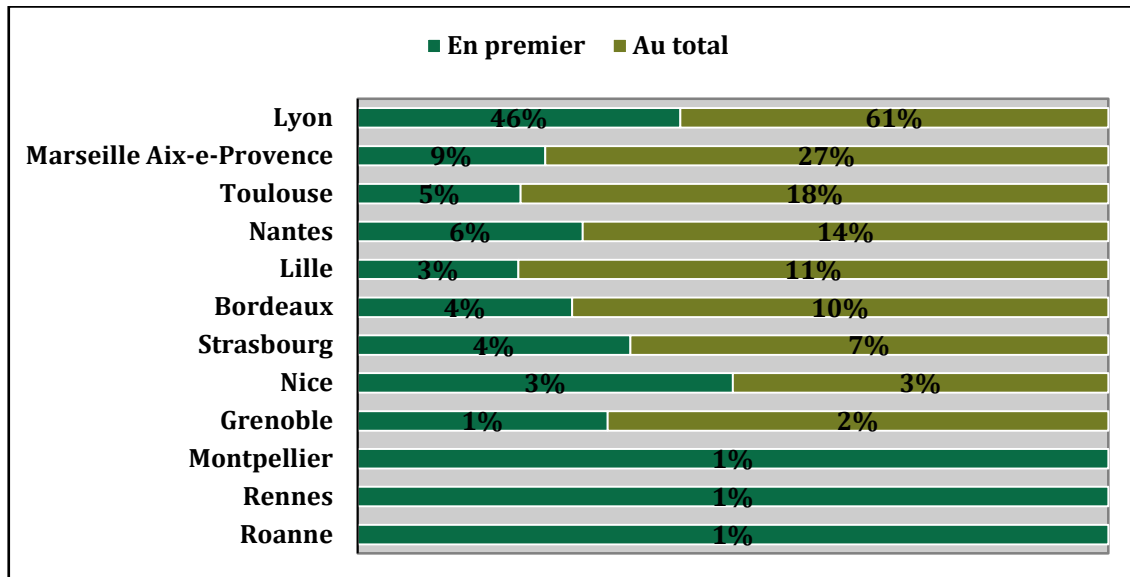
2.2.2. Associer en réseau les *Welcome offices* des métropoles

La France dispose d'une vingtaine de marques territoriales internationales (Champagne, Normandie, Provence, Alpes...) qui ont toute leur importance pour la visibilité touristique des territoires. Cependant, **au niveau international, le développement économique s'incarne dans des métropoles qui offrent des écosystèmes de dimension suffisante et un panel complet de services à leurs habitants**⁸⁷.

Dans le cadre de l'attrait des centres de décision, des investisseurs et des talents étrangers, les métropoles européennes qui ne sont pas des capitales nationales sont visibles. Les investisseurs étrangers citent à 57 % la ville de Lyon comme un territoire attractif et à 34 % l'agglomération de Marseille-Aix-en-Provence.

⁸⁷ Comme le soulignait France Stratégie dans son rapport « Quelle France dans dix ans ? » (page 95), en juin 2014 : il faut « renforcer les fonctions stratégiques des régions et organiser leur coopération avec les métropoles... en d'autres termes, il s'agit de faire coïncider la carte électorale et administrative avec la carte économique, afin d'inciter les métropoles à se préoccuper du développement d'ensemble de leur région ».

Graphique 3 : Les métropoles challengers de Paris selon les investisseurs internationaux



Source : Baromètre EY de l'attractivité du site France 2015 (206 répondants).

Les métropoles de province possèdent en effet des atouts stratégiques (spécialisations sectorielles anciennes, enseignement supérieur et pôles de compétitivité, qualité de vie) qui, conjugués à l'impulsion et aux nouvelles marges de manœuvres offertes par la réforme territoriale, en font des lieux prometteurs et **susceptibles de bénéficier d'une attractivité internationale forte, sans nuire à celle de Paris.**

Si les sièges sociaux demeurent en Ile-de-France à 48 %, pour des raisons de connexions internationales aéroportuaires et de niveau de développement des services aux entreprises, les métropoles de province conviennent mieux à l'implantation de centres de recherche (74 % sont en province) et de sites industriels. Les jeunes ingénieurs peuvent ainsi bénéficier d'un meilleur niveau de vie et d'une qualité de vie certaine. **Grenoble figure ainsi à la cinquième place du classement Forbes des villes les plus innovantes au monde.** Pour autant, l'écosystème local doit être suffisant, ce qui doit conduire à des coopérations entre les territoires⁸⁸.

Une étude des services proposés par des sites internet locaux aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Belgique et en France montre l'existence d'une offre locale ciblant les talents. Aux Pays-Bas cette offre est déclinée sur l'ensemble des métropoles par les « Expatcenters ». Dans les autres pays, l'offre locale semble moins structurée.

Les « Expatcenters » s'adressent aux talents internationaux ainsi qu'à leurs entreprises. Leurs services, très variés, permettent une expatriation simplifiée, en offrant aux étrangers un interlocuteur unique. Les sites locaux en Belgique et aux Pays-Bas sont en lien avec le site internet national alors qu'en France, l'offre locale est très diverse et ne semble pas reliée à une stratégie nationale.

La recherche d'une plus grande attractivité des territoires français devrait conduire à fédérer les métropoles dans un réseau national de Welcome offices, à la manière des Expat centers aux Pays-Bas. Ainsi, l'offre locale à destination des talents (logement, scolarité des enfants, informations sur les transports urbains et autres services sociaux culturels...), comme cela a été mis en place avec Paris & Co dans le cadre du French Tech Ticket, s'inscrirait dans une stratégie nationale.

⁸⁸ Comme elle existe par exemple entre Lyon, Grenoble et Saint-Etienne.

Rapport

Pour autant, fonder un guichet permanent réunissant des personnels des administrations d'État, des régimes sociaux et des collectivités locales intéressées serait un lourd chantier qui risquerait d'aboutir à un échec. En effet, certains guichets choisiront une organisation nationale, comme l'assurance maladie avec la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de Paris, d'autres, un mode d'organisation locale. Par ailleurs, il n'est pas évident d'anticiper les flux de talents étrangers pour dimensionner ces guichets. Enfin, il est à craindre qu'un tel guichet unique fasse double emploi avec le centre de ressources unique, en matière d'information, et, à terme, avec un dispositif de démarches en ligne qui devrait être le dispositif le plus efficient.

C'est pourquoi, la mission propose que la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) puisse coordonner les interventions étatiques autour de l'arrivée des talents économiques, en s'appuyant sur des correspondants de bon niveau des diverses administrations et serve de point d'entrée unique aux *Welcome offices* des collectivités locales⁸⁹, en veillant à ce que les interventions ne se superposent pas.

Proposition n° 8 : Fédérer les métropoles dans un réseau national de *Welcome offices*, à la manière des *Expatcenters* aux Pays-Bas, en confiant aux Direccte le rôle d'interlocuteur unique des métropoles et en demandant aux autres administrations publiques locales de désigner un correspondant.

De façon plus large, l'Insee et le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) devraient être mobilisés pour des travaux de fond, d'une double nature :

- ◆ le repérage des **quartiers généraux et des sites d'activité économique**, tels que les centres de recherche et les **écosystèmes de start-ups**, qui ont besoin pour se développer de recruter des talents internationaux, ainsi que le suivi de leur évolution et de leur consistance⁹⁰ ;
- ◆ le repérage de **l'implantation des talents étrangers sur le territoire**⁹¹.

Proposition n° 9 : Demander à l'Insee et au CGET de suivre l'implantation des talents étrangers sur le territoire, ainsi que les entités économiques (quartiers généraux, écosystèmes de start-ups...) qui les attirent.

Ceci est essentiel **pour que, dans un second temps, l'offre des services publics soit adaptée** et correctement dimensionnée, par exemple, en préfectures ou par l'éducation nationale. **Ces informations pourront également servir à la gestion et à l'animation des services publics concernés** (sensibilisation aux cultures et aux langues, zones de reconnaissance de postes à profil...).

Proposition n° 10 : Adapter l'offre des services publics et la gestion des agents à la densité de la présence des talents étrangers sur le territoire.

⁸⁹ Ces *Welcome offices*, qui n'auront de visibilité que s'ils sont adossés aux métropoles, pourraient très utilement associer les régions et les chambres de commerce françaises et étrangères.

⁹⁰ La mission sur les quartiers généraux des grandes entreprises en France avait déjà fait apparaître le manque d'informations sur leur population et leur évolution. La présente mission fait apparaître la même absence sur les écosystèmes de start-ups. Il faudra d'abord régler les questions de définition et de choix de critères mesurables.

⁹¹ Dans ce cadre, l'Insee pourrait établir une carte des cadres étrangers en France qui pourrait servir d'approche à une cartographie des talents.

2.2.3. Animer les écosystèmes de startups

Au cours de ses visites sur place à Toulouse et à Lyon, la mission a constaté que **les territoires sont dans des situations différentes** selon l'antériorité des coopérations locales entre les acteurs du développement économique, selon l'importance de la spécialisation sectorielle et notamment industrielle, selon l'existence ou non d'un leader dans l'écosystème local des start-ups.

L'État, qui a su de façon remarquable repérer les tendances avancées de l'économie, mettre en place des dispositifs publics de soutien fiscal (Jeunes entreprises innovantes) et de financement externe (BPI France) et donner une visibilité internationale à la French Tech, doit **veiller par une animation proche du terrain**.

En effet, **le travail collectif au niveau du territoire est essentiel pour assurer le développement d'un écosystème de taille suffisante et sa visibilité vis-à-vis des financeurs publics et privés et des clients internationaux potentiels**.

Toute fracture territoriale entre collectivités partageant une limite géographique commune ou une partie de territoire, telle que les régions et les métropoles⁹², toute « guerre de religions » refusant la diversité des modèles économiques et de soutien aux start-ups, tout monolithisme sectoriel excessif tendant à vouloir exclure les autres start-ups seraient contreproductifs à terme.

De même, le numérique devrait être compris, de façon plus explicite, comme une technologie générique qui prend en compte le développement informatique, l'apparition de nouveaux usages grâce à l'open source, l'internet des objets, les drones, la robotique, les biotechnologies... Le foisonnement est un signe de vitalité. Il est trop tôt pour choisir.

La collaboration entre les grands groupes, les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et les start-ups est essentielle pour fournir à ces dernières le premier client dont elles ont besoin pour assurer leur survie. Il faut toutefois percevoir d'éventuelles divergences d'intérêts, notamment dans le « B2B »⁹³.

Proposition n° 11 : Reconnaître aux Directeurs un rôle d'animation des écosystèmes régionaux de start-ups.

2.3. Restaurer la confiance des investisseurs internationaux par des mesures fiscales et sociales ciblées

2.3.1. Mettre en œuvre des mesures ciblées à destination des dirigeants d'entreprise

Compte tenu de la contrainte budgétaire, d'une part, et de l'attachement des Français à l'égalité formelle, d'autre part, **la mission propose les axes suivants :**

- ◆ **des mesures peu nombreuses⁹⁴ ;**
- ◆ **si possible peu onéreuses budgétairement, ce qui conduit à les intégrer au régime des impatriés, de façon à limiter leur périmètre et leur coût ;**
- ◆ **des mesures sur les plus-values de cession justifiées par le besoin de soutenir l'écosystème des start-ups.**

⁹² A ceci s'ajoute la disparition des départements qui n'ont plus de compétences économiques dans le cadre de la loi Notre, simplification nécessaire du mille-feuille administratif, mais qui va temporairement affaiblir les coopérations en attendant que de nouveaux relais de financement se mettent en place.

⁹³ Business to business.

⁹⁴ Ce qui peut présenter le risque de ne pas provoquer un choc suffisant de confiance.

Rapport

Les trois mesures suggérées consisteraient à :

Proposition n° 12 : Plafonner l'application des cotisations sociales sur les rémunérations des impatriés.

A examiner au-delà du seuil à partir duquel le régime actuel ne couvre plus le surpoids des cotisations par rapport à la concurrence internationale (probablement au-delà de 1 M€ de coûts complets pour l'entreprise) ;

Proposition n° 13 : Rendre plus attractive les « long term incentives », en restaurant l'intérêt du recours aux stock-options comme élément de fidélisation des talents.

L'imposition au barème de l'impôt sur le revenu et la hausse de la contribution sociale patronale (contribution introduite en 2007 au taux de 10 % portée à 14 % en 2011 et à 30 % en 2012) ont abouti à un poids de prélèvements fiscaux et sociaux sur les stock-options supérieur à celui applicable aux rémunérations. La fiscalité du gain d'acquisition des dirigeants s'élève aujourd'hui à 64,5 % (10 % de contribution sociale salariale, 8 % de CSG/CRDS ; 45 % d'IR, 4 % de contribution exceptionnelle d'IR, le cas échéant).

La solution consisterait à réintroduire une imposition forfaitaire de l'ordre de 33 % (impôt sur le revenu et prélèvements sociaux), soit un delta significatif avec l'impôt sur le revenu.

En outre, du côté de l'employeur, l'effet de la contribution sociale patronale de 30 % est particulièrement dissuasif dans la mesure où elle reste due dans tous les cas, même en l'absence de levée des options par le bénéficiaire ou d'absence de réalisation des conditions de performance (les charges patronales déplaçonnées sur les salaires de 25 %, concernent essentiellement les rémunérations au-delà de 8 PASS)⁹⁵.

Proposition n° 14 : Dans l'attente de la retenue à la source, étudier la possibilité d'immatriculer les étrangers à l'impôt sur le revenu, de façon à leur permettre de verser des mensualités dans le cadre d'un virement automatique⁹⁶.

2.3.2. Encourager la prise de risque des investisseurs dans les start-ups

L'annonce du Premier ministre, en début d'année, de créer le compte épargne investisseur, devrait être acté dans le cadre du collectif budgétaire de juin. Il a pour objectif de stimuler l'investissement dans les start-ups et de freiner le départ du territoire des *business angels*.

⁹⁵ La mission pense que l'ISF encourage les préjugés négatifs du *French bashing*, mais que la question de sa suppression dépasse largement la question de l'attractivité. De même, supprimer la dernière tranche de la taxe sur les salaires de 20 % pour la fraction des revenus supérieurs à 150 000 € et revenir ainsi à la situation qui prévalait avant le 1^{er} janvier 2013, (soit le taux de 13,60 % pour la fraction de la rémunération excédant 15 000 €) serait bénéfique, mais aurait un coût trop élevé (autour de 375 M€ sur une recette totale de 2,5 Mds€).

⁹⁶ Un autre sujet d'application mériterait examen, même s'il peut paraître disproportionné par rapport au thème de l'attractivité : le principe d'égalité de droits et obligations des étrangers résidant en France se traduit pour les talents, face à la spécificité des règles et à l'absence de traduction en anglais, par l'obligation de recourir à des avocats pour réaliser leurs démarches administratives. Le coût de la déclaration serait de l'ordre de 2 000 €, à la charge de l'employeur et est considéré comme un supplément de salaire non taxable, réintégré comme un avantage en nature.

Une alternative aurait la préférence de la mission : la centralisation de la gestion fiscale des « dossiers à fort enjeu », comme cela a été fait pour les entreprises avec la création de la DGE et la DVNI, car cette approche respecterait un traitement universaliste des contribuables, tout en permettant une meilleure spécialisation technique et linguistique des agents, ce que ne peuvent pas offrir les services locaux, quels que soient la qualité et le dévouement de leur personnel.

2.3.3. Aider au maintien des fondateurs et soutenir la pérennité des start-ups

Il est suggéré d'élargir le statut de Jeunes entreprises innovantes aux start-ups, en remplaçant le critère de pourcentage de dépenses de recherche et développement (R&D) par un nombre croissant de création d'emplois en équivalent temps plein⁹⁷. Cette disposition devrait être d'application et de contrôle aisés avec la généralisation de la déclaration sociale nominative.

Plusieurs points justifient cette demande :

- ◆ le coût d'entrée des investissements dans le numérique a fortement chuté : alors qu'il fallait investir 150 000 €, il y a dix ans pour lancer une PME dans le numérique, il suffirait aujourd'hui de 5 000 € ; les dépenses de R&D ne sont donc pas un indicateur pertinent pour toutes les start-ups ;
- ◆ l'innovation portée par les start-ups numérique est souvent « d'usage » et particulièrement utile à l'économie, car outre les besoins nouveaux qu'elles satisfont, elles remettent en cause des situations de rente ou proposent des solutions à des dysfonctionnements des marchés ;
- ◆ si les groupes internationaux disposent des moyens de supporter ou de contourner les lenteurs et les contraintes de l'administration françaises, ce n'est pas le cas des start-ups qui n'ont ni les moyens, ni le temps d'attendre ;
- ◆ l'attribution du passeport talent à des salariés recrutés par une JEI est prévue par le nouvel article L. 313-20 de la loi sur le droit des étrangers en France.

Cette extension du statut de Jeunes entreprises innovantes aux start-ups nécessitera de définir ce qu'elles sont, par différence avec les PME. **Une start-up pourrait être caractérisée par son autonomie et la rapidité de son taux de croissance et de son développement à l'international.**

Par ailleurs, compte tenu de la difficulté reconnue de faire grandir une entreprise en France, la mission se demande s'il serait possible, **plutôt que d'inciter les fondateurs à vendre sous durée de détention limitée (maximum de 10 ans⁹⁸), de les encourager à demeurer au capital, par exemple en créant un abattement sur les dividendes pour ceux qui développent les emplois, y compris à l'international, sous condition de maintenir le siège social et une proportion minimale d'emplois en France⁹⁹.**

Proposition n° 15 : Elargir le statut de Jeune entreprise innovante aux start-ups, en adaptant le critère des dépenses de R&D.

Proposition n° 16 : Dans ce nouveau cadre, étudier la possibilité d'encourager le maintien du fondateur d'une start-up au capital, en transformant l'avantage à la cession avant dix ans en un abattement annuel sur les dividendes sous condition de création d'emplois.

⁹⁷ Et pas de masse salariale, puisque la rémunération des salariés est souvent différée jusqu'à la cession d'une partie des parts ou actions.

⁹⁸ Cf. Encadré 2.

⁹⁹ Sous réserve de compatibilité avec le droit communautaire.

Encadré 2 : La jeune entreprise innovante (JEI)

Ce statut a été créé en 2004 pour **favoriser la création de petites et moyennes entreprises effectuant des travaux de recherche**. Le dispositif a été prorogé jusqu'en 2016.

3 000 entreprises bénéficient du dispositif en 2013 pour un montant d'exonérations sociales de 108 millions d'euros (source ACOSS 2014). Leurs dépenses de R&D s'élèvent à 700 millions d'euros et se concentrent essentiellement dans des branches de services.

Pour en bénéficier les entreprises doivent remplir cinq conditions :

Être une P.M.E.

Employer moins de 250 personnes et réaliser un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros ou disposer d'un total de bilan inférieur à 43 millions d'euros.

Avoir moins de huit ans

Avoir un volume minimal de dépenses de recherche

Au moins 15 % des charges fiscalement déductibles au titre de ce même exercice.

Être indépendante

Au sens de l'article 44 *sexies* du Code général des impôts.

Être réellement nouvelle

Elle ne doit pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activité préexistante ou d'une reprise d'une telle activité.

Les avantages liés au statut de JEI

Allègements fiscaux

Exonération de l'impôt sur les sociétés selon les modalités particulières.

Exonération totale d'imposition forfaitaire annuelle (IFA).

Sur délibération des collectivités territoriales, une **exonération de la cotisation économique territoriale et de la taxe foncière** sur les propriétés bâties.

Les aides fiscales accordées aux entreprises placées sous le régime de la JEI ne peuvent excéder le plafond des aides « de minimis » fixé par la Commission européenne, soit un montant de **200 000 €** sur trois exercices fiscaux pour chaque entreprise.

Les plus-values de cession de parts ou actions des J.E.I. sont imposées au barème progressif de l'IR après application d'un abattement selon la durée de détention des parts ou actions :

50 % si 1 an < durée < 4 ans ; 65 % si 4 ans < durée < 8 ans ; 85 % si 8 ans < durée < 10 ans

Exonérations sociales

L'entreprise qualifiée de JEI est exonérée de cotisations sociales patronales pour les chercheurs, les techniciens, les gestionnaires de projet, les juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet et les personnels chargés de tests pré-concurrentiels affectés à des travaux de R&D ou d'innovation.

Cette exonération est également ouverte aux **mandataires sociaux** relevant du régime général de sécurité sociale. Cela concerne :

- . Les gérants minoritaires de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée ;
- . Les présidents-directeurs généraux et directeurs généraux de sociétés anonymes ;
- . Les présidents et dirigeants de sociétés par actions simplifiées.

L'avantage social fait l'objet d'un **double plafonnement** selon les modalités particulières et ne peut se cumuler avec une autre mesure d'exonération de cotisations patronales ou avec une aide de l'État à l'emploi.

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR).

2.4. Simplifier les procédures d'accueil en commençant par les talents économiques

2.4.1. Réduire les déplacements en préfecture pour la délivrance des titres de séjour

L'expérience des guichets uniques dans les campus universitaires et celle de la French Tech montrent la voie. Les ministères régaliens portent seuls la légitimité et la responsabilité de certaines politiques publiques. Dans ces conditions, il ne saurait être question de les contraindre à des évolutions de rupture. **La création de relations humaines entre services, l'acceptation réciproque des contraintes de sécurité et des besoins de développement économique, dans le respect du droit existant, paraît la meilleure voie pour aboutir, comme l'a montré l'expérience parisienne du French Tech Ticket.**

Dans ce contexte, **les Direccte et, notamment les correspondants des « Métropoles French Tech » ont un rôle déterminant qui doit être mieux animé par l'échelon central**, par des échanges de bonnes pratiques, en rendant les administrations facilitatrices au niveau local, comme l'a fait la French Tech en lien avec la préfecture de police de Paris, en fixant des contingents et des modalités de sélection qui, à droit constant, rassurent sur la prise en compte des préoccupations sécuritaires, tout en permettant l'organisation d'un *fast track*.

Proposition n° 17 : Confier aux Direccte un rôle de facilitateur de la venue des talents étrangers en France, en diffusant les bonnes pratiques d'accueil et de *fast track*.

C'est pourquoi, il est important :

- ◆ de se fixer des objectifs quantifiés limités et donc de viser une population de talents prioritaires restreinte ; à cet égard, la notion de talents « économiques », telle que définie par la lettre de mission, est utile¹⁰⁰ ;
- ◆ de désigner des représentants des deux sous-groupes existants : la French Tech continuant à prendre en charge les personnes nécessaires au développement de l'écosystème des startups, puisqu'elle le fait déjà avec un succès reconnu par tous ; Business France, avec le soutien de la DGE et des Direccte localement, pouvant le faire pour les CEO et membres de COMEX ;
- ◆ d'expliquer l'importance de ces populations aux autres acteurs des services administratifs (préfecture, sécurité sociale, service d'accueil des métropoles) pour permettre à la France de résister à la concurrence de ses meilleurs amis, y compris européens et de retrouver une croissance plus soutenue en emplois¹⁰¹ ;
- ◆ mettre en place un *fast track*, comme il en existe ailleurs en Europe, sans passe-droit et sans modification des règles. Ainsi, la sélection des fondateurs de start-ups internationaux a été faite par un jury de professionnels, ce qui a permis de donner le soutien de la French Tech et d'écarter le risque d'un effet d'aubaine craint à bon droit par les représentants du ministère de l'intérieur qui ont ainsi pu accorder directement la carte « compétences et talents » sans visa de long séjour valent titre de séjour (VLSTS) intermédiaire ;

¹⁰⁰ Pour les start-ups, les talents étrangers fondateurs peuvent être estimés à une centaine par an pour l'Ile-de-France, et une autre centaine pour les autres métropoles dans un premier temps ; en revanche, les besoins en salariés sont plus élevés et au moins du double, soit 600 personnes sur l'ensemble du territoire, pour commencer. Pour les CEO et membres de COMEX, la population n'est pas plus grande. Simplement, il faudra l'élargir rapidement à tous les cadres N-1 et N-2, soit de l'ordre de 3 000 mouvements par an.

¹⁰¹ A cet égard, les sièges sociaux font vivre un écosystème d'emplois à haute valeur ajoutée du fait du recours élevé à des cabinets de conseil (comptables, juridiques, fiscaux et stratégiques) et à une multitude d'autres emplois chez des prestataires externes de tous ordres (taxis, portage de repas, services à domicile...).

Rapport

- ◆ de s'engager sur la qualité des personnes appartenant aux deux sous-groupes indiqués *supra*, de manière à partager la responsabilité de l'entrée de ces personnes sur le territoire ;
- ◆ de mesurer les résultats de cette action collective et de renvoyer aux équipes participantes le succès de cette action.

D'éventuels dysfonctionnements sont toutefois possibles¹⁰², pour lesquels deux moyens différents peuvent être avancés : le dialogue local avec le recours au directeur départemental des finances publiques (DDFiP), qui intervient également dans le champ économique, et l'appui ponctuel des cabinets, en cas d'erreur flagrante sur un cas de refus.

Dans ce cadre, le ministère de l'intérieur pourrait être encourager à accélérer la mise en œuvre des bonnes pratiques de création de service internet et de prise de rendez-vous en ligne dans les préfectures, **en priorisant si possible les bénéficiaires du passeport talent**, comme population test d'ampleur limitée.

Puisque certaines préfectures, parmi les plus importantes, ont réussi à offrir de tels services, cela devrait peu à peu devenir une obligation pour chacune, compte tenu du tort que font ces files d'attente à l'image de la France et de son administration (cf. 1.1.2.).

Le ministère de l'intérieur pourrait **de nouveau missionner l'IGA sur ce point, en ciblant les préfectures qui ne réussissent pas à mettre en œuvre ces bonnes pratiques, dans le but de les aider à transformer leur organisation, à adapter leurs outils et à accompagner le changement**¹⁰³.

Proposition n° 18 : Encourager le ministère de l'intérieur à prioriser l'accueil des bénéficiaires du passeport talent, en missionnant l'IGA et un cabinet externe de conduite du changement.

Disposer d'un domicile est considéré comme indispensable pour bénéficier d'un titre de séjour et de l'ouverture d'un compte bancaire en France¹⁰⁴, formalités elles-mêmes nécessaires à l'obtention d'un logement. Pour l'immense majorité des talents économiques qui ne s'installent pas dans leur famille ou chez des amis en France, l'entreprise qui les emploie est le point fixe, le plus assuré.

Cette réforme, qui correspond à une **pratique acceptée par certaines préfectures**, éviterait de mettre les talents devant des exigences contradictoires.

Proposition n° 19 : Généraliser la reconnaissance d'une domiciliation temporaire de trois mois en entreprise pour les talents économiques.

L'échec de la précédente carte « compétences et talents » ainsi que la complexité des dix catégories du nouveau passeport talent et des conditions particulières à chacune doivent conduire à s'assurer de la réelle mise en œuvre de la réforme par les préfectures. Cette veille pourrait être conduite localement sur la base d'un recensement des refus individuels d'application établi par les Direccte.

L'objectif serait, **au terme des six premiers mois d'application**, d'examiner si les difficultés rencontrées peuvent être résolues par un travail de sensibilisation locale aux meilleures pratiques, conduit par les représentants locaux de la Direccte, à droit constant, ou relèvent d'une évolution des textes d'application.

¹⁰² En effet, le préfet de département est seul en charge, en lien avec le ministre de l'intérieur, des aspects de sécurité et de l'entrée et du séjour des étrangers en France.

¹⁰³ Un cabinet en organisation pourrait appuyer l'IGA.

¹⁰⁴ Cette obligation devrait être prochainement levée pour l'immatriculation à la sécurité sociale.

Proposition n° 20 : S'assurer de la mise en œuvre effective du passeport talent, en fixant un objectif de délivrance de passeports talent, au moins pour les bénéficiaires « économiques » et en suivant sa réalisation.

2.4.2. Accélérer l'immatriculation à la sécurité sociale

Les décisions ont été prises, sur le plan juridique, pour permettre une immatriculation rapide à la sécurité sociale des bénéficiaires de la carte « compétences et talents » et il conviendra de **s'assurer que les dispositions identiques seront prises à temps pour le passeport talent**¹⁰⁵.

Sur le plan de l'organisation, à la suite d'un appel d'offres interne, la CPAM de Paris a été retenue pour devenir le guichet unique d'affiliation à la sécurité sociale pour les détenteurs des cartes correspondant à certaines catégories du passeport talent, comme elle le fait déjà pour les assistants de langue étrangère (ALE) depuis le 1^{er} octobre 2015.

L'employeur est le point contact privilégié et l'adresse de domiciliation professionnelle des individus est acceptée. Un point de contact téléphonique en anglais et en français est prévu.

Un « kit talent » en cours de rédaction, constitue un véritable progrès, à la fois pour l'information et la pédagogie¹⁰⁶.

Les principes sont bons et la volonté de la CPAM de réussir ce challenge assurée. Cependant, ici encore, **la mise en œuvre pratique devra être suivie**, pour être certain que la coordination entre les CPAM fonctionne de façon fluide, que les nouvelles dispositions de la Protection universelle maladie¹⁰⁷ (PUMA) sont compatibles avec les attentes d'une immatriculation des bénéficiaires du passeport talent en un mois, ainsi que leur famille¹⁰⁸.

Proposition n° 21 : S'assurer de l'accélération de l'immatriculation des bénéficiaires du passeport talent.

Il conviendra également de **réformer les processus d'émission des certificats communautaires**, dont les délais sont dénoncés comme trop longs (jusqu'à 18 mois) par les entreprises¹⁰⁹.

Par ailleurs, des simplifications doivent être recherchées en considérant l'impossibilité pour un employeur étranger de connaître ce que lui coûtera l'envoi d'un employé en France. Le nombre de régimes et de branches de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent les accords bilatéraux, rendent le calcul des cotisations particulièrement complexe et, en l'état actuel de la réglementation, il n'est pas sûr que la mise à disposition d'un simulateur aide vraiment les entreprises étrangères.

¹⁰⁵ Un décret en Conseil d'État et un décret simple sont nécessaires à l'application d'une carte qui sera supprimée, telle que la mission l'a compris, au 1^{er} novembre 2016.

¹⁰⁶ Il présente toutefois quelques erreurs auxquelles il peut être aisément remédié : parmi les cartes actuelles citées, les « scientifiques-chercheurs » ne sont pas mentionnés ; il est conçu en français, avant sa traduction en anglais par le MAEDI ; il devra être adapté au passeport talent : les catégories de cartes couvertes sont plus larges que celles actuellement mentionnées et l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) ne devrait plus être appelé à intervenir. En effet, la compétence de l'OFII tenait à l'attribution de visa long séjour valant titre de séjour d'une durée d'un an maximum et à la visite médicale. Le passeport talent doit éviter ce passage par un statut transitoire et il semble que la question du maintien de l'OFII soit désormais posée.

¹⁰⁷ La loi de protection universelle maladie, dite PUMA est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

¹⁰⁸ A cet égard, la mission considère qu'un délai uniforme de trois mois serait déjà un succès et que sa stabilisation pourrait être un objectif pour l'attractivité des talents.

¹⁰⁹ Cette procédure actuellement au centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS) devrait être basculée vers la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).

Proposition n° 22 : Envisager un régime forfaitaire pour les durées d'emploi local égales ou inférieures à un an, sans perte de recettes pour la sécurité sociale et mettre un simulateur à disposition des entreprises n'ayant pas d'établissement en France.

2.4.3. Suivre et animer de façon transverse ces deux dispositifs

Ces deux évolutions essentielles pour l'image de la France et son attractivité des talents internationaux peuvent rencontrer des obstacles du fait des comportements des personnels et des dysfonctionnements de la nouvelle organisation.

Proposition n° 23 : Demander au SGMAP de recourir à des cabinets de visiteurs mystère, après avoir expliqué le sens de cette démarche aux services et aux personnels¹¹⁰.

Une évolution de fond consisterait, toujours pour les passeports talent dans un premier temps, à ce que la liste des pièces justificatives de l'ensemble des démarches à réaliser en France (titre de séjour, immatriculation à la sécurité sociale, mise à disposition de moyens de règlement bancaires, caution...), soit disponible dès la demande de visa.

En effet, alors que le talent est arrivé en France, il lui est demandé des pièces justificatives complémentaires, notamment un acte de naissance, plus difficiles à obtenir à distance que lorsque l'on vit toujours dans le pays d'origine.

Proposition n° 24 : Pour les talents économiques, fixer une liste unique des pièces justificatives de l'ensemble des démarches à réaliser en France, disponible dès la demande de visa, et n'accepter de dérogation que sous le contrôle du chef de service de la préfecture.

La question des délais en France s'explique par l'absence de *scoring* des demandes de titres de séjour en France, car il s'agit de repérer 1 % de risques pour 99 % de demandes sans problème. En sens inverse, le repérage des CEO et membres de COMEX devrait conduire à des accords accélérés de manière que les 10 % d'emplois de direction générale entraînent les 90 % d'emplois qui en découlent.

Proposition n° 25 : Mettre en place des outils de profils de risques des demandes de titres de séjour en France, en commençant par les talents économique.

Proposition n° 26 : A plus long terme, unifier les systèmes d'information entre le ministère des affaires étrangères (France Visa) et celui du ministère de l'intérieur (l'ANEF qui est la refonte du SI AGDREF) pour que la continuité et la cohérence des processus soient assurées, ce qui permettra de simplifier et de sécuriser le parcours des talents.

Proposition n° 27 : Mettre en œuvre un système de recommandations par les acteurs économiques reconnus, notamment les grands groupes¹¹¹. Ces recommandations accéléreraient les procédures et conduiraient à un contrôle *a posteriori*.¹¹²

¹¹⁰ Il s'agit de suivre les succès pour féliciter et les difficultés pour savoir comment y remédier. Les résultats devraient d'ailleurs être communiqués aux organisations professionnelles dans le cadre des comités techniques.

¹¹¹ A l'image de la procédure des "Blanket L-1 visas" aux Etats-Unis, disponible pour les employeurs qui remplissent certains critères de confiance. Dans le même esprit, la DGDDI a mis en place un statut d'opérateur économique agréé qui permet d'accélérer les procédures de dédouanement. Le levier est que les grands groupes ont besoin d'efficacité mais ne peuvent risquer leur réputation internationale.

¹¹² Aller au terme de la logique de simplification nécessiterait la mise en œuvre du nouvel article L. 313-2 de la loi sur le droit des étrangers en France : « Le cas échéant, la carte de séjour pluriannuelle mentionnée aux articles L. 313-20 (passeport talent) et L. 313-21 (passeport talent (famille)) peut être délivrée par l'autorité diplomatique ou consulaire, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État ». En effet, les étrangers bénéficiaires du passeport talent n'auraient plus l'obligation de se présenter en préfecture pour retirer leur titre de séjour.

2.5. Promouvoir l'offre éducative française pour les étrangers

2.5.1. Conforter le développement d'une offre au standard international

Le CSA a pris la mesure de l'importance des sections internationales pour l'image de la France et son attractivité¹¹³. Des efforts ont été annoncés avec l'ouverture de 30 sections internationales en deux ans. Toutefois, depuis 2012, un ralentissement est constaté dans la croissance des sections internationales, en France comme à l'étranger et, au-delà de la rentrée 2016, aucune annonce n'a été faite.

Sur la période 2012-2015, l'augmentation est due quasiment pour moitié à l'enseignement français à l'étranger (EFE). Cette tendance devrait être inversée en 2016, la part de l'EFE se réduisant à un quart de la croissance totale. Le renforcement du réseau EFE est un instrument d'influence et d'internationalisation très important pour la France, mais le développement de sections internationales en France doit également se poursuivre.

En effet, le renforcement de l'offre internationale répondrait à une demande conjuguée des talents internationaux, des expatriés français de retour qui ne veulent pas perdre les acquis de leurs enfants et, également, à une demande de plus en plus forte de la part des familles françaises qui les considèrent comme des filières d'excellence.

Dans ce cadre, des mesures pourraient être évaluées, tels que la relance du bac franco-américain, le changement de nom et la valorisation comme cursus d'excellence internationale de l'option internationale du baccalauréat (OIB)¹¹⁴, la possibilité de recourir au mécénat d'entreprise au même titre que le mécénat culturel.

Proposition n° 28 : Valoriser l'option internationale du baccalauréat (OIB) comme cursus d'excellence international, après un changement de nom.

Proposition n° 29 : Recourir au mécénat d'entreprises étrangères en France pour favoriser le développement de cursus répondant à leur souhait d'un enseignement labellisé.

2.5.2. Renforcer l'image de la France sur la valeur internationale de son système éducatif et de sa langue

En matière d'éducation, toute communication politique a des effets d'image sur la France forts et rémanents. La polémique autour de la suppression des classes bilingues au collège a ainsi renforcé l'image d'une France perçue comme peu ouverte au monde.

Une communication grand public professionnalisée visant à convaincre et faciliter l'implantation des familles des talents internationaux doit être mise en œuvre sur internet et sur les principaux réseaux sociaux.

Toutefois, les réticences du ministère de l'intérieur sont fortes sur ce point, considérant que les consulats et ambassades peuvent être soumis à des pressions des pays d'implantation et que la sécurité nationale pourrait en être affectée. Il est donc conseillé de n'envisager cette étape qu'après toutes les autres et une fois la confiance établie sur la base d'expériences progressives.

¹¹³ Cette partie s'appuie sur l'annexe 4.

¹¹⁴ Le bac O.I.B. est un baccalauréat français L, E.S. et S qui intègre l'option internationale. Il se prépare uniquement dans les sections internationales. La présentation de l'OIB dans certaines publications comme un baccalauréat à option internationale est une source de malentendu : il s'agit du baccalauréat français avec une option renforcée dans une langue étrangère, dont l'appellation entretient une confusion avec le baccalauréat international (IB) et l'organisation du bac international (IBO).

Rapport

La démarche minimale consisterait à faire apparaître sur le portail internet du ministère un onglet en anglais dédié aux étrangers expatriés, et rassemblant :

- ◆ une cartographie pédagogique et en anglais de l'offre publique et privée ;
- ◆ une meilleure explicitation de la valeur internationale des diplômes français, notamment les conditions d'équivalence des OIB dans le pays partenaire ;
- ◆ des liens vers les ressources documentaires en anglais du Centre international d'études pédagogiques (CIEP), notamment pour évaluer la reconnaissance des diplômes étrangers en France et renseigner sur la reconnaissance des diplômes français à l'étranger ;
- ◆ les atouts du système français (qualité homogène dans les sections internationales et binationales, son coût, etc.) et ses règles (importance du lieu de résidence), en insistant sur le point de vue de talents (la possibilité d'une scolarisation dès deux ans et demi est un avantage considérable pour des couples d'actifs) ;
- ◆ des points de contact en anglais dans les établissements et au sein du ministère.

Proposition n° 30 : Créer un site grand public à destination des étrangers désireux de s'installer en France, présentant les offres publiques et privées sous contrat par territoire.

Par ailleurs, l'un des attraits du système scolaire pour les talents internationaux réside dans les débouchés internationaux qu'offre un parcours dans l'enseignement supérieur en France, compte tenu des nombreux partenariats tissés avec les établissements d'excellence, notamment anglo-saxons, qui permettent des échanges dans différents établissements internationaux.

À cette fin, de plus en plus d'établissements d'enseignement supérieur français développent des diplômes qui répondent aux standards internationaux tels que les *Bachelor of Arts* afin d'attirer davantage d'étudiants internationaux et d'améliorer la lisibilité du système français, notamment, les classes préparatoires qui restent peu connues à l'étranger.

En parallèle, il faut valoriser l'importance de la langue française pour les affaires, car elle constitue également un atout international, en raison de la démographie francophone et des perspectives économiques qu'elle offre.

La valorisation économique du français devrait être fortement soulignée au-delà des argumentaires culturels ou intellectuels plus classiques. En effet, selon une étude menée par Campus France auprès d'étudiants en France, **la valeur du diplôme sur le marché constitue la seconde source de leur choix de la France après la qualité des études.**

Proposition n° 31 : Valoriser sur ce site l'importance de la langue française pour les affaires.

2.5.3. Développer les passerelles avec les systèmes anglo-saxons

Le bac international (IB) est souvent opposé à l'OIB¹¹⁵, alors qu'ils obéissent à une logique pédagogique propre et sont complémentaires. L'IB est ainsi particulièrement adapté aux enfants qui arrivent tardivement en France (après 12 ans) et qui maîtrisent insuffisamment le français pour prétendre à entrer en section internationale.

L'OIB implique en effet de maîtriser la langue étrangère et d'avoir un niveau élevé en français, avec la capacité de réussir les épreuves principales du bac français.

¹¹⁵ Cf. note de bas de page précédente.

Rapport

L'IB permet ainsi de conserver dans le système éducatif bilingue français des élèves à haut potentiel, selon un standard international qui offre l'admission dans les universités internationales ou françaises. Or actuellement, seuls cinq établissements sur les quatorze habilités à délivrer le diplôme de l'IB sont bilingues.

Il y a donc un intérêt à développer davantage l'IB à travers des cursus bilingues, comme outil d'influence et de rayonnement du français.

Enfin, alors que les questions d'équivalence ont fortement progressé ces dernières années dans l'enseignement supérieur, **les passerelles entre les cursus du secondaire n'existent quasiment pas, chaque système imposant ou non des remises à niveau dans le nouveau système sans vraiment prendre en compte des compétences acquises ailleurs.**

Même si les standards pédagogiques français et anglo-saxons peuvent paraître très différents, il est possible d'assurer une complémentarité entre, d'une part, un système français offrant un cursus local plus intégrateur et de grande qualité académique, et, d'autre part, une pédagogie davantage axée sur la créativité et le développement personnel.

Un cursus scolaire véritablement bilingue et non simplement bilangue devrait être mis en place dès l'école élémentaire, en valorisant l'apprentissage par immersion qui consiste à utiliser la langue étrangère non comme un objet d'études, mais comme un moyen d'apprentissage.

Ce modèle nécessite de revoir structurellement les programmes mais également le profil, la formation et la mobilité des enseignants.

Proposition n° 32 : Développer les passerelles entre les cursus du secondaire pour favoriser la continuité des études.

CONCLUSION

Si la France est toujours attractive pour certains talents (étudiants, chercheurs, culture...), elle perd une partie de son éclat pour d'autres talents dont les carrières sont liées au dynamisme de l'économie et qui sont plus sensibles à l'ouverture des frontières et à la concurrence des pays pour les attirer.

La stabilisation du nombre des **grands groupes** français ou du nombre de grands groupes mondiaux installés en Ile-de-France, dans le classement *Fortune 500*, masque l'internationalisation des groupes français et le départ à bas bruit de la substance des groupes mondiaux qui, pour certains, ne maintiennent plus en France qu'une apparence juridique de siège social.

Pour autant, **remédier à ce décrochage est possible**, comme l'ont réalisé dans des conditions différentes, l'Angleterre, l'Allemagne et l'Italie, entre les années 80 et aujourd'hui. L'envie de réussite existe toujours en France et l'autoflagellation et la division créent l'amertume chez les talents, y compris étrangers qui souvent marquent un attachement fort pour notre pays.

La France a **un problème culturel** : sa langue et sa culture ne sont plus dominantes au niveau mondial ; le management par ses élites est resté très hiérarchique, alors que l'économie mondiale devient collaborative et pas seulement dans l'écosystème des start-ups, au point que rester trop longtemps en poste en France peut devenir un handicap dans une carrière internationale face à des chasseurs de tête anglo-saxons¹¹⁶.

La France a décroché dans **la rémunération des talents**, tant pour le net (de cotisations) que pour le net/net (après impôt personnel), alors que la recherche de revenu et la gestion d'un patrimoine mondial sont une préoccupation forte des managers internationaux. Ainsi, les entreprises implantées en France sont-elles conduites à renoncer à embaucher des personnes rémunérées selon les grilles européennes et mondiales, pour des raisons de coûts et de crainte des réactions médiatiques.

Les **prélèvements fiscaux et sociaux**, qui sont de second ordre dans les choix d'implantation des entreprises, créent deux seuils d'alerte selon les praticiens, malgré le régime des impatriés, au-delà de 800 k€ de revenus bruts annuels et au-delà de 3 M€ de patrimoine en France, alors que les managers de grands groupes internationaux de niveau N-1 peuvent être rémunérés avec des packages de rémunération supérieurs à 1,5 M€.

Or, à ce niveau de management, l'entreprise ne décide plus unilatéralement du lieu d'implantation du siège social et les dirigeants exercent leur liberté de choix individuel, d'autant que les quartiers généraux se fragmentent pour se rapprocher des marchés. Ce faisant, ils entraînent leur équipe avec eux et peuvent influencer les choix d'implantation ultérieurs des usines et des centres de recherche.

Enfin, la France a **un problème d'image**, même si le *French bashing* a décru à la suite des attentats de 2015. Notre pays est dans une situation fragile où les préjugés négatifs (complexité des lois et des procédures, absence de flexibilité, coût de la main d'œuvre, difficulté du dialogue social, insécurité juridique et fiscale) se réveillent plus aisément en cas de crise, que les préjugés positifs (main d'œuvre qualifiée et innovante, formation et éducation, infrastructures de qualité, système de soins, art de vivre) en cas de stabilité.

¹¹⁶ Cette concentration persistante du pouvoir managérial explique sans doute que les groupes français, dans le domaine des ressources humaines, cherchent aujourd'hui à repérer les talents et à les gérer au niveau mondial, ce qui est déjà fait chez leurs concurrents.

Rapport

Pour les start-ups, la France a marqué ces dernières années sa volonté d'attractivité. Pour autant, la réussite n'est encore que partielle, face à Londres et à Berlin, et il faut conforter à la fois les possibilités de cession et de réinvestissement, mais aussi le développement des start-ups et leur maintien en France, en encourageant les fondateurs et en mobilisant les financements privés, ce que devrait permettre un taux d'épargne parmi les plus élevés au monde.

Au terme de cette mission, il ressort que **la question de l'attractivité de la France pour les talents économiques étrangers ne peut pas être isolée de l'attractivité globale de l'économie française, ni du retour des talents français en France après leur mobilité**, indispensables à notre dynamisme et à notre réussite collective. Nous vivons dans un même écosystème qui se renforce ou qui au contraire périclité.

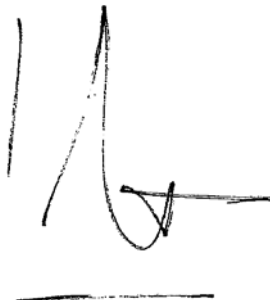
Croire que la France peut attirer des talents, par défaut d'une économie dynamique, serait une erreur. A l'inverse, réintégrer la France dans le peloton de tête des puissances économiques dynamiques ne suffira pas à attirer les talents internationaux dont nous avons besoin pour accélérer, si nous n'alignons pas nos dispositifs d'accueil sur les meilleures pratiques.

Dès lors, les propositions faites par la mission dans le corps du rapport sont à inscrire dans un plan d'actions plus large visant à rendre notre économie dynamique et attractive. Dans ce contexte, le recours à l'Europe ne peut porter ses fruits que dans un second temps, une fois la dynamique nationale lancée.

Prendre la mesure de la vitesse de l'économie mondiale, stabiliser le corpus législatif et réglementaire, en faisant porter l'effort sur les modes d'action et la conduite du changement, simplifier nos dispositifs juridiques de façon drastique, par exemple en évitant des taux faciaux fiscaux et sociaux parmi les plus élevés du monde, ce qui oblige à les contrebalancer par des niches peu lisibles et donc peu équitables, **s'assurer que les mesures décidées sont exécutées**, telles sont les voies difficiles sur lesquelles la France doit s'engager, hors desquelles l'attractivité des talents étrangers resterait une annonce sans lendemain.

A Paris, le 8 avril 2016

L'Inspecteur général des finances

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'Y' followed by a horizontal line and a small flourish.

Yves BONNET

L'Inspecteur des finances

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping 'E' and 'S' with a horizontal line underneath.

Emmanuel SALIOT

LISTE DES PROPOSITIONS

Proposition n° 1 : Construire une image professionnelle et dynamique de la France au moyen d'un concours international.

Proposition n° 2 : Désigner un directeur de la communication économique dans l'État (*a priori* Business France) qui soit en lien avec les métropoles, catalyseurs de la croissance économique des territoires.

Proposition n° 3 : Privilégier les réseaux sociaux familiers à la jeune génération qui présentent de multiples avantages (puissance de résonance, disponibilité 24/24 et 7/7 et effet de levier important avec quelques *community managers* actifs).

Proposition n° 4 : Organiser une RIM pour valider le lancement du projet centre de ressources unique, en le confiant à Business France et en lui assurant des relais d'attractivité de haut niveau dans les administrations.

Proposition n° 5 : Demander au SIG de réaliser un recensement des sites s'adressant aux étrangers, auprès des différents ministères et opérateurs, et de proposer une organisation générale de leur coopération autour d'un portail d'entrée.

Proposition n° 6 : Créer une cellule de veille proactive auprès des ministères économiques et financiers pour résister au *French bashing*.

Proposition n° 7 : Instituer une mission interministérielle à l'attractivité auprès des ministères de l'économie et des finances.

Proposition n° 8 : Fédérer les métropoles dans un réseau national de *Welcome offices*, à la manière des *Expatscenters* aux Pays-Bas, en confiant aux Direccte le rôle d'interlocuteur unique des métropoles et en demandant aux autres administrations publiques locales de désigner un correspondant.

Proposition n° 9 : Demander à l'Insee et au CGET de suivre l'implantation des talents étrangers sur le territoire, ainsi que les entités économiques (quartiers généraux, écosystèmes de start-ups...) qui les attirent.

Proposition n° 10 : Adapter l'offre des services publics et la gestion des agents à la densité de la présence des talents étrangers sur le territoire.

Proposition n° 11 : Reconnaître aux Direccte un rôle d'animation des écosystèmes régionaux de start-ups.

Proposition n° 12 : Plafonner l'application des cotisations sociales sur les rémunérations des impatriés.

Proposition n° 13 : Rendre plus attractive les « *long term incentives* », en restaurant l'intérêt du recours aux stock-options comme élément de fidélisation des talents.

Proposition n° 14 : Dans l'attente de la retenue à la source, étudier la possibilité d'immatriculer les étrangers à l'impôt sur le revenu, de façon à leur permettre de verser des mensualités dans le cadre d'un virement automatique.

Proposition n° 15 : Elargir le statut de Jeune entreprise innovante aux start-ups, en adaptant le critère des dépenses de R&D.

Proposition n° 16 : Dans ce nouveau cadre, étudier la possibilité d'encourager le maintien du fondateur d'une start-up au capital, en transformant l'avantage à la cession avant dix ans en un abattement annuel sur les dividendes sous condition de création d'emplois.

Proposition n° 17 : Confier aux Direccte un rôle de facilitateur de la venue des talents étrangers en France, en diffusant les bonnes pratiques d'accueil et de *fast track*.

Rapport

Proposition n° 18 : Encourager le ministère de l'intérieur à prioriser l'accueil des bénéficiaires du passeport talent, en missionnant l'IGA et un cabinet externe de conduite du changement.

Proposition n° 19 : Généraliser la reconnaissance d'une domiciliation temporaire de trois mois en entreprise pour les talents économiques.

Proposition n° 20 : S'assurer de la mise en œuvre effective du passeport talent, en fixant un objectif de délivrance de passeports talent, au moins pour les bénéficiaires « économiques » et en suivant sa réalisation.

Proposition n° 21 : S'assurer de l'accélération de l'immatriculation des bénéficiaires du passeport talent.

Proposition n° 22 : Envisager un régime forfaitaire pour les durées d'emploi local égales ou inférieures à un an, sans perte de recettes pour la sécurité sociale et mettre un simulateur à disposition des entreprises n'ayant pas d'établissement en France.

Proposition n° 23 : Demander au SGMAP de recourir à des cabinets de visiteurs mystère, après avoir expliqué le sens de cette démarche aux services et aux personnels.

Proposition n° 24 : Pour les talents économiques, fixer une liste unique des pièces justificatives de l'ensemble des démarches à réaliser en France, disponible dès la demande de visa, et n'accepter de dérogation que sous le contrôle du chef de service de la préfecture.

Proposition n° 25 : Mettre en place des outils de profils de risques des demandes de titres de séjour en France, en commençant par les talents économique.

Proposition n° 26 : A plus long terme, unifier les systèmes d'information entre le ministère des affaires étrangères (France Visa) et celui du ministère de l'intérieur (l'ANEF qui est la refonte du SI AGDREF) pour que la continuité et la cohérence des processus soient assurées, ce qui permettra de simplifier et de sécuriser le parcours des talents.

Proposition n° 27 : Mettre en œuvre un système de recommandations par les acteurs économiques reconnus, notamment les grands groupes. Ces recommandations accéléreraient les procédures et conduiraient à un contrôle *a posteriori*.

Proposition n° 28 : Valoriser l'option internationale du baccalauréat (OIB) comme cursus d'excellence internationale, après un changement de nom.

Proposition n° 29 : Recourir au mécénat d'entreprises étrangères en France pour favoriser le développement de cursus répondant à leur souhait d'un enseignement labellisé.

Proposition n° 30 : Créer un site grand public à destination des étrangers désireux de s'installer en France, présentant les offres publiques et privées sous contrat par territoire.

Proposition n° 31 : Valoriser sur ce site l'importance de la langue française pour les affaires.

Proposition n° 32 : Développer les passerelles entre les cursus du secondaire pour favoriser la continuité des études.

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

- ANNEXE I : LETTRE DE MISSION**
- ANNEXE II : LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES**
- ANNEXE III : GLOSSAIRE**
- ANNEXE IV : CONTRIBUTION DU CERCLE MAGELLAN**
- **ATTRACTIVITÉ DE LA FRANCE POUR LES TALENTS**
 - **DIMENSION FINANCIERE DE L'ATTRACTIVITÉ DE LA FRANCE POUR LES CADRES DIRIGEANTS ET LES TALENTS ÉTRANGERS – POINT DE REPERE**
- ANNEXE V : COMPARAISON DES CANAUX DE PROMOTION DES MÉTROPOLES ET DES SITES INTERNET D'ATTRAIT DES TALENTS ÉCONOMIQUES EN FRANCE, ALLEMAGNE, BELGIQUE, PAYS-BAS ET ROYAUME-UNI**
- ANNEXE VI : L'ATTRACTIVITÉ DE L'OFFRE SCOLAIRE FRANCAISE POUR LES TALENTS ÉCONOMIQUES INTERNATIONAUX**
- ANNEXE VII : NOTE DE LA DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES**
- ANNEXE VIII : COMPARAISON AVEC LES PAYS VOISINS (ALLEMAGNE, ROYAUME-UNI, PAYS-BAS, BELGIQUE) SUR LES DÉTERMINANTS FISCAUX INDIVIDUELS DES TALENTS INTERNATIONAUX**
- ANNEXE IX : LE PARCOURS ADMINISTRATIF DU TALENT INTERNATIONAL**
- ANNEXE X : ANALYSE COMPARATIVE DES CLASSEMENTS DE MÉTROPOLES PAR LES CABINETS INTERNATIONAUX**
- ANNEXE XI : CONTRIBUTION DE LA MISSION AU CENTRE DE RESSOURCES UNIQUE**
- **NOTE CABINET – SITE INTERNET TALENTS**
 - **SITE INTERNET D'ACCUEIL DES TALENTS INTERNATIONAUX – PROPOSITION DE CADRAGE BUSINESS FRANCE**
- ANNEXE XII : SUPPORT DE RESTITUTION DE LA MISSION AUX COMMANDITAIRES LE JEUDI 24 MARS 2016**

ANNEXE I

Lettre de mission



LE MINISTRE DES
AFFAIRES
ETRANGERES ET DU
DEVELOPPEMENT
INTERNATIONAL

LE MINISTRE
DES FINANCES ET DES
COMPTES PUBLICS

LE MINISTRE
DE L'ECONOMIE, DE
L'INDUSTRIE ET DU
NUMERIQUE

LE SECRETAIRE
D'ETAT AU COMMERCE
EXTERIEUR, A LA
PROMOTION DU
TOURISME ET AU
FRANÇAIS DE
L'ETRANGER

Nos Réf. : JM/EIN/2015/61031

Paris, le **17 NOV. 2015**

Madame la cheffe du service de l'Inspection générale des finances,

Lors du Conseil stratégique de l'attractivité du 16 juin 2015, le Président de la République a réaffirmé sa volonté d'œuvrer au renforcement de l'attractivité du territoire français.

L'ensemble du gouvernement s'est mobilisé ces dernières années pour favoriser l'attractivité du territoire. On peut noter, entre autres actions :

- les efforts réalisés en particulier en faveur de la compétitivité coût et hors coût ou la sanctuarisation du CIR qui contribuent à attirer les investissements étrangers en France.
- plusieurs mesures destinées à faciliter la délivrance de visas pour les étudiants et chercheurs étrangers ont été mises en œuvre conformément aux décisions prises lors des sessions du Conseil stratégique de l'attractivité de février 2014 et octobre 2014. Elles seront complétées début 2016 par la mise en œuvre du « Passeport talents ».

Les premiers résultats enregistrés sont encourageants. En 2014, les projets d'investissements étrangers en France ont augmenté de 8% d'après le bilan annuel publié par Business France en avril 2015.

Néanmoins, la France reste la 3^{ème} destination des investissements étrangers en Europe, après la Grande Bretagne et l'Allemagne. En complément des mesures présentées plus haut, il importe désormais de renforcer l'efficacité de notre dispositif d'accueil sur le territoire national.

Madame Marie-Christine Lepetit
Inspection générale des finances (IGF)
Cheffe du Service

Nous souhaitons donc qu'une mission soit lancée pour renforcer l'attractivité du territoire français pour les talents internationaux. Elle pourra tenir compte des orientations du rapport de 2014 réalisé par l'IGF sur les centres de décisions. Elle devra concentrer son analyse et ses propositions sur les déterminants individuels des choix d'implantation des talents étrangers, et plus précisément sur les trois volets suivants :

1. Une approche comparative des politiques publiques d'attraits des talents au niveau européen.

Cette comparaison se concentrera sur des profils de talents préalablement définis (CEO, membres de comité exécutif, fondateurs de *startups*, employés de *startups* et *Business Angels*) aux caractéristiques similaires en termes de rémunération (fixe, variable et *long term incentives*). L'objectif sera de mesurer, toutes choses égales par ailleurs, l'impact des mesures offertes aux talents influant sur le choix de ces derniers (rémunération, cadre de vie etc). Les sources d'information devront rassembler tant des informations issues des services (SER, DGFIP, ...) que des entretiens qualitatifs avec des chasseurs de têtes (rémunération, *incentive package*) et des DGRH de grands groupes internationalisés.

La mission inclura des observations sur l'impact des stratégies de promotion développées par les principales villes concurrentes de Paris (Londres, Berlin, Bruxelles, New York, San Francisco, Dubaï,...). Cette analyse pourra être mise en regard des canaux (réseau culturel et scientifique du MAEDI, Business France, chambres de commerce, organismes de recherche, universités, pôles de compétitivité...) et vecteurs (medias,...) utilisés par les principaux centres d'implantation des talents étrangers en France, à Paris et hors région parisienne afin de formuler des propositions pour en améliorer l'efficacité.

Sur le sujet fiscal, et dans la lignée des progrès récents réalisés en matière de concurrence fiscale entre les pays, tant au niveau international (BEPS) qu'au niveau européen (accord du 6 octobre dernier concernant l'échange automatique d'informations sur les rescrits fiscaux), il est nécessaire de mettre en place des mécanismes de convergence européenne pour éviter des stratégies territoriales non-coopératives. La mission effectuera pour cela un comparatif des dispositifs mis en place dans les pays voisins (Allemagne, Royaume-Uni, Pays-Bas, Belgique) afin d'attirer les talents, dans le but de porter le débat au niveau européen.

2. Une analyse qualitative des difficultés/ barrières pouvant influencer sur les choix individuels de la destination.

Pour cela, la mission s'attachera dans un premier temps à réaliser un état des lieux de la chaîne de démarches administratives de l'étranger en France, de la première demande de visa à l'installation complète du talent étranger et de sa famille : obtention du premier visa, du titre de séjour, immatriculation à la Sécurité sociale, formalités liées à l'installation de la famille (recherche de logement, inscription à l'école...).

La mission, avec l'appui éventuel des CCEF, établira ensuite une comparaison par rapport aux destinations concurrentes sur des critères objectifs (coût de l'immobilier, offre scolaire adaptée aux étrangers, délais de délivrance des documents administratifs, qualité de service telle que la capacité de répondre en anglais...) et mettra en valeur les bonnes pratiques.

Cette partie nécessite également que la mission mène une série d'entretiens avec des chasseurs de tête de cabinets internationaux et des DGRH de grands groupes internationalisés.

3. Cette analyse qualitative devra également porter sur les sites d'implantation de talents internationaux en France hors région parisienne.

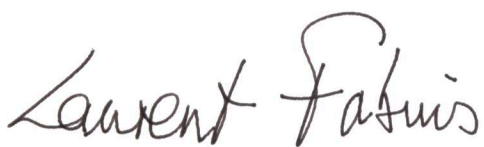
Il peut s'agir de sites de production de grands groupes internationaux, français comme étrangers, de grands centres de recherche ou de villes reconnues pour le dynamisme de leurs *startups*.

La mission s'attachera dans un premier temps à identifier ces sites et villes. Elle proposera ensuite une analyse de l'offre de services à destination des talents étrangers (offre scolaire, accueil administratif, ...) et proposera des mesures de renforcement de l'attractivité de ces sites.

Vous pourrez bénéficier pour cette mission de l'appui des services du Ministère des Affaires étrangères, du Ministère de l'économie, du Ministère des finances et de Business France. Vous veillerez également à associer à vos travaux l'ensemble des services qui accueillent les étrangers en France.

Nous souhaitons disposer des résultats de cette mission pour fin janvier 2016. Un point d'étape sera réalisé en décembre 2015.

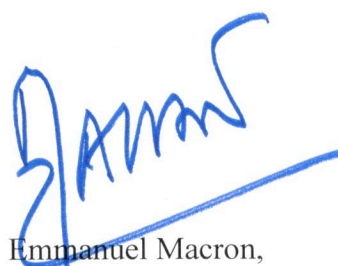
Nous vous prions de croire, Madame la cheffe de service, à l'assurance de notre considération distinguée,



Laurent Fabius,
Ministre des Affaires
étrangères et du
développement
international



Michel Sapin,
Ministre des Finances
et des Comptes publics



Emmanuel Macron,
Ministre de l'Economie,
de l'Industrie
et du Numérique



Mathias FEKL
Secrétaire d'Etat
au Commerce extérieur,
à la promotion du
tourisme et aux français
de l'étranger

ANNEXE II

Liste des personnes rencontrées

1. Cabinets ministériels

1.1. Cabinet du ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique

Julie MOREL, conseillère Attractivité territoires et services

Guillaume PRUNIER, conseiller en charge de l'Innovation, de l'Entrepreneuriat et des PME

1.2. Cabinet de la secrétaire d'État chargée du numérique

Grégoire ODOU, conseiller

1.3. Cabinet du ministre des affaires étrangères et du développement international

Florian ESCUDIÉ, conseiller Affaires économiques et Développement

Christophe MUSITELLI, conseiller Diplomatie culturelle et d'influence

1.4. Cabinet du secrétaire d'État chargé du commerce extérieur, de la promotion du tourisme et des Français à l'étranger

Bertrand WALCKENAER, directeur-adjoint de cabinet

1.5. Cabinet du secrétaire d'État chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche

Gilles RABIN, conseiller en charge de l'Innovation et de la Politique spatiale

1.6. Cabinet de la Présidence de la République

Jean-Jacques BARBÉRIS, conseiller Conjoncture, Financement de l'économie et Commerce extérieur

Adrienne BROTONS, chargée de mission Entrepreneuriat et Économie internationale

1.7. Cabinet du Premier ministre

Jérémie PELLET, conseiller Financement de l'économie

Stéphane ROMATET, conseiller diplomatique

2. Administrations centrales

2.1. Ministères économiques et financiers

2.1.1. Direction générale du Trésor

Bruno BEZARD, directeur général

Eric DAVID, conseiller du directeur

Mathieu KAHN, responsable du pôle Secteur priorité à l'international

2.1.2. Direction générale des entreprises

Grégoire POSTEL-VINAY, responsable de la Mission Stratégie

David MONTEAU, directeur de l'Agence numérique

Adrien CABO, adjoint du directeur

2.1.3. Direction générale des finances publiques

Agnieszka BERNACKA, chef du cabinet international du directeur général

Olivier PALAT, adjoint

2.1.4. Direction nationale de vérifications de situations fiscales (DNVSF) (RV tel)

Maité GABET, directrice

2.1.5. DDFIP Hauts-de-Seine

Laurent FOURQUET, directeur Pôle fiscal

Wyman PACIOCCO, responsable SIP de Neuilly

Brigitte MARX, responsable Pôle de contrôle des revenus et des patrimoines

2.1.6. Direction des résidents à l'étranger et des services généraux - DRESG (RV tel)

Jean-Paul HARDOIN, directeur

2.1.7. Direction de la législation fiscale

Édouard MARCUS, sous-directeur en charge des affaires européennes et internationales

Thomas JACQUES, chef du bureau E2 en charge des affaires européennes et multilatérales

Alain TAIEB, chef de la section 2 du bureau C1 en charge de la fiscalité des personnes

2.1.8. INSEE (RV tel)

Valérie ALBOUY, directrice de cabinet

2.1.9. Délégation interministérielle à l'intelligence économique

Jean-Baptiste CARPENTIER, délégué

Marie-Pierre VAN HOECKE, chargée de mission

Dana PURCARESCU, chargée de mission

3. Administrations

3.1. Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP)

3.1.1. Direction interministérielle pour l'accompagnement des transformations publiques

Nicolas CONSO, adjoint de la directrice

Clément CAMBON, adjoint en charge du pilotage du programme de simplification « particuliers » - Mission « Programme de simplification »

Charles FRANKO, chef de projet service « appui aux transformations »

Françoise WAINTRUP, adjointe au chef de service « Stratégies interministérielles de modernisation »

Céline PELLETIER, chef de projet « Atelier citoyen et Nudge », service « Stratégies interministérielles de modernisation »

Stéphane GIRAUD, chef de projet « Écoute des usagers et Nudge »

3.2. Direction de l'information légale et administrative (DILA)

Philippe COSNARD, sous-directeur des publics et des produits

Hélène ALVES, responsable de la mission information régaliennne, administrative et économique

3.3. Direccte Ile-de-France (RV tel)

Laurent VILBOEUF, directeur régional

3.4. Ministère des affaires étrangères et du développement international

3.4.1. Direction des Français à l'étranger et de l'administration consulaire

Philippe RIGHINI, chef de la Mission pour la Politique des visas

3.4.2. Direction des entreprises, de l'économie internationale et de la promotion du tourisme

Agnès ROMATET-ESPAGNE, directrice

Philippe BERDOU, chef de pôle Attractivité et Innovation - Chargé de mission auprès de la directrice générale de la direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international

3.5. Ministère de l'intérieur

3.5.1. Direction générale des étrangers en France

Pierre-Antoine MOLINA, directeur général

3.5.2. Direction de l'immigration

René CONSOLO, sous-directeur des visas

Christophe MAROT, sous-directeur du séjour et du travail

Max POTIN, directeur du projet France-Visas

3.6. Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

3.6.1. Délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération

Marianne DE BRUNHOFF, déléguée

Pr. Jean-Luc CLÉMENT, conseiller

Gérard-Paul JEANNOT, chargé de mission auprès de la déléguée (par email)

3.6.2. Direction générale de l'enseignement scolaire

Xavier TURION, adjoint de la directrice générale

Chirine ANVAR, Département des relations européennes et internationales (DEI)

3.7. Ministère des affaires sociales et de la santé

3.7.1. Direction de la sécurité sociale

Thomas FATOME, directeur

Séverine SALGADO, cheffe de la division des affaires communautaires et internationales (RV tel)

3.8. Commissariat général à l'égalité des territoires (RV tel)

Jean-Christophe BAUDOUIN, directeur des stratégies

Marc-Étienne PINAULDT, directeur du développement des capacités des territoires

3.9. Service d'information du gouvernement (SIG)

Romain PIGENEL, directeur adjoint chargé du numérique

3.10. Préfecture de la région d'Ile-de-France, préfecture de Paris

Yannick IMBERT, secrétaire général des affaires régionales d'Ile-de-France et ex-directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)

3.11. France Stratégie

Gautier MAIGNE, directeur de département (par email)

4. Mairie de Paris

4.1. Cabinet de Jean-Louis MISSIKA, adjoint à la Maire de Paris chargé de l'urbanisme, de l'Architecture, des Projets du Grand Paris, du Développement économique et de l'Attractivité

Sandra Andréa RENARD, chef de cabinet

4.2. Direction de l'attractivité et de l'emploi

Carine SALOFF-COSTE, directrice

4.2.1. Sous-direction de l'économie, de l'innovation et de l'enseignement supérieur

Marlène TESSIER, adjointe à la sous-directrice

5. Sociétés

KORN FERRY

Philippe DECLÉTY

EY

Jean-Pierre LIEB

Marc LHERMITTE

Didier HOFF

Annexe II

Emmanuel MORISSON-COUDERC

Bernard OURY

KARL WAHEED AVOCATS

Karl WAHEED

Camille MERVEILLEUX

Lionel PETIT

MAGELLAN

Jean PAUTROT, président du conseil Magellan de l'International et conseiller du commerce extérieur

Célia DORLHAC, directrice

CINDEX (Centre Inter-Entreprises de l'Expatriation)

Véronique MIGNONAC, ex-directrice

Etienne GOUSSON – L'ORÉAL

Philippe LAN, président ST MICRO-ELECTRONICS – Genève - (RV tel)

ACCENTURE

Dominique CALMELS, directeur finances France, Benelux

DZA

Denis ZERVUDACKI, président-directeur général

TOTAL

Andrew HOGG, directeur Éducation à la direction des ressources humaines

Jean-Rémi BUR, chef du département retraite, prévoyance, évaluation des engagements sociaux et mobilité internationale – Direction rémunération, engagements sociaux et expatriation

AXA

Christian THIMANN, directeur de la stratégie, de la responsabilité de l'entreprise et des affaires publiques

OTIS

Pierre DEJOUX, président Business Strategy & Service

Annexe II

PERNOD RICARD

Géraldine NOEL, directrice des rémunérations, avantages sociaux et mobilité internationale, direction des ressources humaines

Lydia WURM, responsable mobilité internationale, direction des ressources humaines

Laurent SCHEER, directeur des affaires publiques (France), direction des affaires institutionnelles et de la responsabilité sociale d'entreprise

CROISSANCE PLUS

Jean ROGNETTA, délégué général et président de PME Finance

Thibault BARANGER, chargé des relations institutionnelles

KIMA VENTURES

Jean de LA ROCHEBROCHARD

HALLE FREYSSINET

Roxanne VARZA

MARS (New-York) (RV tel)

Jean-Christophe FLATIN, Président Mars Chocolat

Hedi HICHRI, Corporate Affairs Director, Mars Chocolat France

CEO (RV tel)

Xavier DUPORTET, président

Pascal CAGNI, président

BLABLACAR (RV tel)

Xavier d'AUMALE

PARTECH VENTURES (RV tel)

Bruno CRÉMEL, general partner

NUDGIT / GOSHABA

Camille MORVAN, CEO

Raphaëlle ABITBOL

6. Opérateurs et organismes publics

BUSINESS FRANCE

Muriel PÉNICAUD, ambassadrice déléguée aux investissements internationaux et directrice générale

Caroline LÉBOUCHER, directrice générale déléguée

Sandrine COQUELARD, responsable du pôle expertise et attractivité

Fatia BOUTEILLER, juriste – Immigration économique

François TINCELIN, directeur des systèmes d'information

Soumaila GORY, chef de service, direction des systèmes d'information

ATOUT FRANCE

Philippe FAURE, ambassadeur de France, Président

Christian MANTEI, directeur général

CAMPUS FRANCE

Béatrice KHAIAT, directrice générale

Thierry VALENTIN, directeur général adjoint

Conférence des présidents d'université (CPU) (RV tel)

Jean-Loup SALZMANN, président

Khaled BOUABDALLAH, vice-président

BPIFRANCE

Laure REINHART, directrice des partenariats - Direction de l'innovation

AGENCE ITER FRANCE (RV tel)

Fabrice CARLE, responsable administratif et financier

7. Associations et organisations professionnelles

Comité national des conseillers du commerce extérieur de la France (CCEF)

M. Alain BENTÉJAC, président

Gilles BONNENFANT, président - EUROGROUP

Patricia GLASEL, directrice BERLITZ (RV tel)

Annexe II

Association française des entreprises privées (AFEP)

Olivier CHEMLA, chef économiste

Laetitia de LA ROCQUE, directrice des affaires fiscales

Amina TARMIL, directrice adjointe des affaires fiscales

Association française des investisseurs pour la croissance (AFIC)

Michel CHABANEL, président

France VASSAUX-d'AZÉMAR de FABREGUES, directrice des affaires juridiques et fiscales

Paris Europlace

Arnaud de BRESSON, délégué général

Fédération bancaire française (FBF)

Marie-Anne BARBAT-LAYANI, directrice générale

Timothée WAXIN, études économiques

Savena JEYARAJAH, affaires fiscales

Association française des banques (AFB)

Philippe GENDILLOU, directeur des affaires sociales

MEDEF

Marie-Ange DEBON, directrice générale adjointe groupe et directrice générale de la division internationale – Suez-Environnement

Frédéric SANCHEZ, président - Fives

Paule VIALLOU, département des ressources humaines (RV tel)

Chambre de commerce américaine en France (AMCHAM)

Caroline RYAN, directrice générale

Tanguy MARZIOU, directeur des affaires publiques et des opérations

Pascal GIBERT, managing Director Korn Ferry et membre du conseil d'administration Amcham

8. Caisse primaire d'assurance maladie de Paris

Pierre ALBERTINI, directeur général

Yann ROUAULT, directeur – Direction du service, des prestations et des relations avec les assurés et partenaires

9. Ecole Jeannine Manuel

Elisabeth ZEBoulON, chef d'établissement

Bernard MANUEL, président de la Fondation Jeannine Manuel

10. Régions

Conseil régional Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées

Carole DELGA, présidente

Stéphane MOLINIER, directeur général adjoint des services Économie, Innovation et Affaires européennes

Préfecture de la région Midi-Pyrénées

Marc CHAPPUIS, secrétaire général pour les affaires régionales

Directe Midi-Pyrénées

Olivier TRELCAAT, chargé de mission de la Filière systèmes embarqués – Service DITI

Cécile LEVEQUE, chargée de mission de la Filière TIC Numérique – Service DITI

11. French Tech Toulouse

Philippe COSTE, directeur délégué (RV tel)

Bertran RUIZ, manager - Connected Camp

Camille DURAND - BizLab Airbus

Jean CHENEBAULT, directeur général - Pole Star

Silvia FERRARI - Invest in Toulouse

Jean-Noël MARROT, chef de projet Économie numérique - Toulouse Métropole

Karim BEN DHIA - Adveez

Benjamin BOHLE ROITELET - Ekito–Grand Builder

Olivier MARTINEAU - Sigfox

12. French Tech Lyon

Virginie DELPLANQUE, déléguée générale

Eric BURDIER, associé – Axeleo (co-fondateur)

Lucas MESQUITA, associé - Axeleo

Magali ROFIDAL, chef de projets Talents et Nouveaux Médias – Imaginove

Julie BERLIET, Prospection & Implantation – Digital Aderly–Invest in Lyon

Amélie DEBUCHY – Aderly–Invest in Lyon

Annexe II

Emmanuel OUALID, directeur du Studio – Ubisoft-Ivory Tower

Claire MANHES, responsable Relocation – Mobilité – Aderly-Invest in Lyon

Hubert DUBOIS – My French Lifeguard

Jean-Charles FODDIS – Aderly-Invest in Lyon

Thierry de LUMLEY – The CoSMo Company

Laurent HOURS – The CoSMo Company

Kristin MANGOLD – Aderly-Only Lyon

ANNEXE III

Glossaire

SOMMAIRE

1. ACCELERATEUR.....	1
2. GAZELLE	1
3. INCUBATEUR.....	1
4. SIEGE SOCIAL	2
5. START-UP.....	2
6. TALENT	3

1. Accélérateur

Encadré 1 : Définition de la French Tech

Un accélérateur est un programme offrant des services de haute valeur ajoutée aux start-ups, apportant des moyens industriels et parfois financiers pour leur permettre de croître plus vite et de réaliser leur ambition de devenir des champions mondiaux. (...)

Il fournit toute activité commerciale qui répond aux besoins d'accompagnement des start-ups comme des programmes de mentorat, de formation, d'aide au recrutement, de partage de technologies de pointe ou de machines (comme dans des « accélérateurs *hardware* », des plateformes de prototypage), d'aide à la commercialisation (par exemple le montage des pilotes commerciaux) ou à l'internationalisation.

Source : <http://www.lafrenchtech.com/accelerateurs>

Il faut ajouter à cette définition que l'accélérateur prend en charge des start-ups ayant déjà atteint un certain seuil de maturité (développement d'un prototype prêt à être commercialisé, par exemple).

2. Gazelle

Encadré 2 : Définition de l'OCDE (2013)

Les gazelles sont des entreprises de moins de cinq ans d'âge qui ont connu une croissance moyenne annuelle supérieure à 10 % pendant une période de trois ans et se maintiennent à un effectif de 10 employés. Cette croissance s'exprime soit en effectifs salariés, soit en chiffre d'affaires.

Source : http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:High-growth_enterprise

Les gazelles sont incluses dans le sous-ensemble des entreprises à forte croissance (*high-growth firms*).

3. Incubateur

Encadré 3 : Définition de la Mairie de Paris

L'incubateur est une structure d'appui à la création d'entreprise qui permet de passer de l'idée initiale à la réalisation et à la consolidation d'un projet structuré. L'accompagnement met notamment l'accent sur la formation à l'entrepreneuriat, la connexion aux partenaires scientifiques, les modalités et la recherche de financement, le ciblage du marché et l'élaboration du modèle économique.

Source : http://next.paris.fr/pro/2d3es-hebergement-d-entreprises/incubateurs/rub_9529_stand_22925_port_23414

4. Siège social

Encadré 4 : Définition du CESER Champagne Ardennes du 4 décembre 2015

La notion de siège social est une notion statutaire. L'immatriculation d'une société est conditionnée par la mention de son siège social dans les statuts. Cette mention conditionne la vie juridique de l'entreprise, dans le cadre des modalités de fonctionnement de l'entreprise ou dans la mise en œuvre de contentieux dans lesquels la société peut se trouver impliquée.

Le siège social définit par ailleurs la nationalité de l'entreprise. Cette nationalité suppose une soumission à la législation du pays dans lequel se trouve le siège social, quand bien même la production serait localisée à l'étranger.

Aucun texte juridique ne définit avec exactitude la nature du siège social d'une entreprise. La jurisprudence établit que le siège social réel peut différer du siège social statutaire. Le critère déterminant de l'établissement du siège réel est la détermination du lieu de prise de décision, défini par la présence d'indicateurs tels que le lieu de tenue des assemblées générales et du conseil d'administration de la société, de la localisation de la signature des contrats principaux, de l'émission des commandes. Si tous ces indices sont présents, on parle de « centre de décision », défini par l'I.N.S.E.E. comme « tête de groupe si l'établissement appartient à un groupe ou siège social de l'entreprise dans les autres cas. Le centre de décision représente le sommet de la pyramide légale du groupe ou de l'entreprise mais peut ne pas correspondre au centre de décision réel, notamment dans le cas des localisations dues à des facilités fiscales. »

Source : http://www.ceser-champagne-ardenne.fr/IMG/pdf/rapport-avis_sieges_sociaux.pdf

5. Start-up

Il n'existe pas de définition institutionnelle de la start-up par des organismes comme l'I.N.S.E.E. Les frontières avec la PME innovante ou d'autres types d'entreprises sont de fait poreuses.

Encadré 5 : Définition de la French Tech

Une start-up est une jeune entreprise avec une ambition mondiale à la recherche d'un modèle économique qui lui assurera une croissance forte et rapide, ou une entreprise qui a grandi avec un tel modèle. Les start-up accélèrent l'innovation dans tous les secteurs d'activité ; leur valeur repose toute ou partie sur le numérique comme dans les technologies de la santé (medtech), les technologies vertes (cleantech), les biotechnologies (biotech), la finance (fintech) ou encore dans les entreprises industrielles. Parce qu'elles prennent des risques en explorant de nouveaux produits ou services, celles qui réussissent deviennent très rapidement des entreprises internationales de plusieurs centaines voire milliers de collaborateurs.

Source : <http://www.lafrenchtech.com/la-french-tech/qu-est-ce-que-la-french-tech>

6. Talent

Il n'existe pas de définition institutionnelle du talent économique.

Encadré 6 : Définition par la mission

Un talent est un individu possédant un fort potentiel de développement étant donné ses capacités, sa formation ou son expérience personnelle et professionnelle. Étant donné la diversité des talents¹, la mission a choisi de retenir comme talents économiques les CEO, les membres de comité exécutif, les fondateurs et employés de start-ups et les *Business Angels*.

Source : Mission.

Encadré 7 : Définition de la Fédération Bancaire Française

Un talent est défini comme « excellence + différence » : « si la compétence d'un individu se définit notamment par ce qu'il sait faire, son talent est caractéristique de ce qu'il fait mieux que les autres » (Pierre Mirallès).

Source : Attractivité du territoire français pour les talents internationaux – Fédération Bancaire Française – Février 2016.

¹ Le cabinet d'audit et de conseil EY, dans le cadre du classement « *Global talents in global cities* » retient cinq catégories de talents : étudiants, chercheurs, dirigeants d'entreprise, créateurs d'entreprise et classes créatives.

ANNEXE IV

Contribution du Cercle Magellan

Attractivité de la France pour les talents



Le 22/02/2016

Conseil Magellan de l'International

Le Président

Jean PAUTROT

Attractivité de la France pour les talents

L'attractivité est une notion immatérielle, une réputation fondée sur des faits matériels et aussi des préjugés (jugements préalables) de ceux qui ne vivent pas encore dans le pays.

La France possède une attractivité potentielle énorme à travers une alchimie entre : vie culturelle, art de vivre, main d'œuvre innovante, infrastructures de qualité, système de soin, éducation.

La dimension négative est également importante : complexité des lois et des procédures, absence de flexibilité, coût de la main d'œuvre, difficulté du dialogue social, insécurité juridique et fiscale.

On est dans un système de préjugés positifs et négatifs. Il faut :

- Renforcer les préjugés positifs : marque France, participation au salon de Las Vegas...
- Ne pas nourrir les préjugés négatifs : la perspective d'une taxe sur les hauts-salaires a eu un effet dévastateur, le nombre de lignes d'une feuille de paie française est un symbole de complexité.

Pourtant des efforts significatifs ont été faits pour attirer les expatriés dans le domaine fiscal « statut d'impatriés » et dans le domaine de l'immigration. Ils sont souvent masqués par des actualités négatives.

Quelques verbatim d'adhérents du Cercle Magellan :

« Pour accroître notre attractivité, nous devons plus nous inspirer des modèles allemand, britannique ou américain que des modèles des pays latins ». (Commentaire : il y a des innovations en Espagne et Italie.)

« En termes de simplification, il n'y a pas de rustine à poser. Il s'agit du besoin de refonte fondamentale de la législation fiscale ou sociale qui, étant donné le volume des textes, n'est plus compréhensible sur le plan opérationnel par un chef d'entreprise ou un DRH sans l'appui d'une grande expertise juridique »

1- Orientations globales pour lutter contre les préjugés négatifs

- L'organisation administrative territoriale est mal adaptée au traitement des dossiers internationaux. Créer des guichets uniques ou des interlocuteurs dédiés pour accroître la vitesse et l'efficacité du traitement des dossiers.
- Développer les procédures dématérialisées.
- S'interdire la rétroactivité et les allers et retours dans les lois.
- Communiquer plus en anglais sur nos procédures et leurs spécificités.
- Lancer un vrai travail de simplification ; en partant du sens et en se limitant au socle indispensable. (Badinter)

2- Approche thématique

1. Immigration

En matière de droit de l'immigration, des efforts importants ont été menés ces dernières années. Les statuts et procédures répondent mieux aux besoins et attentes des acteurs économiques et des investisseurs.

En matière d'attractivité, il existe des outils, notamment le statut compétences et talents. Le dossier demeure complexe à établir et les critères d'éligibilité peu lisibles (sauf pour les mandataires sociaux).

La carte pour contribution exceptionnelle exige des critères que peu d'étrangers peuvent atteindre.

En résumé les outils existent maintenant, il faudrait modifier les critères pour viser un public plus large.

Il y a encore parfois des délais importants de procédure.

2. Social

Le problème majeur reste les délais d'affiliation à la Sécurité Sociale : plus d'un an parfois. Il faut communiquer sur les spécificités françaises : répartition versus capitalisation, part des prélèvements sociaux importante par rapport à l'IR (voir document : dimension financière de l'attractivité de la France).

Au-delà du niveau global élevé de la fiscalité, il y a une hyper-visibilité de cette fiscalité : IR réglée par les salariés et prélèvements sociaux dans les coûts de revient. Les contreparties de la fiscalité élevée sont peu connues : scolarité et santé quasi gratuites.

Dans le détail, plusieurs difficultés :

- Différents taux de CSG sur différents produits d'épargne
- Le nombre de différentes caisses donnant lieu à des cotisations sociales, ainsi que les tranches applicables à différentes populations
- Les volte-face récurrentes sur la fiscalité applicable à certains avantages (plus-values, salaires....)
- Le nombre d'actes de suivi et/ou déclaratifs qu'un chef d'entreprise doit gérer quand il dépasse le seuil fatidique de 50 salariés

3. Fiscalité

Inscription fiscale dématérialisée dès l'arrivée en France, par exemple dans le cadre des formalités d'immigration pour éviter les surprises et les complexités.

Notice en anglais pour expliquer les différences entre notre modèle et la retenue à la source, la vraie solution étant de passer au prélèvement à la source.

L'administration fiscale est plus dans la vérification de l'application de la loi que dans la pédagogie sur la loi. Notre principe : « nul n'est censé ignorer la loi » n'est applicable que dans une société fermée.

4. Droit du travail

Le CDI et la durée du travail ne sont pas des éléments d'attractivité, au contraire. Cependant, certains expatriés jouent avec le CDI quand ils ne souhaitent pas repartir en refusant de partir et en obligeant l'entreprise à faire un licenciement (voir Livre Blanc page 61 contrat de mission). Comme indiqué dans les verbatim, une refonte du droit du travail s'impose.

5. Scolarisation des enfants

Le réseau d'écoles internationales est insuffisant en France. La pédagogie française a une excellente image à l'étranger. Les écoles françaises attirent les familles des pays d'accueil de ces écoles. Il faudrait développer plus d'options internationales dans les écoles en France pour les enfants d'impatriés et d'expatriés qui reviennent.

Les classes bi-langues sont trop peu nombreuses. Elles sont importantes pour les enfants d'expatriés qui reviennent et pour les étrangers expatriés en France. Ces derniers ont une bonne image de l'enseignement français mais souhaitent que l'enseignement soit en partie dans leur langue maternelle.

Il est normal que les entreprises contribuent au développement de l'enseignement français à l'étranger car les familles qui utilisent cet enseignement n'ont pas leur résidence fiscale en France. En revanche, les responsables de mobilité internationale pensent qu'il appartient à l'Etat Français

de développer les classes bi-langues en France : elles s'adressent à des familles qui ont leur résidence fiscale en France.

Enfin, on parle de bac international, de bi-bac et de bac européen. Ces notions sont peu lisibles pour les parents et mal prises en compte par l'Education Nationale

6. Création d'entreprise

Le cercle Magellan n'est pas spécialiste du droit des affaires et des formalités de création d'entreprises, mais ses membres font les constats suivants :

- A compétences égales, les français réussissent mieux à l'étranger que dans leur pays.
- Ils préfèrent de plus en plus partir pour créer leur entreprise.

Il existe depuis peu un mouvement d'opinion en faveur du retour en France : « reviens Léon » ; « Bleu, Blanc, Zèbre ». Ces initiatives méritent d'être soutenues, les arguments utilisés pour faire revenir les français ou encourager l'entreprenariats sont utilisables pour un public étranger.

ANNEXE IV

Contribution du Cercle Magellan

**Dimension financière de l'attractivité de la
France pour les cadres dirigeants et les
talents étrangers – Point de repère**



Le 23/02/2016

Conseil Magellan de l'International

Le Président

Jean PAUTROT

Dimension financière de l'attractivité de la France pour les cadres dirigeants et les talents étrangers.

Points de repère

L'attractivité d'un pays pour une mobilité internationale est une notion immatérielle, une réputation fondée sur des faits matériels et aussi sur les préjugés (jugements préalables) de ceux qui ne vivent pas encore dans ce pays.

Le périmètre de l'étude

Afin de donner des points de repère, nous avons rassemblé des données qui alimentent les idées reçues sur les pays. Deux exemples classiques ont été retenus :

- Un jeune talent célibataire ou un créateur de start-up.
- Un cadre dirigeant marié deux enfants.

Considérons 4 salariés qui exercent le même métier, chacun dans l'un des 4 pays suivants : France, Allemagne, UK et USA. Ils comparent leur feuille de paie. Parallèlement, les contrôleurs de gestion de leur unité comparent les coûts de main d'œuvre de ces salariés.

Les salariés retenus exercent donc dans leur pays d'origine, il n'y a pas de package, donc pas d'incitation à la mobilité et pas de mécanisme de préservation du pouvoir d'achat du pays d'origine. Notons que beaucoup de mobilités internationales se font aujourd'hui sans package d'expatriation : recrutement direct ou création d'une entreprise à l'étranger.

Pour faciliter la lecture comparative, la rémunération brute (fixe + bonus) du salarié en France sera la base 100 de chaque exemple.

Ce document est un document pédagogique pour illustrer des réalités sur des exemples. Il ne saurait constituer une évaluation chiffrée de ces réalités.

Les limites de l'approche

Il serait dangereux de tirer des conclusions générales de ces exemples illustratifs qui ne sont, ni des moyennes, ni des exemples totalement représentatifs.

Les limites techniques sont si nombreuses que les spécialistes répugnent à donner des chiffres. Nous acceptons de le faire dans le seul but d'alimenter la réflexion. Les calculs ont été faits à partir de bases de données et de modèles de calculs utilisés par les membres du Cercle Magellan. Je remercie Anne-France TREMEAU Directrice de Expat Optim'Ease qui a opéré les simulations.

Les difficultés et limites dans les différents domaines sont les suivantes :

Rémunération brute :

Pour un même poste, les rémunérations sont en monnaie locale. Leur niveau est différent même lorsqu'elles sont exprimées dans une même monnaie comme en France et en Allemagne (voir les tableaux). Les taux de change créent une complexité supplémentaire. Nous avons retenu le taux moyen de change entre le 1/08/2015 et le 31/01/2016 (soit sur les 6 derniers mois glissants). Les rémunérations en monnaie locale pour un même poste sont issues de la base internationale Hay.

La rémunération se limite ici à fixe plus bonus. Les autres périphériques de rémunération n'ont pas été pris en compte : plan d'épargne entreprise, retraite supplémentaire, véhicule de société etc....

Cotisations sociales salarié et employeur :

Les législations sont complexes, les formules des modèles donnent des résultats approximatifs lorsqu'il y a des exceptions. Les cotisations sont rarement strictement proportionnelles, il y a souvent des découpages de l'assiette en tranches et des effets de seuil, ce qui explique les différences entre les deux exemples.

Impôt sur le revenu :

Les remarques sur les cotisations sociales s'appliquent à l'impôt. De plus, la France est dans une situation spécifique, l'impôt sur le revenu fait l'objet d'un versement volontaire, il est donc « plus douloureux » que les cotisations sociales prélevées à la source. Quel salarié français pourrait dire combien il paie de cotisations sociales par an ? En revanche, chacun a une idée du montant de son impôt.

Allocations familiales :

Cette ligne est spécifique à l'Allemagne, car en France, la politique familiale est maintenant soumise à des plafonds de ressources.

Le point de vue de l'employeur

Comme nous l'avons indiqué, la rémunération brute France constitue la base 100 pour chacun des exemples. Les rémunérations réelles retenues sont dans un rapport de 2,5. Avec ce type d'écart, les mécanismes de tranches jouent.

Cadre dirigeant marié 2 enfants	France	Allemagne	UK	USA
Rémunération brute	100	109	106	92
Cotisations patronales	49	8	14	5
Coût main d'œuvre	149	117	119	97

Jeune talent célibataire	France	Allemagne	UK	USA
Rémunération brute	100	125	106	98
Cotisations patronales	50	21	12	8
Coût main d'œuvre	150	146	118	104

Dans chaque tableau, la base 100 est l'étalon de mesure de l'ensemble du tableau. Les données de la colonne France représentent des pourcents de la rémunération brute France. Pour les autres colonnes, ce ne sont pas directement des pourcents de la rémunération brute de la colonne. Considérons l'Allemagne, la part des cotisations patronales est de 8 sur 109 dans le premier tableau.

Dans les deux exemples étudiés, la modulation des salaires bruts en fonction du pays est de forme analogue. L'Allemagne a des salaires plus élevés que la France. Les montants UK et USA sont évidemment sensibles aux taux de change.

Pour les cadres supérieurs, la France a un coût de main d'œuvre nettement plus élevé que les autres pays. Ce type de constat alimente les projets de délocalisation des sièges sociaux.

Pour les jeunes talents, l'Allemagne rejoint la France en raison des effets de tranche sur les cotisations sociales. L'avantage international de l'Allemagne est plus au niveau de l'image de ses produits que de ses coûts salariaux.

Un contrôleur de gestion d'entreprise verse la rémunération brute, il « voit » les coûts de main d'œuvre et les cotisations patronales.

Sur les mêmes données, un travailleur indépendant ou un créateur de start-up doit facturer les coûts de main d'œuvre et reçoit une rémunération nette ou revenu disponible.

Annexe IV

Cadre dirigeant marié 2 enfants	France	Allemagne	UK	USA
Rémunération nette (*)	66	71	64	62
Pression fiscale totale	83	46	55	35
Coût main d'œuvre à facturer	149	117	119	97

Jeune talent célibataire	France	Allemagne	UK	USA
Rémunération nette (*)	65	70	78	65
Pression fiscale totale	85	76	40	39
Coût main d'œuvre à facturer	150	146	118	104

(*) Rémunération nette ou revenu disponible = rémunération brute – cotisations sociales - impôt sur le revenu.

Bien que les conclusions ne soient pas bouleversées, on note une sensibilité des résultats aux exemples choisis. Cela est dû à la non-proportionnalité des prélèvements.

Dans tous les pays, les travailleurs indépendants ont plus conscience de la pression fiscale que les salariés en raison de l'absence de prélèvement à la source, a fortiori quand cette pression est élevée.

Un JTC France doit facturer 150 pour avoir un revenu disponible de 65. Aux USA, il a ce même revenu en facturant 104. On comprend que les jeunes français soient tentés d'aller créer des startups aux USA.

Cette conclusion doit être nuancée. En effet, avec un revenu de 65, il faudra acheter aux USA de l'assurance maladie, des fonds de pension et de la scolarité des enfants pour être dans une situation équivalente à la situation française. Le jeune qui s'installe aux USA n'a pas conscience de ce revers de la médaille (voir dernier paragraphe sur la transformation du revenu disponible en pouvoir d'achat) . Pour les mouvements en sens inverse, les inconvénients sont visibles et les avantages sont cachés : prestations financées par les prélèvements.

La France est championne pour la pression fiscale. Aux USA, la pression est faible et stable. Allemagne et UK sont dans les situations intermédiaires :

- Allemagne : dégressivité des cotisations sociales et allocations familiales même pour les salaires élevés.
- UK : progressivité de l'impôt sans quotient familial.

Le contenu des prélèvements sera précisé au paragraphe suivant.

Le point de vue du salarié

Cadre dirigeant marié 2 enfants	France	Allemagne	UK	USA
Rémunération brute	100	109	106	92
Cotisations salariales	22	9	5	5
Impôt sur le revenu	12	32	37	25
Allocations familiales	0	3	0	0
Rémunération nette	66	71	64	62

Jeune talent célibataire	France	Allemagne	UK	USA
Rémunération brute	100	125	106	96
Cotisations salariales	23	22	9	7
Impôt sur le revenu	12	33	19	24
Rémunération nette	65	70	78	65

Dans la plupart des pays, l'impôt est supérieur aux cotisations sociales, la situation est inverse en France. La faiblesse de l'impôt en France est compensée par sa mise en « exergue » en raison du non prélèvement à la source.

Dans les exemples français, l'impôt a le même poids. Le quotient familial compense ici la progressivité. Pour les hauts salaires français, le plafonnement de la déduction pour enfants à charge et les allocations familiales sous plafond de ressources a réduit l'impact de la composition familiale. Seule l'Allemagne conserve une politique familiale pour les hauts salaires.

En Allemagne, on observe la dégressivité des cotisations sociales et au UK la progressivité de l'impôt.

Comme nous l'avons indiqué, seules l'Allemagne et la France sont directement comparables au niveau du revenu disponible : « salaire net social fiscal ». Pour UK et USA, l'effet de change a un impact.

Transformation du revenu disponible en pouvoir d'achat

Ce dernier paragraphe est écrit dans un souci d'exhaustivité de l'approche. Très peu de consommateurs économiques sont sensibles à la transformation du revenu disponible en pouvoir d'achat dans le cadre d'une comparaison internationale. En revanche, c'est le cœur de métier des gestionnaires de mobilité internationale qui appliquent des correctifs au revenu disponible dans le pays d'accueil pour préserver le pouvoir d'achat du pays d'origine. Il s'agit de

calculs trop complexes pour les développer ici. Nous avons évoqué ce sujet à propos des travailleurs indépendants. Regardons l'impact du logement sur le revenu disponible à partir des prix du logement standard expatriés pour Paris, Berlin, Londres et New York.

Cadre dirigeant marié 2 enfants	France	Allemagne	UK	USA
Revenu disponible	66	71	64	62
Logement standard expatrié	28	24	44	38
Revenu résiduel	38	47	20	24

Jeune talent célibataire	France	Allemagne	UK	USA
Revenu disponible	65	70	78	65
Logement standard expatrié	38	37	60	58
Revenu résiduel	27	33	18	7

Le logement standard expatrié en France d'un jeune talent 38 paraît plus cher que celui d'un cadre dirigeant 28. Deux effets se combinent : le coût du m² loué décroît avec la taille du logement et le calcul en base 100 dans chaque exemple indique que le logement représente 38% du revenu brut France du jeune talent et seulement 28 % du revenu brut France du cadre dirigeant.

On voit aussi que le coût du logement en fonction du pays fluctue plus que le revenu disponible : Londres et New-York sont des villes très chères où les cadres ne peuvent pas vivre en dehors du statut d'expatrié qui entraîne un financement partiel ou total du logement par l'entreprise. Le coût du logement pèse donc de façon différente sur le pouvoir d'achat dans les différents pays. Evidemment, les cadres dans leur pays d'origine choisissent des logements correspondant à leur revenu disponible. C'est une des grandes difficultés des expatriés au retour de devoir diminuer leur standing.

Un deuxième exemple, La France est un des seuls pays où l'enseignement est quasi gratuit. A revenu disponible égal, le pouvoir d'achat français est supérieur à celui des collègues étrangers.

Pour passer du revenu disponible au véritable pouvoir d'achat, ce type de raisonnement doit être fait pour tous les postes de dépense du ménage.

Le passage du revenu disponible au pouvoir d'achat est beaucoup moins perceptible que la pression fiscale et le coût de la main d'œuvre.

ANNEXE V

Comparaison des canaux de promotion des métropoles et des sites internet d'attrait des talents économiques en France, Allemagne, Belgique, Pays-Bas et Royaume-Uni

SOMMAIRE

- 1. COMPARAISON DES CANAUX DE PROMOTION DES METROPOLES EUROPEENNES ET FRANÇAISES DES POLITIQUES D'ATTRAIT DES TALENTS ECONOMIQUES EN FRANCE, ALLEMAGNE, BELGIQUE, PAYS-BAS ET ROYAUME-UNI..... 2**
- 2. COMPARAISON DES SITES INTERNET INSTITUTIONNELS DES POLITIQUES D'ATTRAIT DES TALENTS ECONOMIQUES EN FRANCE, ALLEMAGNE, BELGIQUE, PAYS-BAS ET ROYAUME-UNI..... 6**

1. Comparaison des canaux de promotion des métropoles européennes (Londres, Bruxelles, Amsterdam et Berlin) et françaises (Paris, Lyon et Toulouse)

Tableau 1 : Canaux de promotion des métropoles européennes

	Paris	Londres	Bruxelles	Amsterdam	Berlin
Organe principal	Département « Marketing et communication des marques » de la Mairie de Paris ¹	<i>London & Partners</i>	<i>Be.Brussels</i>	<i>Iamsterdam</i>	<i>Be Berlin</i>
Nature institutionnelle	Collectivité locale	Partenariat public-privé à but non lucratif financé par la Mairie de Londres et des partenaires commerciaux	Information non disponible	Amsterdam Marketing, structure partenariale publique-privée	Campagne marketing financée par le Sénat et des partenaires privés issus de la métropole
Objectifs	Développement de « licensing » permettant aux industriels de commercialiser des produits dérivés en échange de royalties.	Créer des emplois et de la croissance à Londres en convaincant visiteurs, étudiants et entreprises de venir Renforcer la réputation de Londres S'assurer du soutien des institutions et des acteurs influents ²	Information non disponible	Renforcer l'attractivité d'Amsterdam auprès des résidents nationaux et internationaux, des visiteurs et des personnalités influentes ³	Renforcer l'image positive de Berlin Promouvoir la qualité de vie berlinoise à l'échelle nationale et internationale Impacter les classements internationaux et obtenir un meilleur positionnement

¹ Le département gère les marques parisiennes, aux alentours de 300 (Velib', Nuit Blanche, Paris Plage...).

² <https://www.london.gov.uk/decisions/md1493-london-partners-business-plan-201516>

³ <http://www.iamsterdam.com/en/amsterdam-marketing/about-amsterdam-marketing/who-we-are>

Annexe V

	Paris	Londres	Bruxelles	Amsterdam	Berlin
Budget annuel de l'organisme	100 000€ ⁴	12 446 000£ ⁵	Information non disponible	Information non disponible	20 000 000€ ⁶
Nombre de résultats obtenus avec une recherche Google ⁷	1 700 000 000	1 860 000 000	232 000 000	388 000 000	730 000 000
Antériorité	2013	2011	Information non disponible	2004	2008
Présence de la ville sur les réseaux sociaux ⁸	6 999 859 likes Facebook	7 193 949 likes Facebook	289 877 likes Facebook	1 113 407 likes Facebook	1 674 803 likes Facebook

Source : Recherches internet effectuées par la mission.

Constats :

1. Il existe une grande diversité de modes d'organisation et d'objectifs entre agence de développement ou de communication ;
2. La présence d'un site internet accessible participe du succès de la communication mais les réseaux sociaux sont déterminants ;
3. Paris est la seule métropole du tableau à ne pas posséder d'agence de communication propre.

⁴ Ordre de grandeur donné au cours de l'entretien par Mme Sandra Renard, chef de cabinet de Jean-Louis Missika, adjoint à la maire de Paris chargé de l'urbanisme, de l'architecture, des projets du grand Paris, du développement économique et de l'attractivité.

⁵ <https://www.london.gov.uk/decisions/md1493-london-partners-business-plan-201516>

⁶ <http://www.be.berlin.de/campaign/background>

⁷ Il s'agit du nombre de références obtenues sur la base d'une recherche du nom d'une métropole.

⁸ Nombre de consultations d'une page Facebook.

Tableau 2 : Canaux de promotion des métropoles françaises

	Paris	Toulouse	Lyon
Organe principal	Département « Marketing et communication des marques » de la Mairie de Paris ⁹	So-Toulouse, So-Attractive	ONLYLYON
Nature institutionnelle	Collectivité locale	Structure d'économie mixte (SEM) Communauté urbaine de Toulouse Métropole, communauté d'agglomération du Muretain, agence d'urbanisme et d'aménagement du territoire, observatoire toulousain d'immobilier d'entreprise, C.C.I. de Toulouse	26 partenaires publics et privés ¹⁰
Objectifs	Développement de « licensing » permettant aux industriels de commercialiser des produits dérivés en échange de royalties.	Organiser la filière Développer des outils de communication Soutenir les manifestations déjà existantes	Développer la notoriété et l'attractivité internationale de Lyon en se focalisant sur les personnes : - y voyageant au moins quatre fois par an pour des raisons professionnelles et personnelles ; - issues de destinations ciblées ¹¹
Budget annuel des campagnes	100 000€ 1 700 000 000	965 000 euros en 2012 ¹² 137 000 000 de résultats	1,6 millions d'euros en 2012 ¹³ 246 000 000 de résultats
Référencement Google	2013	2012	2007
Antériorité			

⁹ Le département gère les marques parisiennes, aux alentours de 300 (Velib', Nuit Blanche, Paris Plage...).

¹⁰ Treize partenaires institutionnels (Département du Rhône, Eurexpo, Université de Lyon, ADERLY/Invest in Lyon, Ville de Lyon, CCI de Lyon, Cité-centre de congrès, Grand Lyon la Métropole, ONLYLYON Tourisme & Congrès, Chambre des métiers, CGPME du Rhône, Aéroports de Lyon, MEDEF Lyon-Rhône) et treize partenaires privés (Renault Trucks, ERDF, Radiance, JC Decaux, EDF, GFC Construction, Rhôneexpress, Sanofi, KPMG, Veolia, Riso, Emirates, Sonepar/Mat'Electrique).

¹¹ Paris, Londres, Francfort, Genève, Milan, Bruxelles, Dubaï, New-York, Boston, Montréal, Shanghai, Canton, Hong Kong, Séoul, Tokyo, Moscou, Sydney, Sao Paulo.

¹² <http://www.lejournaldesentreprises.com/dyn/imprimer.php?link=/editions/31/actualite/collectivites/tourisme-d-affaires-toulouse-a-t-elle-change-de-braquet-10-01-2014-213908.php&ig=0&k=&shadowbox>

¹³ http://www.economie.grandlyon.com/fileadmin/user_upload/fichiers/site_eco/20120302_onlylyon_communication_phase2_dp_fr.pdf

Annexe V

Présence de la ville sur les réseaux sociaux	6 999 859 likes Facebook 1 000 000 de followers sur twitter	237 637 fans cumulés sur les pages Facebook « Toulouse » et « #Toulouse »	655 000 fans cumulés sur les pages Facebook « ONLYLYON » et « Lyon » 130% de followers en plus en 2015.
--	--	---	--

Source : Recherches internet effectuées par la mission.

Constat : Paris dispose d'une notoriété spontanée extraordinaire, mais manque d'une organisation de communication dédiée et d'un budget à la hauteur de son rang.

2. Comparaison des sites internet institutionnels destinés aux talents en France, Allemagne, Belgique, Pays-Bas et Royaume-Uni

Tableau 3 : Rang d'apparition Google du premier site institutionnel national (première page de résultat uniquement)

	Work in + pays	Invest in + pays	Welcome to + pays
France	-	8 premiers résultats ¹⁴	-
Allemagne	1 ¹⁵	4 premiers résultats et 6ème ¹⁶	1 ; 2 ; 5 ¹⁷
Pays-Bas	10 ¹⁸	1 ; 2 ; 5 ; 6 ; 7 ; 8 et 10 ¹⁹	1 ; 5 ²⁰
Royaume-Uni	1 ²¹	1 ; 2 et 9 ²²	5 ; 8 ; 10 ²³
Belgique	1 ²⁴	4 premiers résultats et 8 ²⁵	-

Source : Recherches effectuées par la mission sur www.google.com.

¹⁴ Par ordre d'apparition : <http://invest.businessfrance.fr/> ; <http://savouitofrance-innovation.com/> ; <http://m.invest-in-france.org/> ; [page LinkedIn de Business France](http://www.linkedin.com/company/businessfrance) ; présentation institutionnelle de l'AFI sur les sites de l'ambassade aux Pays-Bas, aux États-Unis ainsi qu'en Inde.

¹⁵ www.make-it-in-germany.com

¹⁶ Pages diverses du site Germany Trade & Investment <http://www.gtai.de/> ; Site de la mission allemande aux États-Unis <http://www.germany.info/>.

¹⁷ <http://www.make-it-in-germany.com/en> ; <http://www.bamf.de/EN/Willkommen/willkommen-node.html>

¹⁸ Page du gouvernement sur l'attribution des permis de travail <https://www.government.nl/topics/new-in-the-netherlands/contents/employment-permits-for-foreign-nationals>

¹⁹ <http://investinholland.com/> ; <http://www.hollandtradeandinvest.com/> ; page LinkedIn de la NFIA (Netherlands Foreign Investment Agency).

²⁰ <http://www.holland.com/fr/tourisme.htm> ; <http://www.newtoholland.nl/NewToHolland/app/en/home?init=true>

²¹ Page du gouvernement sur l'attribution des visas de travail <https://www.gov.uk/browse/visas-immigration/work-visas>

²² Page de l'organisation : UK Trade & Investment <https://www.gov.uk/government/organisations/uk-trade-investment> ; Page des antennes locales de l'organisation : UK Trade & Investment <https://www.localinvestuk.com/>

²³ <http://www.visitbritain.com/fr/FR/> ; <https://www.gov.uk/> ; <http://www.royal.gov.uk/>

²⁴ Page officielle sur les formalités administratives <http://www.belgium.be/en/work/coming-to-work-in-belgium/>

²⁵ Page officielle de « Invest in Belgium » <http://ib.fgov.be/> ; <http://www.invest.belgium.be/> ; <http://business.belgium.be/en/investing-in-belgium/> ; <http://www.belgium.be/en/economy/invest-in-belgium/> ; <http://www.investinbrussels.com/en/>

Annexe V

Ce tableau révèle tout d'abord l'absence de positionnement de la France sur les mots-clés relatifs au travail et à l'accueil des étrangers. En effet, les sites institutionnels français n'apparaissent pas sur la première page de résultats après une recherche effectuée sur le moteur de recherche Google.com. De nombreux travaux démontrent l'importance de la présence à la fois sur la première page : **91,5 % des internautes cliquent sur un lien présent en première page, et à la fois en tête de page : 32,5 % des internautes choisissent le site apparaissant en premier résultat**²⁶.

À l'inverse, les sites institutionnels français occupent les huit premières places des recherches « Invest in France ». Ces résultats renvoient vers différentes variantes du site Business France ainsi que vers des présentations de l'ex-AFII.

Pour les autres pays étudiés, la présence internet est plus forte et plus ciblée sur les recherches relatives aux mots-clés « Work in » et « Welcome to ». En Allemagne, un même site (www.make-it-in-germany.com) occupe la première place pour ces deux recherches. Au Royaume-Uni, ce sont des pages différentes d'un même site qui permettent de répondre de manière ciblée aux différentes recherches (www.gov.uk).

Concernant les recherches liées à l'investissement, on peut néanmoins observer des situations similaires à celles de la France avec un nombre de résultats importants renvoyant parfois vers différents sites, mais **les pays semblent avoir accepté l'utilisation d'un standard international : ces recherches renvoient vers une agence de type « Trade & Investment ».**

Ainsi, une présence transversale de la France permettrait d'augmenter la visibilité internet en organisant le renvoi vers les pages spécifiques aux talents et permettrait la visibilité des différents efforts réalisés par Business France.

Tableau 4 : Détail des caractéristiques des sites nationaux

	France				Allemagne	
	http://invest.businessfrance.fr	http://www.ofii.fr/	http://www.immigration-integration-et-ministere-de-linterieur.gouv.fr	http://www.impots.gouv.fr/portal/static/pro/international/tax4business.html	http://www.make-it-in-germany.com/en	http://www.gtai.de/
Site porté	Business France	Office français de l'immigration et de l'intégration	Office français de l'immigration et de l'intégration et Ministère de l'Intérieur	Direction générale des finances publiques	- Ministère de l'Économie et de l'Énergie - Ministère du Travail et des Affaires sociales	Ministère de l'Économie et de l'Énergie
Langues du site	3	1 + (1)	2	2	3 + (7)	4
Populations visées par le site	Investisseurs internationaux	Immigrants	Immigrants professionnels	Investisseurs internationaux	Professionnels qualifiés	Investisseurs internationaux

²⁶ Chiffres diffusés par l'agence Chitika <https://chitika.com/>

Annexe V

France				Allemagne		
	http://invest.businessfrance.fr	http://www.ofii.fr/	http://www.immigration-ile-professionnelle.gouv.fr	http://www.impots.gouv.fr/portail/static/pro/international/tax4business.html	http://www.make-it-in-germany.com/en	http://www.etaide/
Offre ciblée sur les talents économiques	NON	NON	OUI	OUI	OUI	NON
Services proposés spécifiquement aux talents	-	-	<p>- Présence d'un onglet « Dirigeants et haut potentiels » présentant la Carte Compétences et Talents ainsi que la Carte bleue européenne</p> <p>- Présentation des bénéficiaires (notamment les accompagnants), des conditions d'attribution, des procédures à suivre et des taxes à acquitter</p>	<p>Interlocuteur fiscal unique des investisseurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - créer une entreprise en France - consulter les taux d'imposition - demander un rescrit - estimer le crédit d'impôt CICE 	<p>- « Quick-check » : possibilité de vérifier les options qui s'offrent à l'utilisateur en fonction de son parcours et de ses objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offres d'emploi par secteur - Nombreuses informations réparties par thématiques : <ul style="list-style-type: none"> o Discover Germany o Working Living o Training & Learning 	-
Redirection vers des sites proposant des services aux talents		OUI	NON	NON		
Moyens de contact	Formulaire de contact internet	Adresses et téléphones des centres de l'OFII	Centres OFII	Adresse e-mail du service Tax 4 Business (DGFiP)	Possibilité d'échanger en allemand ou anglais par mail, chat ou téléphone	Echange en allemand ou anglais par formulaire internet ou téléphone (possibilité de se faire rappeler par l'agence) 11 bureaux dans le monde

Annexe V

	France				Allemagne	
	http://invest.businessfrance.fr	http://www.ofii.fr/	http://www.immigration-ile-professionnelle.gouv.fr	http://www.impots.gouv.fr/portal/static/pro/international/tax4business.html	http://www.make-it-in-germany.com/en	http://www.ataide/
Présence d'une interface de personnalisation (travail, études, pays d'origine)	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
Nombre d'amis Facebook	29 831	-	-	-	-	-
Nombre d'abonnés Twitter	23 474	-	-	-	5 505	6 167
Nombre d'abonnés LinkedIn	6 102	-	-	-	-	29 230
Application mobile	Oui – « Invest in France » ²⁷	-	-	-	-	-

	Belgique		Pays-Bas		Royaume-Uni	
	http://ib.fgov.be/en/	http://investinholland.com/	http://www.newtoholland.nl/	https://www.gov.uk/government/organisations/uk-trade-investment		
Site porté	Service public fédéral de l'économie	NFIA (Netherlands Foreign Investments Agency)	Direction de l'immigration	United Kingdom Trade & Investment		
Langues du site	1	1	2	1 + nombreux sites spécifiques à un pays		
Populations visées par le site	Investisseurs internationaux	Investisseurs internationaux	Immigrants	Investisseurs internationaux		
Offre ciblée sur les talents économiques	OUI	NON	NON	NON		
Services proposés spécifiquement aux talents	Présentation des avantages et des caractéristiques de la vie d'expatriés en Belgique http://ib.fgov.be/en/e	-	-	-		

²⁷ Logo inédit.

Annexe V

	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
	http://ib.fgov.be/en/ xpats/	http://investinholland.com/ http://www.newtoholland.nl/	https://www.gov.uk/government/organisations/uk-trade-investment
Redirection vers des sites proposant des services aux talents	Relai vers les « invest in » régionaux	Possibilité de contacter des « <i>Expatsdesks</i> » (implantés dans les grandes villes)	
Moyens de contact	Présence d'un numéro de téléphone et d'une adresse mail sur le site	30 bureaux dans le monde – un numéro de téléphone pour chaque agence et liens vers les profils LinkedIn du personnel	Formulaire de contact par mail et possibilité de joindre des agents spécialisés par secteur dans plus de 100 pays
Présence d'une interface de personnalisation (travail, études, pays d'origine)	NON	NON	NON
Nombre d'amis Facebook	-	-	71 637 ²⁸
Nombre d'abonnés Twitter	-	2 355 ²⁹	81 883
Nombre d'abonnés LinkedIn	-	3 629	35 420
Application mobile	-	-	-

Source : Recherches internet effectuées par la mission.

Au niveau national, l'offre spécifique à destination des talents est faible quels que soient les pays étudiés. En effet, si certains pays identifient spécifiquement cette cible, les services offerts au niveau national restent limités.

Il est important de noter qu'en France l'offre d'informations ne fait pas l'objet d'un point d'entrée unique, l'information est disséminée sur plusieurs sites (immigration, investissements, économie, ...), ces sites étant très peu reliés entre eux.

Les Pays-Bas et l'Allemagne disposent de deux sites complémentaires : un répondant spécifiquement aux questions économiques et un second ayant trait aux questions relatives à l'immigration. Ce positionnement clair permet un accès simplifié aux informations souhaitées par l'usager. La segmentation française de l'offre entre agences et sites gouvernementaux révèle sans doute la difficulté des services à se projeter dans la position d'un utilisateur n'étant pas au fait du paysage administratif français.

²⁸ le nom de la page est : « Business is GREAT Britain ».

²⁹ Les pages sont celles de la Netherlands Foreign Investment Agency (NFIA).

Annexe V

De plus, si l'on observe que **seul Business France fait l'objet d'un relais sur les réseaux sociaux**, le fait que le site ne soit pas ensuite relié vers les sites institutionnels (Tax4Business, OFII, immigration professionnelle) complexifie également l'accès à l'information. Néanmoins, **cette diffusion sur les réseaux sociaux est largement supérieure à celle des sites étrangers mis à part le site britannique.**

Tableau 5 : Détail des caractéristiques de certains sites locaux

	France			Royaume-Uni
	Invest in Paris – Paris&Co ³⁰	Invest in Toulouse – So Toulouse ³¹	Invest in Only Lyon - ADERLY ³²	London & Partners ³³
Offre spécifique à destination des hauts potentiels	NON	OUI	OUI	OUI
Offre de services à destination des entreprises	OUI	OUI	OUI	OUI
Offre à destination des créateurs d'entreprises	OUI	OUI	OUI	OUI
Offre de conseils sur les thématiques suivantes :	Conseils pour l'implantation de l'entreprise, appui pour les différentes démarches (locaux, ressources humaines)	Simple vitrine internet mettant en avant la région et ses avantages et relayant vers une offre de services réels après contact (mail, téléphone, physique)	- Formulaire permettant de préciser l'objectif de contacter l'agence - Informations sur l'installation, le logement, les opportunités de carrière, les écoles de la métropole	- Identification du pays d'origine de l'internaute et propositions de services et de contacts spécifiques - Offre très large de services à la fois économique et personnel (installation à Londres, assurance, taxe, finances)
Langues du site	5 langues	Anglais	9 langues	Toutes les langues via un formulaire Google

³⁰ <http://www.investinparis.com/>

³¹ <http://www.invest-in-toulouse.fr/>

³² <https://www.aderly.fr/>

³³ <http://invest.london/>

Annexe V

	Pays-Bas						Belgique			
	The Hague International Centre ³⁴	Amsterdam Expatcenter ³⁵	Holland Expatcenter South (Eindhoven) ³⁶	World Trade Center Twente ³⁷	Rotterdam Expatdesk ³⁸	International Welcome Center North (IW/CN) ³⁹	Expatcenter Food Valley ⁴⁰	Invest in Brussels ⁴¹	Invest in Flanders ⁴²	Invest in Wallonia ⁴³
Offre spécifique à destination des hauts potentiels ⁴⁴	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	NON	NON	NON	NON
Offre de services à destination des entreprises	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Offre à destination des créateurs d'entreprises	NON	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	NON	NON
Offre de conseils sur les thématiques suivantes :	Formalités administratives, logement, éducation, santé, finances et fiscalité, transports, assurances, rencontres, loisirs, religion, offre d'entreprises partenaires									
Langues du site	Anglais	Anglais	Anglais	Anglais	Anglais	Anglais	Anglais	8 langues	6 langues	Français/Anglais

Source : Recherches internet effectuées par la mission.

³⁴ <http://www.thehagueinternationalcentre.nl/thic.htm>

³⁵ <http://www.iamsterdam.com/en/expatcenter>

³⁶ <http://www.hollandexpatcenter.com/>

³⁷ <http://wtctwente.nl/>

³⁸ <http://www.rotterdam.nl/expatdesk>

³⁹ <http://iwcen.nl/>

⁴⁰ <http://expatcenterfoodvalley.com/>

⁴¹ <http://www.investinbrussels.com/en/>

⁴² <http://www.investinlanders.com/>

⁴³ <http://www.investinwallonia.be/>

⁴⁴ Cette offre s'appuie sur le statut des « high-skilled migrants » aux Pays-Bas.

Une étude sur les services proposés par des sites locaux aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Belgique ainsi qu'en France montre l'existence d'une offre locale ciblant les talents. Si aux Pays-Bas cette offre est déclinée sur l'ensemble des métropoles par les « *Expatscenters* », dans les autres pays, l'offre locale semble moins structurée.

Les « *Expatscenters* » proposent de nombreux services aux talents internationaux ainsi qu'à leurs entreprises. Ces services, très variés, permettent une expatriation simplifiée, les étrangers bénéficiant d'un **interlocuteur unique**. Les sites locaux en Belgique et aux Pays-Bas bénéficient de liens avec le site national alors qu'en France, l'offre locale est très diverse et ne semble pas reliée à la stratégie nationale.

Ainsi, l'offre locale peut permettre la concrétisation de l'offre destinée aux talents à un niveau plus personnalisé. Cependant, cette offre doit s'inscrire dans la stratégie nationale afin de permettre une structure commune et doit être également relayée par le point d'entrée national.

Tableau 6 : Détail des caractéristiques d'autres sites français

	http://www.france.fr/	http://creative.businessfrance.fr/	http://atout-france.fr/	http://www.lafrenchtech.com/	http://www.frenchtechticket.paris/	http://bonjourlafrenchtech.com/
Langues	> 10 langues	Anglais/Japonais	Français	Français/Anglais	Anglais	Anglais
Convivialité	Très bonne, appui clair sur les réseaux sociaux	Design soigné et innovant	Clair	Moderne et dynamique	Moderne et dynamique	Moderne et dynamique
Offre de services concernant la cible	NON	Renvoi vers le site Business France	NON	Création d'une communauté de startups avec des relais dans les agglomérations permettant l'accès à des fonds, des bourses et des informations.	Possibilité d'obtenir un visa afin de venir développer sa startup en France	Blog relayant les informations sur le développement de la French Tech
Références croisées	Liens vers Atout France	Liens vers Business France	Liens vers France.fr	Liens vers les anciens sites AFII et UBIFRANCE	Liens vers la French Tech	Liens vers la French Tech
Utilisation des réseaux sociaux	#France Appui sur l'ensemble des réseaux sociaux	#CreativeFrance Diffusion sur le site internet des messages postés sur les réseaux sociaux en utilisant le hashtag	Mêmes appuis que le site France.fr	#FrenchTech Le site s'appuie sur les publications Twitter et Google + sur le sujet	#Paris #FrenchTech #FTTicket	#FrenchTech

Source : Recherches internet effectuées par la mission.

Annexe V

Des recherches complémentaires sur d'autres sites français illustrent à nouveau la **fragmentation de l'offre et de la communication institutionnelle française**. En effet, le tourisme et l'environnement des start-ups au travers de la French Tech disposent d'une présence internet particulièrement éparse mais ont développé une image forte du fait d'un appui marqué sur les réseaux sociaux. De fait, l'accès à l'offre de services, notamment pour la French Tech, reste complexifié du fait de cet éclatement. Un recentrage de l'offre conjugué au maintien de l'action de communication contribuerait au développement de la visibilité ainsi qu'à l'amélioration du recours aux services.

Synthèse

1. L'offre internet française est éparse et complexifie l'accès à l'information

L'offre institutionnelle française de services et d'information à destination des talents est éparse, peu lisible et peu accessible pour un étranger. En effet, les sites censés apporter ces services ne répondent pas au double besoin de visibilité et d'offre de contenus.

À titre d'illustration, le site internet Business France dispose d'une visibilité forte mais ne propose pas d'informations relevant des déterminants individuels à l'installation d'un talent. À contrario, le site <http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr> propose des informations concrètes relatives à l'immigration des talents mais ne dispose pas d'une large visibilité du fait de son mauvais référencement et d'un panel de langues disponibles restreint.

Le premier constat de l'étude est donc le besoin d'unification et de clarification de l'offre internet.

2. L'identification d'un point d'entrée internet unique renforcerait l'image de la politique d'attractivité des talents française et simplifierait l'action des responsables de cette politique

Afin d'allier visibilité de l'offre et qualité des services et informations proposés, il est souhaitable de mettre en place un portail internet unique en charge de la communication autour de la politique d'attractivité des talents.

Ce point d'entrée unique permettra un accès facilité pour l'étranger et sera l'assurance de la visibilité des services français sur internet. En effet, les efforts de communication autour d'un portail unique seront plus efficaces et éviteront la dispersion des moyens humains et financiers. L'exemple de la campagne de communication britannique globale illustre l'efficacité d'une campagne centrée autour d'un vecteur unique.

De plus, cette politique devra s'appuyer sur les réseaux sociaux. Cette approche se développe aujourd'hui mais gagnerait à être recentré autour de mots-clés uniques (l'exemple de la présence internet de France.fr peut être suivi).

3. Les relais d'informations institutionnels doivent être clarifiés et reliés au point d'entrée unique

En relais du portail unique, les sites d'informations portant des politiques spécifiques à destination des talents (politique migratoire, fiscale ou économique) doivent être précisément identifiés. À défaut d'un processus de création de site internet unique lourd et peu réactif, l'accès à l'information peut être confié à ces sites. Ils devront nécessairement contenir les informations utiles aux talents et rendre accessibles ces informations dans un nombre de langues défini par le portail d'entrée.

Ainsi, l'utilisateur pourra accéder à l'information dont il a besoin malgré son ignorance de l'environnement administratif français. Ce travail est notamment effectué par le site hollandais <http://www.newtoholland.nl/> redirigeant l'utilisateur vers les sources d'informations requises en fonction de son profil.

4. Enfin, les stratégies locales doivent être mises en avant car elles permettent une personnalisation de l'offre à destination des talents

Dans un second temps, des sites locaux peuvent permettre de préciser la qualité de l'offre à destination des talents. En effet, l'exemple étranger semble affirmer la nécessité d'un relais local, de proximité, dans l'accompagnement des talents en concrétisant la réponse aux inquiétudes des expatriés (accès à l'emploi de la famille, à l'éducation, logement, ...). En France, l'échelon adéquat pourrait être celui des métropoles, des initiatives sont déjà mises en place avec des degrés d'ambition divers notamment à Toulouse, Lyon ou Paris.

L'utilisation de ce relais compléterait le spectre d'une politique nationale d'attraction des talents en rendant disponibles sur le portail unique ces offres personnalisées.

ANNEXE VI

L'attractivité de l'offre scolaire française pour les talents économiques internationaux

SOMMAIRE

1. L'OFFRE SCOLAIRE FRANÇAISE POUR LES TALENTS INTERNATIONAUX EST INSUFFISANTE ET PEU MISE EN VALEUR.....	1
1.1. Une offre publique peu lisible aux équivalences internationales limitées.....	1
1.1.1. <i>Une offre publique en langue étrangère peu claire.....</i>	<i>1</i>
1.1.2. <i>Les sections internationales sont peu connues des talents non européens.....</i>	<i>2</i>
1.1.3. <i>Les reconnaissances des diplômes français sont encore rares ou mal explicitées.....</i>	<i>5</i>
1.2. L'offre privée s'est développée mais sa qualité reste difficile à évaluer.....	6
1.2.1. <i>L'évaluation des établissements privés relève de systèmes de certification non reconnues par l'Education nationale.....</i>	<i>6</i>
1.2.2. <i>Une offre privée hors sections internationales relativement développée.....</i>	<i>7</i>
1.3. L'offre scolaire publique et privée est fortement concentrée en région parisienne et autour de quelques pôles régionaux.....	9
1.3.1. <i>Une offre scolaire globale peu mise en valeur pour les talents étrangers.....</i>	<i>9</i>
1.3.2. <i>Une surconcentration en région parisienne et dans quelques métropoles.....</i>	<i>10</i>
2. LA FRANCE RISQUE D'ÊTRE MARGINALISÉE SI ELLE NE S'INSCRIT PAS DANS UN CURSUS D'EXCELLENCE INTERNATIONALE	18
2.1. L'éducation est devenue un élément crucial d'attraction des talents internationaux qui recherchent les standards anglo-saxons.....	18
2.2. Le baccalauréat international (IB) est un standard mondial qui n'est délivré que par 14 établissements privés en France.....	18
2.2.1. <i>L'IB permet d'accéder aux plus prestigieuses universités anglo-saxonnes.....</i>	<i>18</i>
2.2.2. <i>Les établissements français représentent 0,5 % des établissements habilités à délivrer le diplôme IB.....</i>	<i>19</i>
2.2.3. <i>La reconnaissance de l'IB dans l'enseignement supérieur est discrète.....</i>	<i>20</i>
3. ACCOMPLIR LA MUTATION INTERNATIONALE DE L'ÉCOLE FRANÇAISE	22
3.1. Renforcer le développement de l'offre internationale.....	22
3.1.1. <i>Poursuivre les efforts engagés pour les sections internationales et les bibac....</i>	<i>22</i>
3.1.2. <i>Renommer l'OIB et le valoriser comme cursus d'excellence internationale.....</i>	<i>23</i>
3.1.3. <i>S'appuyer sur le secteur privé et les collectivités pour améliorer le maillage du territoire.....</i>	<i>24</i>
3.2. Renforcer l'image de la France sur la valeur internationale de son système éducatif et de sa langue.....	25
3.2.1. <i>Professionnaliser la communication pour les talents étrangers.....</i>	<i>25</i>
3.2.2. <i>Valoriser les parcours internationaux offerts par l'enseignement supérieur</i>	<i>25</i>
3.2.3. <i>Valoriser l'importance de la langue française pour les affaires.....</i>	<i>28</i>
3.3. Renforcer les passerelles avec les systèmes anglo-saxons.....	28
3.3.1. <i>Développer le choix du bac international en complément des sections internationales.....</i>	<i>28</i>
3.3.2. <i>Développer les cursus mixtes en imposant le bilinguisme dès l'école élémentaire.....</i>	<i>28</i>

1. L'offre scolaire française pour les talents internationaux est insuffisante et peu mise en valeur

1.1. Une offre publique peu lisible aux équivalences internationales limitées

1.1.1. Une offre publique en langue étrangère peu claire

Le système éducatif français vise essentiellement à améliorer la maîtrise des langues étrangères des élèves et reste insuffisamment axé sur les débouchés internationaux.

Les appellations retenues sont source de confusion y compris pour un public français :

- ◆ les sections internationales et les sections binationales, plus adaptées au public des talents internationaux ;
- ◆ les sections bilingues et les sections européennes, davantage tournées vers l'apprentissage des langues étrangères pour un public français.

Initiées en 1981, les **sections internationales** débutent au niveau élémentaire (cours préparatoire) jusqu'au baccalauréat. Ce sont des cursus bilingues, mixant l'enseignement en Français et dans l'autre langue, et biculturels, au sens où, au-delà de l'enseignement, de nombreuses activités sont organisées selon la culture du pays.

Ces sections sont mises en place dans le cadre d'une coopération bilatérale de la France avec un pays partenaire. Les enseignants doivent être titulaires des diplômes d'enseignement du pays partenaire ou sont mis à disposition par celui-ci. Les enseignants français bénéficient d'une expérience d'enseignement dans le système du pays partenaire. Les élèves subissent une sélection de manière à vérifier leur maîtrise suffisante des deux langues enseignées.

En 2015, les sections internationales sont au nombre de 360 en France (métropole et outre-mer) et 103 à l'étranger, et proposent 16 langues étrangères¹ dans le cadre de partenariats existant avec 20 pays². Les 463 sections internationales accueillent plus de 24 000 élèves français et étrangers.

Le lycée international de Saint-Germain-en-Laye présente la particularité d'être composé exclusivement de sections internationales. Un établissement identique doit ouvrir à Noisy-le-Grand pour la rentrée 2016³.

Il est également possible d'étudier au sein des 189 **sections binationales** en allemand (78 sections Abibac – Abitur/bac, créées en 1994), en espagnol (66 sections Bachibac – Bachiller/bac, créées en 2010) et en italien (45 sections Esabac – Esame di Stato/bac, créées en 2010), qui permettent d'obtenir deux baccalauréats.

Le lycée franco-allemand de Buc dans l'académie de Versailles permet la délivrance d'un « baccalauréat de l'enseignement franco-allemand » à l'issue d'un cursus d'enseignement (séries ES, L et S) différent de celui qui conduit à l'AbiBac. Un certain nombre de disciplines, variant suivant les séries, sont enseignées en allemand. Ce baccalauréat franco-allemand bénéficie d'une validité de plein droit dans les deux pays.

¹ Allemand, anglais américain, anglais britannique, arabe, chinois, danois, espagnol, italien, japonais, néerlandais, norvégien, polonais, portugais du Portugal, portugais du Brésil, russe, suédois.

² Algérie, Allemagne, Australie, Brésil, Chine, Danemark, Espagne, États-Unis, Japon, Italie, Liban, Maroc, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Russie, Suède, Tunisie.

³ Sections américaine, arabe, brésilienne et chinoise, puis section hispano-américaine et une section indienne avec apprentissage de l'anglais et du tamoul.

Annexe VI

Les **sections européennes ou de langues orientales** (SELO) ont été créées en 1992 pour renforcer la maîtrise des langues étrangères des élèves français. Elles sont proposées dès la quatrième. Selon le ministère chargé de l'éducation nationale, près de 5 800 SELO sont réparties sur le territoire. L'enseignement de la langue vivante est renforcé au collège et au lycée, une ou plusieurs disciplines sont enseignées en langue étrangère.

L'effort a été porté sur les **sections bilangues** au collège, qui permettent d'étudier à partir de la sixième deux langues vivantes en parallèle, à équivalence de temps (3 heures de cours hebdomadaires). Cette appellation prête parfois à confusion avec les « sections bilingues », qualificatif donné dans la pratique aux sections binationales.

En outre, il est possible d'étudier dans les **écoles internationales créées en France par des Etats étrangers** et dont l'enseignement est délivré principalement dans la langue du pays d'origine : école Japonaise du Nord-Pas-de-Calais, Internationale Deutsche Schule, Swedish School, Iraqi School, Ecole Russe, Collège espagnol Federico Garcia Lorca, école Leonardo Da Vinci ou école Polonaise.

Enfin, on peut citer l'Ecole européenne de Strasbourg et l'école internationale de Manosque, établissements publics qui appartiennent au Réseau des écoles européennes.

1.1.2. Les sections internationales sont peu connues des talents non européens

1.1.2.1. Des sections mal identifiées alors qu'elles sont les plus nombreuses

Les sections internationales anglophones constituent le contingent le plus représenté au sein des sections internationales.

A la rentrée 2015, les sections internationales anglophones représentaient 40 % du total des 360 sections internationales (hors enseignement français à l'étranger), avec 105 sections britanniques (29 %) et 38 sections américaines (11 %) soit un total de 143. Pour la rentrée 2016, il est prévu d'ouvrir une section américaine en France, ainsi que deux sections britanniques et deux sections américaine à l'étranger.

Il existe 38 sections anglophones à l'étranger (18 britanniques et 20 américaines) soit 37 % du total étranger en 2015.

Les sections internationales existent dans des établissements publics et des établissements privés sous contrat.

Tableau 1 : Répartition des sections internationales en France en 2015 et 2016

SI	France 2015	France 2016	EFE 2015	EFE 2016	Total SI 2015	Total SI 2016
Britanniques	105	105	18	20	123	125
Américaines	38	39	20	22	58	61
Espagnoles	38	38	0	0	38	38
Chinoises	35	36	5	5	40	41
Allemandes	35	35	4	4	39	39
Italiennes	27	27	0	0	27	27
Portugaises	21	22	1	1	22	23
Arabes	16	21	6	6	22	27
Franco-marocaines	0	0	44	44	44	44
Polonaises	12	12	0	0	12	12
Autres (7 langues)	33	34		7	38	41
Total	360	369	103	109	463	478

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, février 2016 (chiffres rentrée 2016).

Annexe VI

En comptabilisant l'ensemble des sections internationales y compris à l'étranger, les sections internationales anglophones occupent également 40 % du total en 2015, avec 27 % pour les sections britanniques et 13 % pour les sections américaines.

Tableau 2 : Poids de chaque section internationale au sein du total en 2015 et 2016

SI	% du total France 2015	% du total France 2016	% du total EFE 2015	% du total EFE 2016	% du total 2015	% du total 2016
Britanniques	29	28	17	18	27	26
Américaines	11	11	19	20	13	13
Espagnoles	11	10	0	0	8	8
Chinoises	10	10	5	5	9	9
Allemandes	10	9	4	4	8	8
Italiennes	8	7	0	0	6	6
Portugaises	6	6	1	1	5	5
Arabes	4	6	6	6	5	6
Franco-marocaines	0	0	43	40	10	9
Polonaises	3	3	0	0	3	3
Autres (7 langues)	9	9	5	6	8	9
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, février 2016 (chiffres rentrée 2016).

Hors enseignement à l'étranger, l'essentiel des 143 sections internationales anglophones se retrouve au collège (59) et au lycée (53)

Tableau 3 : Répartition des sections internationales anglophones par niveau

SI	Ecoles		Collèges		Lycées		Total France	
	France	EFE	Nb	EFE	Nb	EFE	Nb	%
Britanniques	23	3	45	10	37	5	105	29
Américaines	8	6	14	4	16	10	38	11
Total UK/US	31	9	59	14	53	15	143	40

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération, février 2016.

1.1.2.2. Des sections insuffisamment adaptées à la demande internationale

Selon un grand groupe international français, les sections internationales sont surtout recherchées par les collaborateurs européens et latino-américains, mais sont très peu considérées par les collaborateurs de pays d'Amérique du Nord, d'Asie et d'Afrique.

La grande majorité des enfants de collaborateurs expatriés fréquente des établissements internationaux privés dans leur pays d'origine et n'ont pas le réflexe du secteur public, qui est en général de qualité très inégale particulièrement hors d'Europe. Le faible coût pour les sections internationales françaises peut paradoxalement apparaître comme le signe d'un manque de qualité au regard d'un public habitué à dépenser des sommes substantielles pour l'éducation de ses enfants.

Au-delà d'un problème d'image, plusieurs critiques leur sont adressées :

- ◆ dans certaines sections, le niveau réel en anglais serait très relatif du fait du manque d'enseignants dont l'anglais est la langue maternelle ;

Annexe VI

- ◆ le nombre de places est très nettement insuffisant, y compris en région parisienne ; à Paris il n'existe que quelques sections internationales au niveau Lycée avec des classes surchargées ; ainsi, au niveau lycée il n'existe qu'une section américaine à Paris et deux dans les Yvelines (cf. *infra*) ;
- ◆ le dénombrement des sections internationales anglophones est trompeur, il n'existe dans les faits qu'un petit nombre d'établissements ; ainsi à Paris, les 3 sections américaines sont assurées par le même établissement ;
- ◆ les inscriptions aux sections américaines et britanniques sont closes très tôt dans l'année, en décalage avec les mobilités des cadres internationaux.

1.1.2.3. Les sections internationales anglophones accueillent 80 % de Français

En France comme dans le réseau d'enseignement français à l'étranger, le poids des élèves étrangers est très faible.

Tableau 4 : Répartition des candidats des sections internationales au baccalauréat en France selon leur nationalité (hors EFE)

Candidats	Sections anglophones	Autres sections
Français	84 %	70 %
Etrangers	16 %	30 %

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, février 2016 (chiffres session 2015).

En prenant en considération l'ensemble du réseau des sections internationales, y compris l'enseignement à l'étranger, cette disproportion est particulièrement marquée pour les sections anglophones.

Tableau 5 : Répartition des candidats à l'OIB des candidats (France et EFE)

Candidats	Sections anglophones	Autres sections
Français	82 %	48 %
Etrangers	18 %	52 %

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, février 2016 (chiffres session 2015).

En outre, même si une partie des élèves français peut posséder la double nationalité, la part minoritaire des élèves étrangers ne progresse pas sur les dernières années.

Initialement, un quota d'au moins 50 % d'élèves français et d'au moins 25 % d'élèves étrangers avait été fixé par le décret n° 81-594 du 11 mai 1981 pour les sections internationales dans les écoles, collèges et lycées. Le décret n° 2006-1193 du 28 septembre 2006 a supprimé ce quota réglementaire.

Cette part élevée d'élèves français traduit la demande des familles françaises pour des cursus internationaux mais pourrait en contrepartie être interprétée par les talents comme le signe d'une sélection réelle insuffisante en termes de maîtrise de l'anglais et d'un nombre insuffisant de places pour les élèves étrangers.

Tableau 6 : Evolution de la répartition des candidats à l'OIB anglophone selon leur nationalité

Session OIB	Candidats français	Candidats étrangers
2012	81 %	19 %
2013	83 %	17 %
2014	83 %	17 %
2015	82 %	18 %

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, février 2016.

1.1.3. Les reconnaissances des diplômes français sont encore rares ou mal explicitées

1.1.3.1. Seules les sections binationales permettent la délivrance de deux diplômes

Les sections binationales permettent la délivrance de deux diplômes, le baccalauréat français et le diplôme de fin d'études secondaires du pays partenaire, mais seules trois langues européennes continentales sont concernées. Le baccalauréat de l'enseignement franco-allemand est un diplôme unique reconnu dans les deux pays.

En revanche, le seul diplôme délivré dans le cadre d'une section internationale de lycée ou d'une section européenne ou de langue orientale est le baccalauréat français, qui comporte alors l'indication « section internationale », « section européenne » ou « section de langue orientale », suivie de la langue de la section, dont la reconnaissance internationale est incertaine.

Les sections internationales n'offrent donc pas de double diplôme franco-étranger mais une option internationale aux diplômes français du brevet et du baccalauréat français (option internationale du baccalauréat ou OIB), sur la base d'épreuves spécifiques. L'OIB n'est qu'une modalité du baccalauréat français.

Les seules équivalences mises en avant par l'Education nationale sont européennes, fondées sur l'échelle du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) : au niveau C1 en section internationale de lycée (utilisateur expérimenté) et B1 pour les sections européennes.

1.1.3.2. Les SI anglophones sont reconnues par les systèmes universitaires anglo-saxons

Selon la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), les débouchés des sections internationales, quelle que soit la langue, dans le système scolaire du pays partenaire de la section, ne sont pas formalisés en droit, aucun des accords relatifs aux sections internationales signés avec les partenaires étrangers n'abordant cette question.

De retour dans son système d'origine, un élève issu d'une section internationale sera donc soumis aux mêmes règles que tout élève issu du système éducatif français, même si le niveau de langue et la pédagogie employée du pays partenaire facilitent, en principe, le retour de l'élève.

Selon le ministère chargé de l'éducation nationale⁴, l'Allemagne et l'Espagne accordent aux titulaires de l'OIB, le diplôme de fin d'études secondaires, sous certaines conditions.

La valeur de cette mention dans les établissements supérieurs à l'étranger n'est en revanche pas explicitée. Le comité de suivi du Conseil stratégique de l'attractivité (CSA) mentionne ainsi pour la mesure 22 que « *ce cursus permet la délivrance par les pays partenaires du diplôme équivalent au baccalauréat ou la reconnaissance dans certaines conditions de ce cursus d'excellence permettant l'accès aux établissements d'enseignement supérieur desdits pays* ».

Les sites d'expatriés indiquent que l'OIB est reconnu comme le baccalauréat français, c'est-à-dire le diplôme accepté pour présenter une admission dans les universités étrangères.

Les partenaires des sections internationales anglophones sont *Cambridge International Examinations* pour les sections britanniques et, pour les sections américaines, le *College Board* qui compte parmi ses membres la quasi-totalité des universités américaines, et qui sont tous deux des organismes certificateurs reconnus garantissant la validité de l'OIB et sa conformité aux normes britanniques et américaines.

⁴ « Les sections internationales 2015 », in Dossiers de l'enseignement scolaire.

Annexe VI

Le diplôme de l'OIB des sections anglophones est ainsi reconnu en France, et en Grande-Bretagne ou aux Etats-Unis pour une admission à l'université, mais cette reconnaissance est très peu mise en avant dans les documents ou sur les sites publics, en particulier à destination d'un public international.

1.2. L'offre privée s'est développée mais sa qualité reste difficile à évaluer

1.2.1. L'évaluation des établissements privés relève de systèmes de certification non reconnues par l'Education nationale

Le ministère chargé de l'éducation nationale ne dispose d'aucun suivi des établissements privés susceptibles de répondre à la demande étrangère, en l'absence de normalisation du caractère « international ». Il est difficile de dénombrer la quantité exacte de ces établissements, le nombre de places disponibles et les qualifications offertes.

Il est également délicat d'évaluer objectivement le rapport qualité-prix, l'homogénéité du niveau des élèves, le *turn-over*, le taux de placement dans les grandes universités anglo-saxonnes. Les listes varient notamment selon les systèmes d'accréditation retenus, s'ils jouent ou non le rôle de centre d'examens.

Les établissements du secteur privé peuvent être sous contrat, laïcs ou confessionnels (et parfois réservés à certains âges ou à un public de jeunes filles), monolingues ou bilingues. On trouve également des établissements avec une pédagogie spéciale appartenant à des standards internationaux (écoles Montessori⁵, Steiner-Waldorf⁶), qui peuvent dans certains cas mener au baccalauréat.

Les principales certifications anglophones recherchées sont :

- ◆ l'*International General Certificate of Secondary Education* (IGCSE) et GCE A Levels : l'IGCSE est reconnue par le Royaume-Uni pour des écoles internationales à l'étranger et notamment britanniques et délivrée par des organismes d'examens spéciaux ; le GCE A levels correspond à un examen d'entrée à l'université reconnu internationalement, qui permet la préparation des A et AS Levels anglais ;
- ◆ le High School Diploma est le diplôme de référence dans le système américain, même si la plupart des universités américaines tiennent le plus grand compte des scores obtenus aux "SAT" (*Scholastic Aptitude Test*) et/ou "ACT" (*American College Testing*) ; elles examinent également les résultats obtenus en cours de scolarité au lycée aux examens "AP" (*Advanced Placement*), qui permettent d'obtenir des crédits universitaires.

Certains établissements proposent de passer des certificats en langue étrangère proposés par l'équivalent des Alliances françaises (Goethe Institute, British Council, Institut Cervantès...).

Des établissements publics et privés sont accrédités ou membres d'associations, telles que Council of International Schools (CIS), Council of British International Schools (COBIS), English Language Association France (ELSA), New English Association of Schools and Colleges (NEASC) et European Council of International Schools (ECIS).

⁵ L'appellation Montessori s'est largement répandue mais en principe l'appartenance à l'Association Montessori en France atteste de la conformité de l'enseignement aux principes définis par la fondatrice (<http://montessori-france.asso.fr/les-ecoles-montessori/les-ecoles-montessori-en-france/>).

⁶ Reconnues par la fédération des écoles Steiner-Waldorf (<http://www.steiner-waldorf.org>).

1.2.2. Une offre privée hors sections internationales relativement développée

Sur la liste des 9 500 établissements privés dénombrés par la direction financière du MENESR, dont 1 500 hors contrat, il n'est pas possible de visualiser l'offre privée susceptible de répondre à la demande des talents internationaux.

Certains établissements ont été créés dès les années 1960 mais il semble que le nombre d'établissements se soit multiplié dans les années plus récentes, pour répondre à une demande croissante et combler l'insuffisance de l'offre publique.

Une comptabilisation par appartenance aux principales associations anglo-saxonnes montre une faible représentation des écoles françaises :

- ◆ sur 237 établissements en Europe, la France compte 9 établissements membres du Council of International Schools (CIS) dont 8 sont accrédités ;
- ◆ 2 établissements sont accrédités par le Council of British International Schools (COBIS), la British School of Paris et Mougins School ;
- ◆ 3 établissements sont membres du NEASC (Ecole Jeannine Manuel, ISP, IST).

Toutefois, une quarantaine d'établissements sont membres de l'English Language Association France (ELSA) et la France compte de nombreux établissements Montessori, dont une grande partie assure des cursus bilingues.

En croisant les principales associations et des sites internet d'expatriés, il est possible d'obtenir une liste de 38 établissements au minimum, hors écoles Montessori et Steiner-Waldorff. Certains établissements proposent des options internationales mais ne figurent pas dans les listes des sections internationales de l'Education nationale (Sainte-Thérèse d'Avila de Lille par exemple). Tous ne proposent pas les mêmes cursus (primaire, collège, lycée).

Les établissements privés proposent en général un coût de scolarité élevé (12 000 à 17 000 € par an et par enfant à Mougins, de 17 040 € à 27 543 € à la British School of Paris). A ces débours s'ajoutent en général des frais non récupérables demandés à l'inscription, dégressifs à proportion du nombre d'enfants (par exemple 1 000 € à Mougins pour le premier enfant, 750 € pour le second, 500 € pour le troisième enfant ; 1 500 € à la BSP auxquels il faut 7 000 € de contribution à un fonds de développement). De même, des services de ramassage scolaire payants sont proposés. Il convient d'ajouter des frais de voyage obligatoires (300 à 1 120 € à la BSP), des fournitures scolaires et des activités.

Les sections internationales de Sèvres proposent un tarif individu (de 785 € pour une courte immersion à 2 200 € pour l'école intégrée, 2 425 € pour le collège et 2 810 € pour le lycée) avec un tarif dégressif selon le nombre d'enfants et un tarif entreprise lorsque tout ou partie des frais sont prise en charge par une entreprise ou un organisme (ambassade, organisation internationale), de 1 260 à 4 500 €.

Annexe VI

Tableau 7 : Echantillon d'établissements du secteur privé hors sections internationales

Nom	Ville	CP	Commentaires
Nord-Pas-de-Calais, Picardie			
Sainte-Thérèse d'Avila	Lille	59011	
Normandie			
Ecole des Roches	Verneuil-sur-Avre	27130	ELSA
Ile-de-France			
Ecole Massillon	Paris	75004	Section anglaise ; ELSA
Collège Sévigné	Paris	75005 et 75014	Ecole primaire bilingue ; ELSA
Lennen Bilingual School	Paris	75007	Ecole franco-américaine primaire ; ELSA
Canadian Bilingual School of Paris	Paris	75008	ELSA
La Canopée	Paris	75010	Enfants de 2 à 11 ans, école bilingue Fr-En
Cours Molière	Paris	75012	ELSA
EIB – The Victor Hugo School	Paris	75015	Créée en 1954 ; ELSA, IB
Bilingual International School of Paris (ISP)	Paris	75015	Immersion franco-anglais
Eurécole	Paris	75015	Passage de certificats du British Council ; ELSA
International School of Paris (ISP)	Paris	75016	CIS, ELSA, NEASC, IB
Institut de la Tour	Paris	75016	Lycée catholique, section anglophone ; ELSA
Malherbe International School (MIS)	Le Vésinet	78110	Ecole bilingue Fr/En ; approche Montessori en maternelle
British School of Paris	Croissy-sur-Seine	78290	COBIS
Notre-Dame International High School	Verneuil-Sur-Seine	78480	
Ermitage International School of France	Maisons-Lafitte	78600	Ecole bilingue Fr/En ; ELSA, IB
Forest International School	Mareil-Marly	78750	Combinaison cursus primaire (jusqu'à 11 ans) français et britannique ; ELSA
Marymount International School of Paris	Neuilly-sur-Seine	92200	Certificats US ; CIS, ELSA
American School of Paris	Saint-Cloud	92216	CIS, ELSA, IB
Rainbow Preschool	La Garenne-Colombes	92250	ELSA, ECIS
Champagne-Ardenne, Lorraine, Alsace			
Bilingual International School of Strasbourg (BIIS)	Strasbourg	67000	Filière bilingue du Gymnase Lucie Berger ; CIS
Bretagne			
School Year Abroad (SYA)	Rennes	35000	Créée en 1967 ; ELSA
Auvergne-Rhône-Alpes			
American School of Grenoble	Grenoble	38000	Advanced Placement Program (AP), Educational System US ; CIS, ELSA
Ecole bilingue internationale Clermont-Ferrand	Clermont-Ferrand	63017	Créée pour les enfants d'expatriés du groupe Michelin ; intégrée au sein de l'Ecole Massillon
International School of Lyon	Sainte-Foy-Lès Lyon	69110	Membre CIS, ELSA, IB
Ombrosa	Caluire-et-Cuire	69300	IB
Ecole Bilingue Greenfield	Collonges-au-Mont-d'Or	69660	Ecole maternelle et primaire

Annexe VI

Nom	Ville	CP	Commentaires
Provence-Alpes-Côte d'Azur			
Mougins School	Mougins	06252	Créée en 1964 ; COBIS
EBICA	Sophia Antipolis	06560	Ecole bilingue Fr/An ; choix entre Baccalauréat S ou ES et le diplôme du Baccalauréat International (IB)
International School of Nice	Nice	06200	CIS, ELSA, IB
International Bilingual School of Provence (IBS)	Luynes	13080	Créée en 1984, proche Aix-en-Provence
Sainte-Victoire International School	Fuveau	13710	Proche Aix-en-Provence ; IB
Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées			
International School of Toulouse (IST)	Colomiers	31770	CIS, ELSA, NEASC, IB
Ecole Privée Bilingue Internationale	Baillargues	34670	Montpellier ; IB en 2016
Aquitaine, Poitou-Charentes, Limousin			
Bordeaux International School	Bordeaux	33000	Créée en 1987 ; CIS
The Old School	Saint-Colomb-de-Lauzun	47410	ELSA
International School of Béarn	Pau	64000	Créée en 2002 ; ECIS

Source : Mission.

1.3. L'offre scolaire publique et privée est fortement concentrée en région parisienne et autour de quelques pôles régionaux

1.3.1. Une offre scolaire globale peu mise en valeur pour les talents étrangers

Il reste difficile de se repérer dans l'offre disponible en France, entre les différents systèmes, les âges et les périodes couverts, les appellations des établissements, (école internationale, cité internationale, eurécole, lycée international, lycée européen, ...), les statuts (public, privé sous-contrat et hors contrat, mixtes, partie sous contrat au sein d'un établissement public, confessionnel ou laïc, école du réseau des Nations Unies⁷, ...), les certifications délivrées ainsi que les débouchés offerts dans l'enseignement français et international.

Aucun portail Internet officiel n'est prévu pour permettre aux étrangers de comprendre et visualiser l'offre d'enseignement en langue étrangère. Les informations existantes touchent surtout les sections internationales et bilingues dans les établissements publics.

Une recherche sur Google par mot-clé « *study in France* » et « *education in France* » permet soit d'accéder au site de Campus France dans le premier cas (4^{ème} position), soit au site du ministère chargé des affaires étrangères, qui propose des informations générales sur l'organisation du système éducatif français et oriente notamment vers la page d'accueil en français du ministère de l'éducation nationale (<http://www.education.gouv.fr/>). L'information y est générale et datée⁸.

⁷ La UN Nursery School a été fondée en 1951 par un groupe de parents de différentes nationalités travaillant à l'UNESCO. Il délivre à 60 enfants de deux ans et demi à six ans un enseignement maternel bilingue anglais-français.

⁸ 2012 pour la page <http://www.diplomatie.gouv.fr/en/the-ministry-of-foreign-affairs/protocol/social-matters/article/french-educational-system>.

Annexe VI

Pour trouver des informations sur le site de l'éducation nationale, il faut suivre le lien vers un portail « eduscol » qui est conçu pour les enseignants. Le site dispose d'une version en anglais (<http://eduscol.education.fr/cid66998/eduscol-the-portal-for-education-players.html>) qui propose d'accéder à une brochure dédiée aux sections internationales, en français et en anglais, datée de 2012, alors que la version 2015 est en ligne sur les pages en français.

Le site du MAEDI propose une rubrique dédiée à l'équivalence des diplômes étrangers en France dans une section consacrée à l'expatriation <http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-citoyens/preparer-son-expatriation/etudes-superieures/s-informer-sur-les-etudes-a-l-etranger/article/reconnaissance-des-diplomes-etrangers-en-france>, et renvoie sur le site du CIEP qui détaille davantage les équivalences de diplômes, avec des pages en anglais.

Le mot clé « *International schools* » permet de s'orienter auprès de sites d'expatriés (par exemple <http://www.expatica.com/fr/education/schools/International-schools-in-France> et <http://www.easyexpat.com/en/guides/france/paris/school/international-schools.htm>). Les établissements indiqués sur ces sites mélangent sections internationales et établissements hors contrat. Des sites d'associations de parents d'élèves existent éventuellement par nationalité.

Les sites <http://www.enseignement-prive.fr/> (centre d'information et de documentation sur l'enseignement privé) et www.fnep.net (fédération nationale de l'enseignement privé, pour les établissements « hors contrat ») sont uniquement en français et ne proposent pas d'entrée en page d'accueil sur les cursus en langues étrangères.

En dépit des efforts menés par le ministère en charge de l'éducation pour promouvoir auprès des pays partenaires les sections internationales, celles-ci restent mal connues et il n'existe pas de véritables outils s'adressant aux talents internationaux (la publication au JORF d'un arrêté indiquant une liste exhaustive des sections internationales n'est pas adaptée).

Il conviendrait qu'un portail officiel unique présente les établissements disponibles, en privilégiant la logique utilisateur étranger et utilisateur français, plutôt que celle du statut (public, privé sous et hors contrat), et explicite le fonctionnement des systèmes académiques anglo-saxons, et notamment les systèmes d'accréditation.

1.3.2. Une surconcentration en région parisienne et dans quelques métropoles

L'offre scolaire anglophone (sections internationales et hors sections internationales) est essentiellement concentrée à Paris et en région parisienne, notamment dans l'Ouest parisien et en région Auvergne-Rhône-Alpes (Lyon et Grenoble), et fortement émietée autour de quelques métropoles :

- ◆ pour les sections internationales, l'Ile-de-France représente 34 % du total des sections anglophones, la région Auvergne-Rhône-Alpes 17 % du total ; cinq régions se situent ensuite entre 5 et 10 % du total ;
- ◆ sur l'échantillon des 38 écoles privées hors sections internationales, 50 % d'entre elles sont situées en Ile-de-France, 13 % en région Auvergne-Rhône-Alpes et 13 % en région Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- ◆ les sections internationales et les écoles privées de l'échantillon se regroupent très largement autour des mêmes villes ;
- ◆ à l'exception de l'École Japonaise du Nord-Pas-de-Calais, les écoles internationales fondées par des États étrangers sont toutes situées à Paris ou en banlieue (par exemple l'école Polonaise qui se trouve à Aulnay-sous-Bois).

Annexe VI

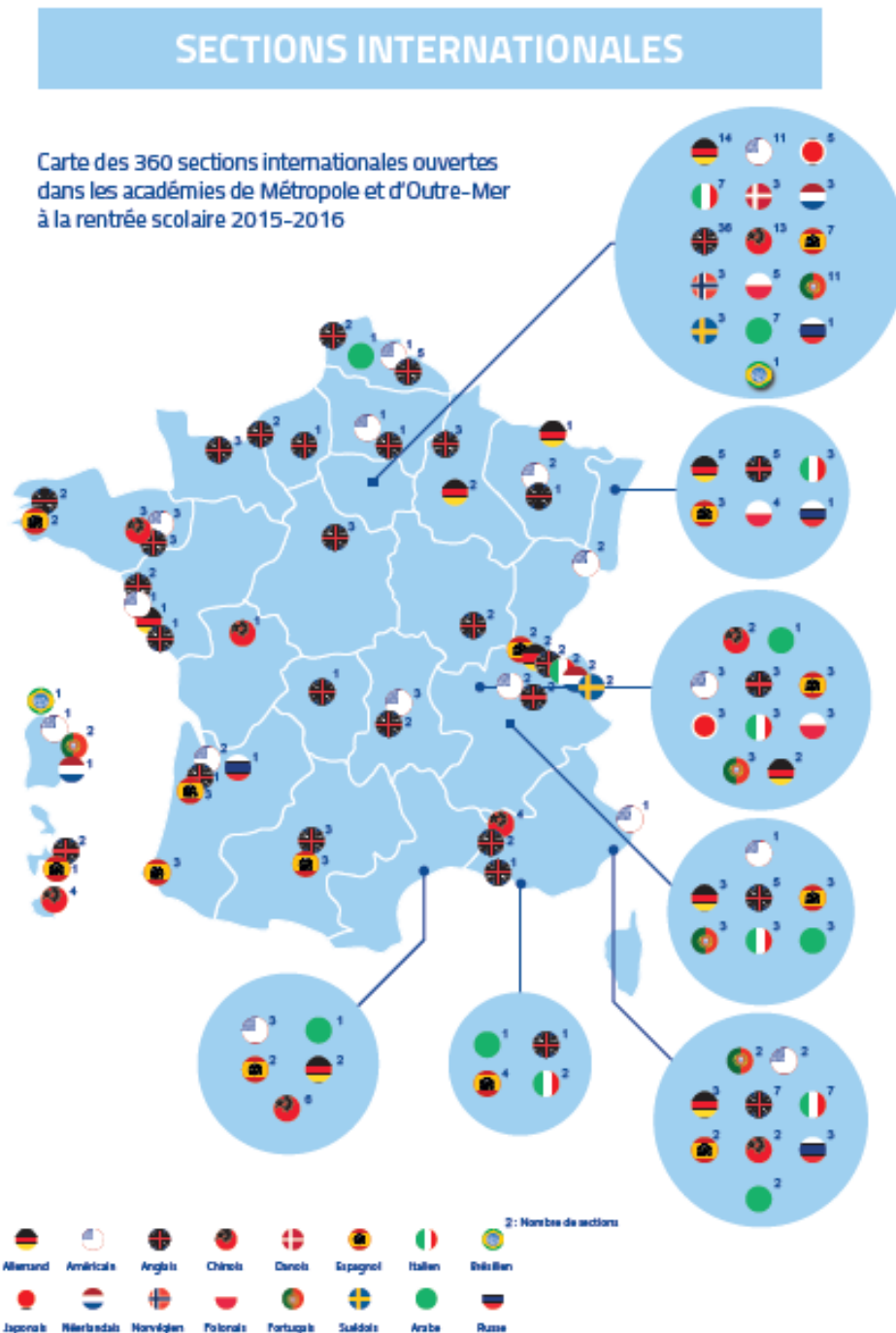
Tableau 8 : Répartition géographique des sections internationales anglophones et d'un échantillon d'écoles privées hors sections internationales en France métropolitaine en 2015

Région	Section UK (Nb)	Section US (Nb)	Total SI UK +US	% des SI UK	% des SI US	% du total des SI UK+US	Ecoles privées (Nb)	% du total des écoles privées
Ile-de-France	36	11	47	35	30	34	19	50
Auvergne-Rhône-Alpes	15	9	24	15	24	17	5	13
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11	2	13	11	5	9	5	13
Champagne-Ardenne, Lorraine, Alsace	9	2	11	9	5	8	1	3
Nord-Pas-de-Calais, Picardie	8	2	10	8	5	7	1	3
Bretagne	5	4	9	5	11	6	1	3
Normandie	6	0	6	6	0	4	1	3
Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées	3	3	6	3	8	4	2	5
Aquitaine, Poitou-Charentes, Limousin	2	2	4	2	5	3	3	8
Bourgogne, Franche-Comté	2	2	4	2	5	3	0	0
Pays-de-la-Loire	3	0	3	3	0	2	0	0
Centre Val-de-Loire	3	0	3	3	0	2	0	0
Total	103	37	140	100	100	100	38	100

Source : Mission, à partir des données fournies par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération, février 2016, et constitution d'un échantillon de 38 établissements privés hors sections internationales.

Il existe donc un véritable « « désert français » problématique pour les entreprises, surtout lorsque la proximité domicile-école est une demande forte notamment lors d'une implantation en région.

Graphique 1 : Carte des 360 sections internationales de France métropolitaine et outre-mer



Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération, février 2016.

Annexe VI

L'offre de sections internationales anglophones est très peu développée à Paris, ce qui explique sans doute le développement d'établissements privés. Pour les sections internationales et les établissements privés de l'échantillon, les Yvelines sont en revanche surreprésentées, devant les Hauts-de-Seine.

Tableau 9 : Répartition géographique des sections internationales anglophones et d'un échantillon d'écoles privées hors sections internationales en Ile-de-France en 2015

Département	Ecoles privées	SI UK	SI US
75	11	6	3
77	0	3	0
78	5	16	7
92	3	5	0
93	0	1	1
94	0	3	0
95	0	2	0
Total	19	36	11

Source : Mission, à partir des données fournies par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération, février 2016, et constitution d'un échantillon de 38 établissements privés hors sections internationales.

De manière plus détaillée, sur les 37 sections américaines en France métropolitaine (une en Guyane), plus de 50 % sont implantées à Paris et en région parisienne (30 %) et en région Auvergne-Rhône-Alpes (24 %), le reste oscillant en-dessous de 10 %. En particulier l'Ouest parisien occupe 19 % du total des 37 sections (un seul établissement à Paris offrant les trois niveaux, un établissement dans l'Est).

Tableau 10 : Liste des sections internationales américaines en France métropolitaine (rentrée 2015)

Académie	Etablissement	Niveau E, C, L	Nb	Ville
Nord-Pas-de-Calais, Picardie (2)				
Amiens	Lycée Robert de Luzarches	L	1	Amiens
Lille	Lycée Ecole Active Bilingue Jeannine Manuel	L	1	Marcq-en-Baroeul
Ile de-France (11)				
Paris	Ecole active bilingue Jeannine Manuel	E	1	Paris Ouest (15)
Paris	Collège de l'Ecole active bilingue Jeannine Manuel	C	1	Paris Ouest (15)
Paris	Lycée de l'Ecole active bilingue Jeannine Manuel	L	1	Paris Ouest (15)
Créteil	Collège Noisy-le-Grand	C	1	Noisy_le-Grand
Versailles	Lycée de l'Ermitage	L	1	Maisons-Lafitte
Versailles	Collège de l'Ermitage	C	1	Maisons-Lafitte
Versailles	Lycée international	L	1	Saint-Germain-En-Laye
Versailles	Collège Marcel Roby	C	1	Saint-Germain-En-Laye
Versailles	Collège du Lycée international	C	1	Saint-Germain-En-Laye
Versailles	Ecole du Lycée international	E	1	Saint-Germain-En-Laye
Versailles	Ecole Schnapper	E	1	Saint-Germain-En-Laye
Champagne-Ardenne, Lorraine, Alsace(2)				
Nancy Metz	ND de Saint Sigisbert	C	1	Nancy

Annexe VI

Académie	Etablissement	Niveau E, C, L	Nb	Ville
Nancy Metz	ND de Saint Sigisbert	L	1	Nancy
Bourgogne, Franche-Comté (2)				
Besançon	Ecole Victor Hugo	E	1	Besançon
Besançon	Collège Vauban	C	1	Belfort
Bretagne (4)				
Nantes	Lycée Nelson Mandela	L	1	Nantes
Rennes	Lycée Saint Vincent - Providence	L	1	Rennes
Rennes	Collège Saint Vincent - Providence	C	1	Rennes
Rennes	Ecole Notre Dame de la Palestine	E	1	Rennes
Auvergne-Rhône-Alpes (9)				
Clermont-Ferrand	Collège Massillon	C	1	Clermont-Ferrand
Clermont-Ferrand	Lycée Massillon	L	1	Clermont-Ferrand
Clermont-Ferrand	Ecole Massillon	E	1	Clermont-Ferrand
Lyon	Lycée cité scolaire internationale	L	1	Lyon
Lyon	Ecole Cité scolaire internationale	E	1	Lyon
Lyon	Collège cité scolaire internationale	C	1	Lyon
Grenoble	Lycée Saint-Marc	L	1	Nivolas-Vermelle
Grenoble	Lycée Argouges	L	1	Grenoble
Grenoble	Collège Saint-Michel	C	1	Bourgoin-Jallieu
Provence-Alpes-Côte d'Azur (2)				
Nice	Collège César	C	1	Roquefort-Les-Pins
Nice	Lycée international	L	1	Valbonne
Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées (3)				
Montpellier	Collège Camille Claudel	C	1	Montpellier
Montpellier	Ecole élémentaire Jean Sibelius Pottier	E	1	Montpellier
Montpellier	Lycée Jules Guesde	L	1	Montpellier
Aquitaine, Poitou-Charentes, Limousin (2)				
Bordeaux	Lycée François Magendie	L	1	Bordeaux
Bordeaux	Collège Alain Fournier	C	1	Bordeaux
Total			37	-

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération, février 2016.

Sur les 103 sections britanniques en France métropolitaine (2 en Guadeloupe), plus de 50 % sont implantées à Paris et en région parisienne (30 %) et en région Auvergne-Rhône-Alpes (24 %), le reste oscillant en-dessous de 10 %. En particulier l'Ouest parisien occupe 19 % du total des 37 sections (un seul établissement à Paris offrant les trois niveaux, un établissement dans l'Est).

Tableau 11 : Liste des sections internationales britanniques en France métropolitaine (rentrée 2015)

Académie	Etablissement	Niveau E, C, L	Nb	Ville
Nord-Pas-de-Calais, Picardie (8)				
Amiens	Lycée Jean Rostand	L	1	CHANTILLY
Lille	Lycée Montebello	L	1	Lille
Lille	Collège Carnot	C	1	Lille

Annexe VI

Académie	Etablissement	Niveau E, C, L	Nb	Ville
Lille	Ecole Sophie Germain	E	1	Lille
Lille	Lycée Henri Wallon	L	1	Valenciennes
Lille	Collège Charles Eisen	C	1	Valenciennes
Lille	Lycée Mariette	L	1	BOULOGNE SUR MER
Lille	Collège Pierre Daunou	C	1	BOULOGNE SUR MER
Ile-de-France (36)				
Paris	Lycée de l'Ecole active bilingue Etoile	L	1	Paris Ouest (8)
Paris	Lycée international Honoré de Balzac	L	1	Paris Nord Ouest (17)
Paris	Collège international Honoré de Balzac	C	1	Paris Nord Ouest (17)
Paris	Collège du Lycée Camille Sée	C	1	Paris Sud Ouest (15)
Paris	Lycée Camille Sée	L	1	Paris Sud Ouest (15)
Paris	Collège Maurice Ravel	C	1	Paris Est (20)
Créteil	Lycée Evariste Galois	L	1	Noisy-Le-Grand
Créteil	Lycée François 1er	L	1	Fontainebleau
Créteil	Collège international	C	1	Fontainebleau
Créteil	Ecole Léonard de Vinci	E	1	Fontainebleau
Créteil	Lycée Edouard Branly	L	1	Nogent-sur-Marne
Créteil	Collège Watteau	C	1	Nogent-sur-Marne
Créteil	Collège Edouard Branly	C	1	Nogent-sur-Marne
Versailles	Lycée international	L	1	Saint-Germain-En-Laye
Versailles	Collège des Hauts Grillets	C	1	Saint-Germain-En-Laye
Versailles	Lycée Jean-Pierre Vernant	L	1	Sèvres
Versailles	Collège de Sèvres	C	1	Sèvres
Versailles	Collège Jean Moulin	C	1	Chaville
Versailles	Lycée franco-allemand	L	1	Buc
Versailles	Collège Martin Luther King	C	1	Buc
Versailles	Lycée Notre-Dame du Grandchamp	L	1	Versailles
Versailles	Collège du Sacré Cœur	C	1	Versailles
Versailles	Collège Pierre et Marie Curie	C	1	Le Pecq
Versailles	Collège du Lycée international	C	1	Saint-Germain-En-Laye
Versailles	Ecole du Lycée international	E	1	Saint-Germain-En-Laye
Versailles	Ecole Félix Eboué-Wilson	E	1	Le Pecq
Versailles	Ecole Jehan Alain	E	1	Le Pecq
Versailles	Ecole Louis Bleriot	E	1	Buc
Versailles	Collège Jean-Baptiste de la Quintinye	C	1	Noisy-Le-Roi
Versailles	Ecole Gambetta A	E	1	Sèvres
Versailles	Collège Jean-Claude Chabanne	C	1	Pontoise
Versailles	Lycée Camille Pissarro	L	1	Pontoise
Versailles	Ecole Ferdinand Buisson Point du Jour	E	1	Boulogne-Billancourt
Versailles	Lycée Corneille	L	1	La Celle Saint Cloud
Versailles	Collège Louis Pasteur	C	1	La Celle Saint Cloud
Versailles	Ecole Louis Pasteur	E	1	La Celle Saint Cloud
Champagne-Ardenne, Lorraine, Alsace (9)				
NANCY METZ	Lycée Jeanne d'Arc	L	1	Nancy
Reims	Collège Robert Schuman	C	1	Reims
Reims	Ecole élémentaire Europe-Adriatique	E	1	Reims

Annexe VI

Académie	Etablissement	Niveau E, C, L	Nb	Ville
Reims	Lycée Marc Chagall	L	1	Reims
Strasbourg	Lycée des Pontonniers	L	1	Strasbourg
Strasbourg	Collège international de l'Esplanade	C	1	Strasbourg
Strasbourg	Ecole du Conseil des XV	E	1	Strasbourg
Strasbourg	Collège Vauban	C	1	Strasbourg
Strasbourg	Ecole primaire internationale Robert Schuman	E	1	Strasbourg
Bourgogne, Franche-Comté (2)				
Dijon	Collège du Clos de Pouilly	C	1	Dijon
Dijon	Lycée européen Charles de Gaulle	L	1	Dijon
Normandie (6)				
Caen	Collège Henri Brunet	C	1	Caen
Caen	Ecole Henri Brunet	E	1	Caen
Caen	Lycée Salvador Allende	L	1	Hérouville Saint Clair
Rouen	Lycée de l'Institution Saint Joseph	L	1	Le Havre
Rouen	Collège de l'Institution Saint Joseph	C	1	Le Havre
Rouen	Lycée Gustave Flaubert	L	1	Rouen
Pays-de-la-Loire (3)				
Nantes	Lycée Cité scolaire Grand Air	L	1	La Baule
Nantes	Collège Cité scolaire Grand Air	C	1	La Baule
Nantes	Collège Aristide Briand	C	1	Nantes
Bretagne (5)				
Rennes	Ecole Jean Moulin	E	1	Rennes
Rennes	Lycée Victor et Hélène Basch	L	1	Rennes
Rennes	Collège Montbarrot-Malifeu de Villejean	C	1	Rennes
Rennes	Lycée Sainte Anne	L	1	Brest
Rennes	Collège Sainte Anne	C	1	Brest
Centre Val-de-Loire (3)				
Orléans -Tours	Lycée Jean Zay	L	1	Orléans
Orléans -Tours	Collège Dunois	C	1	Orléans
Orléans -Tours	Ecole Guillaume Apollinaire	E	1	Orléans
Auvergne-Rhône-Alpes (15)				
Clermont-Ferrand	Lycée Jeanne d'Arc	L	1	Clermont-Ferrand
Clermont-Ferrand	Ecole Nestor Perret	E	1	Clermont-Ferrand
Clermont-Ferrand	Collège Jeanne d'Arc	C	1	Clermont-Ferrand
Lyon	Lycée Cité scolaire internationale	L	1	Lyon
Lyon	Collège Cité scolaire internationale	C	1	Lyon
Lyon	Ecole Cité scolaire internationale	E	1	Lyon
Lyon	Lycée international	L	1	Ferney Voltaire
Lyon	Collège international	C	1	Ferney Voltaire
Grenoble	Lycée cité scolaire internationale Europole	L	1	Grenoble
Grenoble	Collège cité scolaire internationale Europole	C	1	Grenoble
Grenoble	Ecole les Trembles	E	1	Grenoble
Grenoble	Ecole Jules Ferry	E	1	Grenoble
Grenoble	Ecole primaire de la Houille Blanche	E	1	Grenoble

Annexe VI

Académie	Etablissement	Niveau E, C, L	Nb	Ville
Grenoble	Collège international George Sand	C	1	La MotteServolex
Grenoble	Lycée Vaugelas	L	1	Chambéry
Provence-Alpes-Côte d'Azur (11)				
Aix Marseille	Collège Jacques Monod	C	1	Les Pennes Mirabeau
Aix Marseille	Lycée Georges Duby	L	1	Luynes
Aix Marseille	Collège Marseille Veyre	C	1	Marseille
Aix Marseille	Collège Auguste Mignet	C	1	Aix-en-Provenc
Nice	Collège de l'Institut Fénelon	C	1	Grasse
Nice	Ecole des Sartoux	E	1	Valbonne
Nice	Ecole des trois collines	E	1	Mougins
Nice	Collège Niki de Saint-Phalle	C	1	Valbonne
Nice	Collège international	C	1	Valbonne
Nice	Collège de l'Eganaude	C	1	Biot
Nice	Lycée de l'Institut Fénelon	L	1	Grasse
Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées (3)				
Toulouse	Lycée de la cité scolaire Victor Hugo	L	1	Colomiers
Toulouse	Collège de la cité scolaire Victor Hugo	C	1	Colomiers
Toulouse	Ecole Michelet	E	1	Toulouse
Aquitaine, Poitou-Charentes, Limousin (2)				
Bordeaux	Collège Sainte Clotilde	C	1	Bordeaux
Limoges	Lycée Renoir	L	1	Limoges
			103	

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération, février 2016.

2. La France risque d'être marginalisée si elle ne s'inscrit pas dans un cursus d'excellence internationale

2.1. L'éducation est devenue un élément crucial d'attraction des talents internationaux qui recherchent les standards anglo-saxons

Avec la situation du conjoint, l'éducation constitue l'un des déterminants individuels clés de la mobilité internationale des talents, qui recherchent pour leurs enfants la continuité d'un parcours scolaire qui mène aux enseignements supérieurs internationaux d'excellence, qui sont aujourd'hui anglo-saxons (Etats-Unis, Royaume-Uni, Canada).

Pour une personne qui n'a pas de lien avec la France, notre pays n'est pas spontanément perçu comme l'une des voies royales d'accès à ces établissements. De surcroît, la réputation de qualité générale qui lui était attachée se dégrade à travers des classements successifs, et ses spécificités pédagogiques sont perçues comme un handicap, notamment la sévérité des notations qui freinent l'entrée dans le supérieur.

Bien que peu documenté, ce phénomène est rapporté largement par les groupes internationaux, les centres de recherche ou les organisations internationales. Il touche également les Français expatriés dont les enfants sont déjà scolarisés dans ces systèmes soit ou qui recherchent ce type de parcours d'excellence internationale.

Même s'il est peu nombreux, l'absence d'offre pour ce public exigeant pénalise très directement l'économie française, en motivant pour une très large part dans certains cas des refus d'implantation ou de développement de leurs activités présentes en France.

Une grande entreprise internationale estime ainsi entre 15 à 20 le nombre d'embauches de cadres internationaux ratées par an pour la société Royal Canin, du fait de l'impossibilité de trouver un établissement répondant à leur demande dans une localité éloignée.

En outre, la tendance à la baisse du nombre global d'expatriés, en raison des coûts ou des contraintes en recrutement local, met en concurrence internationale les systèmes éducatifs nationaux. Si le réseau public à l'étranger constitue à ce titre un atout remarquable, le système national n'apparaît pas à ce titre suffisamment compétitif.

Le système éducatif doit donc être **reconnu par les standards d'éducation britanniques et américains** (incluant le Canada) et **être proche des pôles d'activité économique et de recherche**.

Or, le système éducatif français est surtout conçu pour améliorer le niveau linguistique des élèves français, il n'offre que peu de double diplomation réservée à un public européen et l'offre reste faible en dehors de la région parisienne et de quelques métropoles.

2.2. Le baccalauréat international (IB) est un standard mondial qui n'est délivré que par 14 établissements privés en France

2.2.1. L'IB permet d'accéder aux plus prestigieuses universités anglo-saxonnes

Le bac international ou l'*International Baccalaureate* (IB) est un diplôme privé qui relève de la fondation suisse *International Baccalaureate Organization* (IBO). Il est l'un des quatre programmes proposés par l'IBO avec le primaire, l'éducation intermédiaire et l'orientation professionnelle.

Annexe VI

Le programme du diplôme de l'IB consiste en un cycle de deux années, qui s'effectue en France en classes de première et terminale. Conçu comme un compromis entre différents systèmes nationaux, il ne suit le modèle d'aucun pays en particulier. Les trois langues de travail de l'IB sont l'anglais, l'espagnol et le français.

Le diplôme de l'IB est reconnu dans plus d'une centaine de pays pour y effectuer ses études supérieures ; il est en particulier reconnu dans les plus prestigieuses universités américaines (notamment Massachusetts Institute of Technology, Yale, Harvard, Stanford, Columbia, Berkeley) et britanniques (Oxford et Cambridge).

2.2.2. Les établissements français représentent 0,5 % des établissements habilités à délivrer le diplôme IB

Sur l'ensemble de ces programmes, l'IB regroupe 4 242 établissements accrédités par l'IBO dans plus de 150 pays, dont 2 837 proposent le diplôme de l'IB. La France compte quatorze établissements, qui proposent tous le programme du diplôme.

En comparaison de ses principaux concurrents, la France se trouve au niveau des pays peu peuplés, soit juste devant la Belgique (8) et le Luxembourg (4) et à quasi-égalité avec le Danemark (15).

Tableau 12 : Nombre d'établissements présentant le diplôme IB en France et dans les principaux pays concurrents

Pays	Nb d'établissements présentant le diplôme IB	Nb d'établissements accrédités par l'IBO
Luxembourg	4	4
Belgique	8	9
France	14	14
Danemark	15	16
Pays-Bas	18	21
Singapour	21	29
Italie	22	33
Japon	26	36
Suisse	40	45
Allemagne	65	68
Chine	81	98
Espagne	85	87
Inde	97	113
Royaume-Uni	125	133
Canada	154	348
Etats-Unis	853	1 655

Source : <http://www.ibo.org/fr/programmes/find-an-ib-school>.

La totalité des établissements français appartient au secteur privé et est essentiellement monolingue (cinq sur quatorze soit 36 % sont bilingues). L'éducation nationale considère qu'elle n'a pas vocation à délivrer des diplômes privés étrangers, d'autant que l'accréditation IBO est onéreuse. Aussi, même lorsque l'établissement est sous-contrat (cas de l'Ecole Jeannine Manuel par exemple), le programme IB constitue une filière propre exclue du contrat⁹.

Parmi les quatorze établissements en France, trois proposent également le programme primaire (International School of Lyon, International School of Nice, International School of Paris) et l'International School of Paris propose l'éducation intermédiaire.

⁹ CE 28 avril 2006 Ecole active bilingue Jeannine Manuel n° 262819.

Annexe VI

Tableau 13 : Les 14 établissements reconnus par l'IB en France

Nom	Ville	CP	Langues
Ecole Jeannine Manuel	Paris	75015	En, Fr
EIB – The Victor Hugo School	Paris	75015	En
International School of Paris	Paris	75016	En
American School of Paris	Saint-Cloud	92216	En
Ermitage International School of France	Maisons-Lafitte	78600	En
Ombrosa, lycée multilingue	Caluire-et-Cuire	69300	En, Fr
Ecole Privée Bilingue Internationale	Baillargues	34670	En
International School of Lyon	Sainte-Foy-Lès Lyon	69110	En
International School of Toulouse	Colomiers	31770	En
International Bilingual School of Provence	Aix-en-Provence	13080	En
Sainte Victoire International School	Fuveau	13710	En, Fr
EBICA	Valbonne Sophia Antipolis	06560	En, Fr
International School of Nice	Nice	06200	En
Ecole Jeannine Manuel	Marcq-en-Baroeul	59700	En, Fr

Source : <http://www.ibo.org/fr/programmes/find-an-ib-school/>.

2.2.3. La reconnaissance de l'IB dans l'enseignement supérieur est discrète

2.2.3.1. L'Éducation nationale réfute l'équivalence de droit

Sur la page France consacrée à la reconnaissance du diplôme de l'IB, le site de l'IBO mentionne qu'il :

- ◆ est placé sur le même plan que le baccalauréat franco-allemand et les titres admis en dispense du baccalauréat ;
- ◆ donne accès aux universités françaises y compris pour les étudiants étrangers titulaires d'un IB préparé et obtenu à l'étranger, « *et ce - théoriquement - sans vérification de leur niveau linguistique (décret de 1981)* », en conseillant néanmoins de s'en enquérir directement auprès des universités françaises.

L'éducation nationale (sites eduscol et CIEP¹⁰) indique en revanche que l'IB, au même titre que tout diplôme étranger, n'offre pas d'entrée de droit dans l'enseignement supérieur français. La validation doit être prononcée par le président de chaque établissement, sur proposition d'une commission d'équivalence interne.

2.2.3.2. Seuls 14 établissements d'enseignement supérieur français affichent leur reconnaissance de l'IB

Selon l'IBO, sur une liste totale de 2 117 établissements d'enseignement supérieur, quatorze d'entre eux reconnaissent la valeur du diplôme de l'IB en France.

Tableau 14 : Etablissements d'enseignement supérieur en France déclarant reconnaître la valeur du diplôme de l'IB

France
ECAM Lyon
Grenoble Graduate School of Business (GGSB)
Institut National des Sciences Appliquées de Lyon
Institut Paul Bocuse

¹⁰<http://www.ciep.fr/en/international-option-baccalaureate-oib/what-is-the-international-option-baccalaureate>.

Annexe VI

France
NEOMA Business School
Sciences Po
Université de Bretagne Occidentale
Université de Franche-Comté
Université de Paris VII
Université de Paris X Nanterre
Université de Poitiers
Université Joseph Fourier Grenoble I
Université Panthéon-Assas Paris II
Université Pierre Mendès France Grenoble II

Source : <http://www.ibo.org/fr/university-admission/recognition-of-the-ib-diploma-by-countries-and-universities/>.

Si ce chiffre place la France dans la moyenne européenne, il est revanche extrêmement faible en comparaison du Canada, du Royaume-Uni et des Etats-Unis.

De manière générale, la France demeure très éloignée des pays à fort PIB.

Tableau 15 : Nombre d'établissements d'enseignement supérieur reconnaissant le diplôme IB en France et dans les principaux pays

Pays	Nb d'établissements d'enseignement supérieur reconnaissant le diplôme IB	Part du total (%)
Luxembourg	0	0,0
Espagne	4	0,2
Italie	5	0,2
Belgique	9	0,4
Danemark	12	0,6
France	14	0,7
Singapour	16	0,8
Pays-Bas	17	0,8
Suisse	17	0,8
Chine	21*	1,0
Allemagne	29	1,4
Inde	58	2,7
Royaume-Uni	99	4,7
Canada	100	4,7
Japon	306	14,5
Etats-Unis	1 079	51,0

Source : <http://www.ibo.org/fr/university-admission/recognition-of-the-ib-diploma-by-countries-and-universities/>.

Note : * dont 17 à Honk Kong.

3. Accomplir la mutation internationale de l'école française

3.1. Renforcer le développement de l'offre internationale

3.1.1. Poursuivre les efforts engagés pour les sections internationales et les bibac

3.1.1.1. Reprendre le rythme de croissance des sections internationales

Le CSA a pris la mesure de l'importance des sections internationales pour l'image de la France et son attractivité.

Des efforts ont été annoncés avec l'ouverture de 30 sections internationales en deux ans, dont 16 sections dans 9 académies à la rentrée 2015 : Besançon (américaine), Clermont-Ferrand (britannique), Grenoble (américaine et britanniques), Lille (arabe), Montpellier (chinoise), Paris (arabe, chinoise et italienne), Rennes (chinoise), Strasbourg (allemande, britannique et polonaise), Versailles (chinoise et polonaise). Pour 2016, doivent ouvrir des sections coréennes, vietnamiennes et mexicaines.

On note toutefois depuis 2012 un ralentissement dans la croissance des sections internationales, en France comme à l'étranger, à compter de la rentrée 2016, et aucune annonce n'a été faite au-delà.

Tableau 16 : Evolution du nombre de sections internationales depuis 2012

	France	EFE	Total	Croissance (Nb)	Rythme (%)
Rentrée 2012	311	59	370	-	-
Rentrée 2013	331	77	408	+ 38	+ 10,3
Rentrée 2014	343	89	432	+ 24	+ 5,9
Rentrée 2015	360	103	463	+ 31	+ 7,2
Rentrée 2016	369	109	478	+ 15	+ 3,2

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, direction générale de l'enseignement scolaire - DEI, février 2016.

93 sections internationales ont été créées en France métropolitaine et outre-mer entre 2012 et 2015, 105 si l'on prend en compte les chiffres provisoires de la rentrée 2016.

Sur la période 2012-2015, l'augmentation est due quasiment pour moitié à l'enseignement français à l'étranger. Cette tendance devrait être inversée en 2016, la part de l'EFE se réduisant à un quart de la croissance totale.

Le renforcement du réseau EFE est un instrument d'influence et d'internationalisation très important pour la France mais le développement de sections internationales en France doit également se poursuivre.

Tableau 17 : Part de la France et de l'EFE dans la croissance des sections internationales depuis 2012

Rentrée	France	EFE	Total (Nb)	Rythme France (%)	Rythme EFE (%)	Part de l'EFE dans la croissance du total (%)
2013	+ 20	+ 18	+ 38	+ 6,4	+ 30,5	47
2014	+ 12	+ 12	+ 24	+ 3,6	+ 15,6	50
2015	+ 17	+ 14	+ 31	+ 5,0	+ 15,7	45

Annexe VI

Rentrée	France	EFE	Total (Nb)	Rythme France (%)	Rythme EFE (%)	Part de l'EFE dans la croissance du total (%)
2016	+ 9	+ 3	+ 12	+ 2,5	+ 5,8	40
Total 2012-2015	+ 49	+ 44	+ 93	+ 15,8	+ 74,6	47
Total 2012-2016	+ 58	+ 47	+ 105	+ 18,6	+ 84,7	46

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, direction générale de l'enseignement scolaire - DEI, février 2016.

En tout état de cause, le renforcement de l'offre internationale répondrait à une demande conjuguée des talents internationaux, des expatriés français de retour qui ne veulent pas perdre les acquis de leurs enfants, mais également à une demande de plus en plus forte de la part des familles françaises en France qui les considèrent comme des filières d'excellence (cf. part des Français dans les sections anglophones décrite *supra*).

Les sections internationales admettent les élèves sur sélection, disposent d'infrastructures de qualité et obtiennent de très bons résultats aux examens nationaux, tout en permettant aux étudiants d'évoluer plus facilement à l'étranger.

3.1.1.2. Evaluer la nécessité de relancer le bac franco-américain

Le baccalauréat franco-américain (BFA), lancé en 2008, a disparu du paysage éducatif français. Le BFA est un baccalauréat binational, donnant lieu à la délivrance simultanée du baccalauréat général et d'une attestation de résultats à des épreuves spécifiques, prise en compte pour la poursuite d'études dans les universités américaines et délivrée par l'association « *College Board National Office* » (CBNO).

Sous certaines conditions détaillées par série, des modules « *Advanced placement* » du (CBNO) se substituent à certaines épreuves de l'examen du baccalauréat général.

3.1.2. Renommer l'OIB et le valoriser comme cursus d'excellence internationale

La présentation de l'OIB dans certaines publications comme un baccalauréat à option internationale est une source de malentendu : il s'agit du baccalauréat français avec une option renforcée dans une langue étrangère, dont l'appellation entretient une confusion avec le baccalauréat international (IB) et l'organisation du bac international (IBO).

Il faudrait donc le renommer, en la valorisant davantage comme un cursus d'excellence international et français. Si l'aspect biculturel est bien mis en avant, d'autres atouts devraient être davantage soulignés, il faudrait ainsi :

- ◆ valoriser les résultats nationaux et internationaux, à partir des résultats d'entrée des diplômés de l'OIB anglophones dans les grandes universités anglaises et américaines ;
- ◆ valoriser son coût financier : les sections internationales sont payantes (3 000 € maximum par an) mais avec un coût deux à trois fois moins cher que dans un système Montessori bilingue à Paris (entre 6 500 à environ 10 000 € par enfant et par an) et jusqu'à dix fois moins cher en comparaison des établissements privés les plus onéreux (35 000 € par an et par enfant pour la British School of Paris).

3.1.3. S'appuyer sur le secteur privé et les collectivités pour améliorer le maillage du territoire

L'augmentation du nombre de sections internationales se heurtera à des limites à la fois de ressources humaines et budgétaires ; selon le ministère en charge de l'éducation nationale :

- ◆ les sections bilangues auraient un surcoût de 80 équivalent temps plein (ETP) et les sections internationales de 240 ETP, même si ce nombre peut paraître faible au regard du nombre total des 850 000 enseignants ;
- ◆ les professeurs des sections internationales doivent être capables d'enseigner une autre matière (*Disci Non Linguisti*) dans la langue native des élèves étrangers, d'où des profils plus rares et souvent étrangers.

Il n'a pas été possible à la mission dans les délais impartis d'évaluer les ressources en enseignants étrangers présents sur le territoire français.

Il existe aujourd'hui un intérêt convergent de l'Etat avec les entreprises et les collectivités locales, qui permettrait de financer en commun des établissements, afin d'assurer un meilleur maillage du territoire (éventuellement autour des pôles de compétitivité pour aligner investissement, financements et enseignement) ou créer de façon plus réactive une offre sur mesure :

- ◆ la scolarité est un poste de dépense élevé inclus dans les packages salariaux qui s'ajoute aux frais de logement, ou d'externalisation de prestations de service que les grands groupes offrent à leurs talents pour leur mobilité ;
- ◆ plusieurs grands groupes ont indiqué à la mission participer avec d'autres entreprises à l'ouverture de sections internationales dans des établissements privés locaux (au Kazakhstan par exemple, en Chine) ou co-financer des formations en partenariat avec les établissements d'enseignement supérieur ;
- ◆ l'État est capable de mobiliser des ressources importantes pour créer une structure scolaire internationale ad hoc afin d'accompagner un pôle de recherche international (Centre international de Valbonne créé en 1986 au cœur de la technopole de Sophia Antipolis) ou afin d'obtenir des accords de siège d'organisations internationales (école internationale de Manosque pour le siège d'ITER) à des emplacements parfois éloignés des grands centres urbains ; ces établissements profitent aux familles françaises ;
- ◆ la compétence scolaire des échelons locaux et l'importance grandissante du rayonnement international des métropoles confèrent aux collectivités un rôle naturel dans le développement d'une offre scolaire internationale ;
- ◆ les temps de réaction sont très lents pour créer une école internationale : un grand groupe international a indiqué à la mission être toujours à la recherche d'une école internationale dans l'agglomération de Montpellier, pour laquelle les négociations ont débuté avec le Conseil régional en 2009.

Il conviendrait alors de définir la manière la plus souple et la plus efficace de mobiliser des fonds privés, en expertisant le cas échéant la possibilité de recourir au mécénat d'entreprise au même titre que le mécénat culturel.

Proposition n° 1 : Expertiser la possibilité de co-financement privé d'écoles internationales.

3.2. Renforcer l'image de la France sur la valeur internationale de son système éducatif et de sa langue

3.2.1. Professionnaliser la communication pour les talents étrangers

En matière d'éducation, toute communication politique a des effets d'image sur la France forts et rémanents. La polémique autour de la suppression des classes bilingues au collège a ainsi renforcé l'image d'une France perçue comme peu ouverte au monde et à contretemps.

Une véritable communication visant à convaincre et faciliter l'implantation des familles des talents internationaux doit être mise en œuvre, sur Internet et sur les principaux réseaux sociaux.

La démarche minimale consisterait à faire apparaître sur le portail Internet du ministère un onglet en anglais dédié aux expatriés, et rassemblant :

- ◆ une cartographie pédagogique et en anglais de l'offre publique et privée ;
- ◆ une meilleure explicitation de la valeur internationale des diplômes français, notamment les conditions d'équivalence des OIB dans le pays partenaire ;
- ◆ des liens vers les ressources documentaires en anglais du CIEP et ses outils, notamment pour évaluer la reconnaissance des diplômes étrangers en France et renseigner sur la reconnaissance des diplômes français à l'étranger ¹¹ ;
- ◆ les atouts du système français (qualité homogène dans les sections internationales et binationales, son coût, etc.) et ses règles (importance du lieu de résidence), en insistant sur le point de vue de talents (la possibilité d'une scolarisation dès deux ans et demi est un avantage considérable pour des couples d'actifs) ;
- ◆ des points de contact en anglais dans les établissements et au sein du ministère.

3.2.2. Valoriser les parcours internationaux offerts par l'enseignement supérieur

L'un des attraits du système scolaire pour les talents internationaux réside dans les débouchés internationaux qu'offre un parcours dans l'enseignement supérieur en France, compte tenu des nombreux partenariats tissés avec les établissements d'excellence notamment anglo-saxons qui permettent des échanges dans différents établissements internationaux.

Selon le ministère en charge de l'éducation nationale, les Etats-Unis et le Royaume-Uni projettent peu leurs étudiants, ce qui s'explique en grande partie par leur attractivité. La France est en revanche, avec l'Allemagne et l'Italie parmi les pays dont les étudiants sont les plus mobiles internationalement, alors qu'elle accueille.

Même si la France attire moins d'étudiants que les Etats-Unis et le Royaume-Uni, elle accueille ainsi 230 000 étudiants étrangers en 2013 soit 6 % des étudiants en mobilité internationale¹² ; elle compte en 2013 75 000 étudiants français en mobilité externe, dont une très forte partie en Suisse (11 %), aux Etats-Unis (11 %), au Canada (13 %) et au Royaume-Uni (15 %).

¹¹ <http://www.ciep.fr/en/enic-naric-france/the-equivalence-of-qualifications>.

¹² La mobilité internationale correspond à un étudiant qui a quitté son pays d'origine pour se rendre dans un autre pays pour y suivre des études (Regards sur l'éducation 2015).

Annexe VI

Les grandes écoles qui n'avaient pas, à de rares exceptions près, d'équivalences reconnues dans le système pédagogique, ont surmonté cette difficulté grâce à des partenariats internationaux qui permettent de conforter la réputation internationale du système français, en assurant des parcours parfois sur plusieurs continents.

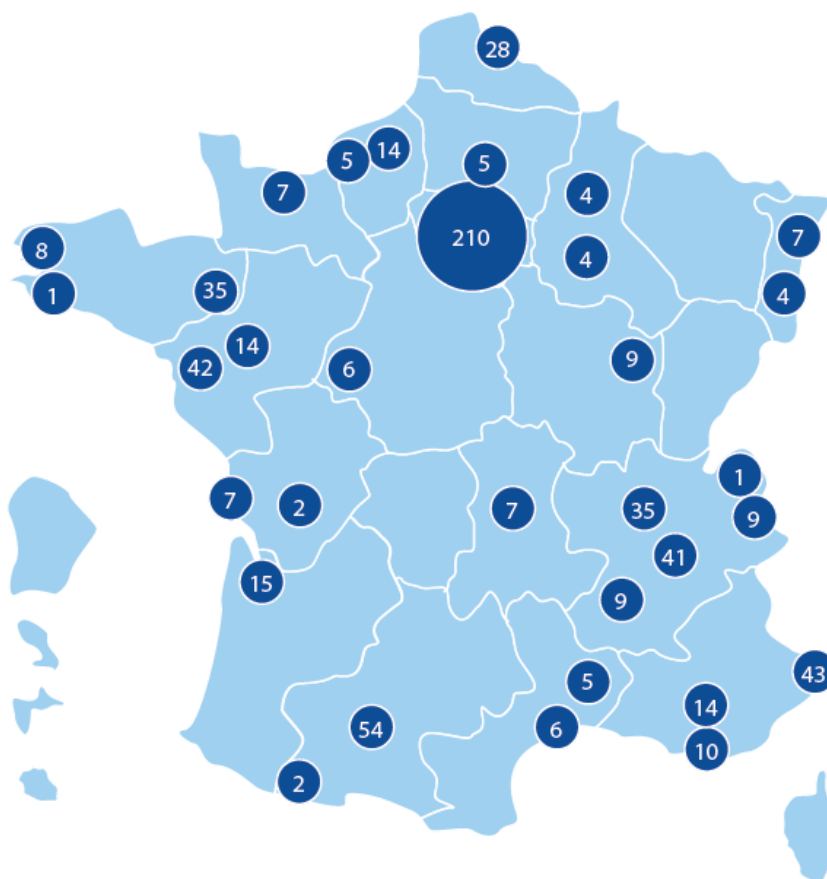
La création de ces réseaux internationaux compense en grande partie les critiques adressées au système français, jugé trop strict sur la notation, peu évolutif sur le statut du professeur qui crée de la distance avec les élèves, l'absence d'obligation de mettre ses cours en ligne, l'absence d'apprentissage par cœur (abondamment pratiqué à l'inverse en Chine) et une approche parfois trop sacrée du savoir.

Un grand nombre de formations d'excellence est aujourd'hui dispensé pour tout ou partie en anglais (cf. carte)¹³, de nombreux établissements sont très bien classés (INSEAD, HEC...), et obtiennent les labels internationaux tels que *l'European Quality Improvement System* (Equis), l'américain *Association to Advance Collegiate Schools of Business* (AACSB) ou *l'Association of Masters of Business Administration* (AMBA) d'origine britannique.

De même, de plus en plus d'établissements d'enseignement supérieur français développent des diplômes qui répondent aux standards internationaux tels que les *Bachelor of Arts* afin d'attirer davantage d'étudiants internationaux et d'améliorer la lisibilité du système français (notamment pour inclure les classes préparatoires qui restent peu connues à l'étranger)

¹³ La Conférence des présidents d'université indique avoir recensé 700 diplômes en anglais.

Graphique 2 : Carte des formations dispensées en anglais (tout ou partie) ans les établissements d'enseignement supérieur sous tutelle de l'Etat



2 Nombre et localisation des formations (licences, masters, doctorats) dispensées en anglais (tout ou partie) dans les établissements d'enseignement supérieur sous tutelle de l'État.

Source : Invest in France, mesures décidées en CSA du 17 février 2014.

3.2.3. Valoriser l'importance de la langue française pour les affaires

En parallèle, la langue française constitue également un atout international en soi, en raison de la démographie francophone et des perspectives économiques qu'elle offre.

La valorisation économique du français devrait être fortement soulignée au-delà des argumentaires culturels ou intellectuels plus classiques. En effet, selon une étude menée par Campus France auprès d'étudiants en France, la valeur du diplôme sur le marché constitue la seconde source de leur choix de la France après la qualité des études.

3.3. Renforcer les passerelles avec les systèmes anglo-saxons

3.3.1. Développer le choix du bac international en complément des sections internationales

L'IB est souvent opposé à l'OIB, alors qu'ils obéissent à une logique pédagogique propre et sont complémentaires. L'IB est ainsi particulièrement adapté aux enfants qui arrivent tardivement en France (après 12 ans) et qui maîtrisent insuffisamment le français pour prétendre à entrer en section internationale.

L'OIB implique en effet de maîtriser la langue étrangère et d'avoir un niveau élevé en français, puisqu'il implique la capacité de réussir les épreuves principales du bac français.

L'IB permet ainsi de conserver dans le système éducatif bilingue français des élèves à haut potentiel, selon un standard international qui offre l'admission dans les universités internationales ou françaises. Or actuellement, seuls cinq établissements sur les quatorze habilités à délivrer le diplôme de l'IB sont bilingues.

Il y a donc un intérêt à développer davantage l'IB à travers des cursus bilingues, comme outil d'influence et de rayonnement du français.

3.3.2. Développer les cursus mixtes en imposant le bilinguisme dès l'école élémentaire

3.3.2.1. Des cursus mixtes sont possibles

Alors que les questions d'équivalence ont fortement progressé ces dernières années dans l'enseignement supérieur, les passerelles entre les cursus du secondaire n'existent quasiment pas, chaque système imposant ou non des remises à niveau dans le nouveau système sans vraiment prendre en compte des compétences acquises ailleurs.

L'éducation nationale considère que la fonction de l'enseignement public français est de mettre en œuvre le parcours correspondant au système scolaire français.

Les doubles cursus existent déjà dans un certain nombre d'établissements mais restent étanches. L'école internationale bilingue (EIB Paris), propose de la maternelle à la terminale un cursus français sous contrat offrant la possibilité de présenter l'OIB, et une école privée internationale (The Victor Hugo School), où les cours sont enseignés en anglais avec un apprentissage quotidien en français et qui prépare aux principaux diplômes internationaux. L'École Jeannine Manuel propose également l'IB comme des sections internationales.

Annexe VI

Les bibac, le lycée franco-allemand montrent pourtant qu'il est possible de rapprocher deux systèmes éducatifs relativement différents. De plus en plus d'établissements anglais ouvrent des établissements en Chine avec un enseignement hybride du style éducatif anglais et des méthodes chinoises, en mélangeant élèves locaux et enfants d'expatriés.

Même si les standards pédagogiques français et anglo-saxons peuvent paraître très différents, il est possible d'assurer une complémentarité entre, d'une part, un système français offrant un cursus local plus intégrateur et de grande qualité académique, et, d'autre part, une pédagogie davantage axée sur la créativité et le développement personnel.

La mixité de ces cursus devrait constituer une piste structurante dans les réflexions conduites sur l'évolution du baccalauréat français.

3.3.2.2. Imposer le bilinguisme dès l'école élémentaire

L'optique des sections internationales est de proposer une scolarité adaptée aux enfants qui maîtrisent une langue étrangère. Le succès de ces sections repose sur la sélection des élèves en fonction de leur niveau en langues, la compétence linguistique des enseignants et l'enseignement en immersion.

Toutefois, l'importance de la langue étrangère dans les sections internationales demeure progressive :

- ◆ au niveau élémentaire, elles prévoient seulement un minimum de trois heures hebdomadaires dans la langue étrangère ;
- ◆ au collège et au lycée, la langue étrangère représente huit à dix heures par semaine, la proportion accordée à la langue étrangère est importante mais reste inférieure à la moitié des heures d'enseignement (entre 30 et 40 % au collège et entre 20 et 26 % au lycée).

De même, la partie réservée au sein du programme OIB à la langue étrangère reste relative, alors même que les épreuves passées dans la langue étrangère sont affectées d'un fort coefficient : deux heures d'histoire-géographie dans la langue étrangère sur un total de quatre heures ; quatre heures de lettres.

Un cursus scolaire véritablement bilingue et non simplement bilangue devrait être mis en place dès l'école élémentaire, en valorisant l'apprentissage par immersion qui consiste à utiliser la langue étrangère non comme un objet d'études mais comme un moyen d'apprentissage.

Ce modèle nécessite de revoir structurellement les programmes mais également le profil, la formation et la mobilité des enseignants.

ANNEXE VII

Note de la direction des affaires juridiques



MINISTÈRE DES FINANCES
ET DES COMPTES PUBLICS

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE ET DU NUMÉRIQUE

000030

DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES

PARIS, LE 15 JAN. 2016

SOUS-DIRECTION DU DROIT PUBLIC
ET DU DROIT EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

Bureau Droit public général et constitutionnel

Affaire suivie par Nour MENARD

☎ : 01 44 97 25 53

nour.menard@finances.gouv.fr

Bureau Droit européen et droit international

Alexandra CUISINEZ

Alix RANCUREL

N° 2015-10965-COJU

NOTE POUR L'INSPECTION GENERALE DES FINANCES

A L'ATTENTION DE M. YVES BONNET, INSPECTEUR GENERAL DES FINANCES

Objet : Mission relative au renforcement de l'attractivité du territoire français pour les talents internationaux

Réf. : Votre saisine par courriel du 24/12/2015, reçue le même jour, à échéance du 15/01/2015.

P.J. : DAJ, note n° 2014-10774-COJU du 12 janvier 2015.

En matière de prélèvements obligatoires, l'instauration de régimes juridiques différenciés en fonction de la nationalité du contribuable paraît difficilement envisageable et ceci alors même que serait poursuivi un objectif de renforcement de l'attractivité du territoire français pour les talents étrangers.

Par ailleurs, s'il semble possible de proposer des prestations destinées à faciliter l'installation des étrangers en France, il apparaît difficile, au regard des droits tant national qu'européen et international, de privilégier dans ce cadre certaines nationalités par rapport à d'autres.

Dans le cadre de la mission relative au renforcement de l'attractivité du territoire français pour les talents internationaux, vous vous interrogez sur la latitude dont dispose l'Etat français afin de renforcer l'attractivité du territoire national pour les talents étrangers.

Vous souhaitez savoir s'il est possible :

- en matière de prélèvements obligatoires, de favoriser les contribuables étrangers par rapport aux contribuables nationaux, soit en considération des difficultés spécifiques auxquelles seraient confrontés les non-nationaux, soit en raison de la minoration des bénéfices qu'ils reçoivent en « contrepartie » de leurs contributions ;
- de favoriser certains étrangers par rapport à d'autres, en proposant à certains des prestations destinées à faciliter leur installation.

Dans la mesure où l'utilisation de la nationalité comme critère discriminant doit s'articuler avec les principes de non-discrimination et d'égalité, prévus en droit européen et en droit français, vos interrogations appellent les observations suivantes.

1. En matière de prélèvements obligatoires, il ne semble pas qu'une distinction puisse être opérée sur le seul fondement de la nationalité. Aussi, une mobilisation de ce critère dans une perspective d'attractivité des talents étrangers suscite des réserves.

1.1. A titre liminaire, il est à souligner que le droit de l'Union européenne ne condamne pas la discrimination à rebours si les ressortissants nationaux se trouvent dans une situation purement interne.

1.1.1. L'exercice de la compétence fiscale d'un État membre de l'Union européenne est conditionné par le respect des libertés fondamentales garanties par le Traité.

Le cadre actuel de l'Union européenne en matière de fiscalité laisse aux États membres la liberté de définir leurs régimes fiscaux pour autant qu'ils se conforment aux règles de l'Union européenne¹.

Selon la Cour de justice de l'Union européenne, « *si en l'état actuel du droit communautaire, la matière des impôts directs ne relève pas en tant que telle du domaine de compétence de la Communauté, il n'en reste pas moins que les États membres doivent exercer leur compétence dans le respect du droit communautaire* »².

Il en résulte que toute discrimination ou entrave à l'exercice des libertés de circulation européennes est prohibée, sauf si elle est justifiée par une raison impérieuse d'intérêt général et proportionnée à l'objectif poursuivi. Il convient ainsi de permettre que la bonne réalisation du marché intérieur ne soit pas compromise par l'effet de certaines dispositions fiscales internes.

1.1.2. Pour autant, ces libertés ne sont pas applicables aux situations purement internes.

Les discriminations à rebours désignent des situations dans lesquelles un Etat membre traite ses propres ressortissants de manière moins favorable que les ressortissants des autres Etats membres en situation analogue.

La jurisprudence européenne ne condamne pas, par principe, une discrimination à rebours si le ressortissant national se trouve dans une « *situation purement interne* » c'est-à-dire lorsque « *tous les éléments [relatifs à son activité] se cantonnent à l'intérieur d'un seul Etat membre* »³.

Dans cette hypothèse, la situation n'entre pas dans le champ d'application du droit européen : « *L'absence de tout élément sortant d'un cadre purement national dans une espèce déterminée a pour effet, en matière de liberté d'établissement, que les dispositions du droit communautaire ne sont pas applicables à une telle situation* »⁴. La Cour précise la notion de situations purement internes : « *Les dispositions du traité CEE relatives à la liberté d'établissement ne s'appliquent pas à des situations purement internes à un Etat membre telles que celles de ressortissants d'un Etat membre exerçant, sur son territoire une activité professionnelle non salariée pour laquelle ils ne peuvent se prévaloir d'aucune formation ou pratiques antérieures dans un autre Etat membre* »⁵.

L'hypothèse de « discriminations à rebours » ne relevant ainsi pas du champ d'application du droit de l'Union, un opérateur national défavorisé par rapport aux opérateurs étrangers ne pourrait se prévaloir de l'article 18 TFUE qui interdit toute discrimination exercée en raison de la nationalité. Il peut en revanche se prévaloir des dispositions du droit national relatives au principe d'égalité (v. points 1.2. et 1.3.).

Ce principe s'applique à la matière fiscale. En effet, la Cour a déjà jugé qu'un contribuable ne peut exciper du droit de l'UE pour contester le fait que son État de résidence réserve un traitement fiscal plus favorable aux non-résidents. Cette situation ne caractérise en effet pas une restriction aux libertés de circulation dès lors, au contraire, qu'elle incite et favorise l'entrée de capitaux ou d'agents économiques dans cet État⁶.

1.1.3. A noter également que les dispositions relatives à la non-discrimination entre nationaux et étrangers contenues dans les accords internationaux conclus par la France ne concerne généralement que les

¹ On peut citer notamment la libre circulation des personnes, des services et des capitaux (articles 45 à 48 du traité FUE pour les travailleurs, 49 à 55 pour le droit d'établissement, 56 à 62 pour les services et 63 à 66 pour les capitaux et les paiements.

² CJCE 14 février 1995, *Schumacker*, aff. 279/93.

³ La Cour de justice précise que les « *dispositions du traité en matière de libre circulation des personnes ne peuvent être appliquées aux activités dont tous les éléments se cantonnent à l'intérieur d'un seul Etat membre* » (CJCE, 16 février 1995, *Aubertin*, aff. 29/94, pt 9).

⁴ Voir par exemple, CJCE, 3 octobre 1990, *Nino*, aff. 54/88, pt 11 ainsi que CJCE, 20 avril 1988, *Bekaert*, aff. 204/87.

⁵ CJCE, aff. 54/88 précitée, pt 12.

⁶ CJCE 16 juin 1994, *Steen*, aff. C-132/93.

discriminations en défaveur de ces derniers et laissent donc libre les États de favoriser les étrangers au détriment de leur nationaux.

1.2. Le droit interne n'admet que difficilement les distinctions fondées sur la nationalité.

1.2.1. La jurisprudence a permis de dégager les conditions dans lesquelles il pouvait être dérogé au principe d'égalité.

* Dans la mesure où « *La loi est l'expression de la volonté générale. (...) Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. (...)* »⁷, et où « *Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés* »⁸, le principe d'égalité doit être garanti au regard de la loi fiscale, ainsi que devant les charges publiques. D'ailleurs, la première décision du Conseil constitutionnel reconnaissant le principe d'égalité devant la loi est intervenue dans le domaine fiscal⁹.

S'agissant du respect de l'article 6 de la Déclaration de 1789, selon un considérant désormais classique, le Conseil constitutionnel estime que le principe d'égalité « *ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes* ^[10], *ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général* ^[11], *pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit* »¹².

S'agissant du respect de l'article 13 de la Déclaration de 1789, le Conseil constitutionnel fait application d'une jurisprudence classique selon laquelle, en vertu de l'article 34 de la Constitution¹³, il appartient au législateur de déterminer, dans le respect des principes constitutionnels et compte tenu des caractéristiques de chaque impôt, les règles selon lesquelles doivent être appréciées les facultés contributives. En particulier, pour assurer le respect du principe d'égalité, le législateur doit fonder son appréciation sur des critères objectifs et rationnels en fonction des buts qu'il propose¹⁴, appréciation qui ne doit cependant pas entraîner de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques¹⁵.

Lorsque le Conseil constitutionnel est saisi du principe d'égalité devant l'impôt de chacune de ces branches, il opère plusieurs contrôles successifs¹⁶ :

- il circonscrit les spécificités de la situation examinée afin de déterminer si la différence de traitement qui résulte des dispositions en cause peut être justifiée par une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi ;
- il recherche la raison d'intérêt général en rapport direct avec l'objet de la loi qui pourrait justifier une différence de traitement ;
- il examine, de manière spécifique au principe d'égalité devant les charges publiques, le caractère objectif et rationnel des critères qui fondent la différence de traitement en fonction des buts que le législateur s'est assigné ;
- il contrôle, toujours de manière spécifique au principe d'égalité devant les charges publiques, l'éventuelle rupture manifeste d'égalité devant ces charges.

Enfin, il convient de relever que ces exigences s'appliquent également et de la même manière en matière de charges sociales¹⁷. Il n'y a donc pas lieu de raisonner de manière différente à ce sujet.

⁷ Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC) de 1789, art. 6.

⁸ Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC) de 1789, art. 13.

⁹ Cons. const., déc. n° 73-51 DC du 27 décembre 1973, Loi de finances pour 1974 ; voir notamment *Les Grandes décisions du Conseil constitutionnel*, L. FAVOREU, L. PHILIP, 13^{ème} éd., n° 20 « Taxation d'office ».

¹⁰ Notamment, Cons. const., déc. n° 96-385 DC du 30 décembre 1996, Loi de finances pour 1997, cons. 30 : sont dans des situations différentes au regard de la taxe d'aide au commerce et à l'artisanat des établissements ayant une activité de vente au détail de carburant et ceux n'en ayant pas, dans la mesure où cette activité à une incidence sur le montant du chiffre d'affaires global réalisé.

¹¹ Notamment Cons. const., déc. n° 93-320 du 21 juin 1993, Loi de finances rectificative pour 1993, cons. 18 : « *Considérant qu'il appartient au législateur, lorsqu'il établit une imposition, d'en déterminer librement les taux sous la réserve des principes et des règles de valeur constitutionnelle ; que le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce que, pour des motifs d'intérêt général, le législateur édicte, par l'octroi d'avantages fiscaux, des mesures d'incitation au développement d'activités économiques et financières en appliquant des critères objectifs en fonction des buts recherchés* ».

¹² Notamment : Cons. const., déc. n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010, *Consorts L.* cons. 8 ; Cons. const., déc. n° 2003-483 DC du 14 août 2003, *Loi portant réforme des retraites*, cons. 23.

¹³ Constitution, art. 34 : « *La loi fixe les règles concernant : / (...) / l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement des impositions de toutes natures ; (...)* ».

¹⁴ Cons. const., déc. n° 2003-477 DC du 31 juillet 2003, *Loi pour l'initiative économique*, cons. 2.

¹⁵ Cons. const., déc. n° 2000-442 DC du 28 décembre 2000, *Loi de finances pour 2001*, cons. 4.

¹⁶ O. FOUQUET, *Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel* n° 33 (Dossier : le Conseil constitutionnel et l'impôt), octobre 2011, « Le Conseil constitutionnel et le principe d'égalité devant l'impôt ».

¹⁷ Cons. const., déc. n° 2010-24 QPC du 6 août 2010, *assoc. nat. stés d'exercice libéral*, cons. 8 ; Cons. const., déc. n° 2010-99 QPC du 11 févr. 2011, *Mme Laurence N.*, cons. 4.

* La jurisprudence du Conseil d'Etat, dont s'est largement inspiré le Conseil constitutionnel¹⁸, confère au principe d'égalité une portée similaire dans les matières ne relevant pas des domaines du domaine de la loi.

Il résulte en effet d'une jurisprudence constante que le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire traite différemment les situations différentes, ni à ce qu'elle déroge au principe d'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit, et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des motifs susceptibles de le justifier¹⁹.

Ce principe s'applique notamment aux décisions individuelles prises par l'administration dans des matières dans lesquelles elle dispose d'un pouvoir discrétionnaire, et le juge en a expressément fait application s'agissant d'octroi d'aides ou de subventions²⁰.

1.2.2. Toute différence de traitement selon la nationalité n'est pas nécessairement contraire au principe d'égalité mais les conditions pour qu'une telle distinction ne le soit pas sont difficilement remplies.

*Le juge constitutionnel a admis que des dispositions spécifiques puissent concerner les non-nationaux lorsqu'ils sont placés dans une situation différente des nationaux au regard des objectifs que le législateur s'est assigné²¹. Rien ne semble donc, en principe, s'opposer à ce que la loi fiscale distingue les étrangers des nationaux, dès lors que l'ensemble des conditions dégagées par la jurisprudence conditionnelles seraient remplies.

Toutefois, en pratique, les différences de traitement entre les nationaux et les non-nationaux ont souvent été regardées comme illégales en raison de l'absence de rapport de ce critère avec l'objet de la mesure²². Le juge administratif a par exemple relevé une absence de rapport direct entre le critère de nationalité et l'objet de la mesure dans les cas suivants dans le fait :

- de réserver aux seuls parents de nationalité française le bénéfice d'une allocation de congé parental d'éducation (sans rapport avec l'objet de la mesure destinée à encourager le développement démographique de la population parisienne)²³ ;
- de prévoir des montants de pensions de retraite différents pour les anciens agents publics selon qu'ils sont ressortissants français ou ressortissant d'un Etat devenu indépendant (sans rapport avec l'objet de ces pensions qui est de permettre des conditions de vie en adéquation avec la dignité de leurs anciennes fonctions)²⁴.

De la même manière, le juge constitutionnel a considéré qu'une loi dont l'objet est d'offrir la reconnaissance de la Nation à tous ceux qui ont fait partie de forces de la République française ne peut pas admettre de critères liés à la nationalité ou la résidence sans méconnaître le principe d'égalité²⁵.

Par ailleurs, si une différence de situation peut être avancée pour justifier une différence de traitement, encore faut-il qu'il n'y ait pas de disproportion manifeste entre cette différence de traitement et les motifs susceptibles de la justifier. Par exemple, les prérogatives de puissance publique des chambres des métiers et de l'artisanat (fixation du produit des taxes, droit de préemption), ne sont pas, de par leur nature et leur ampleur, de nature à justifier de soumettre l'éligibilité à ces chambres à un critère de nationalité²⁶.

Ainsi, « *la régularité d'une différence de traitement entre les nationaux et assimilés d'une part, les étrangers d'autre part, si elle n'est pas la conséquence nécessaire d'une loi, implique l'existence ou de différences de situation de nature à justifier cette différence de traitement ou de nécessités d'intérêt général en rapport avec le but poursuivi [par la disposition en cause]. Si différence de traitement il y a, cette différence doit être proportionnée* »²⁷.

* Le même constat doit être fait en ce qui concerne une discrimination entre étrangers.

¹⁸ B. GENEVOIS, *La Jurisprudence du Conseil constitutionnel. Principes directeurs*, 1988, « La protection des droits fondamentaux des individus », pp. 369.

¹⁹ CE 11 avril 2012, n° 322326, assemblée, *Groupe d'information et de soutien des immigrés*.

²⁰ DAJ, note n° 2014-10774-COJU du 12 janvier 2015 précitée.

²¹ Cons. const., déc. n° 93-325 DC du 13 août 1993, *Loi relative à la maîtrise de l'immigration et aux conditions d'entrée, d'accueil et de séjour des étrangers en France*, cons. 15 : « *Considérant (...) qu'au regard des objectifs que le législateur s'est ainsi assignés, les étrangers et les nationaux sont placés dans une situation différente ; que dès lors es dispositions contestés ne sont pas constitutives d'une rupture du principe d'égalité* ».

²² DAJ, note n° 2014-10774-COJU du 12 janvier 2015.

²³ CE 30 juin 1989, n° 78113, *Ville de Paris, Bureau d'aide sociale de Paris*.

²⁴ CE 30 novembre 2001, n° 212179, Assemblée, *Ministre de la défense, Ministre de l'économie et des finances c. Diop*.

²⁵ Commentaires au cahier de la décision Cons. const., n° 2010-18 QPC du 23 juillet 2010, *M. Lahcène A.*

²⁶ CE 31 mai 2006, n° 273638, Assemblée, *Groupe d'information et de soutien aux immigrés*.

²⁷ Concl. T. OLSON sur CE 24 janvier 2007, n° 243976, *Groupement d'information et de soutien des immigrés (GISTI)*.

Théoriquement, rien ne semble s'opposer à ce que le pouvoir législatif ou réglementaire favorise certains étrangers par rapport à d'autres ou mettent à leur charge des obligations particulières, mais une telle distinction ne serait admissible que dès lors qu'elle serait justifiée par une différence de situation ou un motif d'intérêt général, et que la différence de traitement qui en résulterait serait en rapport direct avec la mesure qui l'établit.

Le législateur peut ainsi introduire des discriminations entre différentes « catégories » d'étrangers lorsqu'ils se trouvent dans des situations différentes²⁸. C'est notamment ce raisonnement qui préside à l'existence d'une pluralité de titres de séjour pouvant être délivrés, en fonction de critères propres, à différentes « catégories » d'étrangers en application du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Toutefois, le lien entre le critère de nationalité distinguant les étrangers entre eux et l'objet de la mesure envisagée semble, en pratique, tout aussi difficile - si ce n'est plus - à fonder que dans le cadre d'une distinction entre nationaux et non-nationaux.

1.3. En l'espèce, le critère de la nationalité ne paraît que difficilement pouvoir être mobilisé dans le cadre de dispositions destinées à renforcer l'attractivité du territoire français pour les talents étrangers.

Opérer des différenciations dans le traitement fiscal applicable aux personnes physiques en fonction de leur nationalité ne paraît pouvoir être justifié ni par une différence de situation en lien avec l'objet de la mesure, ni par un objectif d'intérêt général lié à cet objet.

1.3.1. A titre liminaire, il convient de relever qu'en l'état actuel du droit, le régime fiscal applicable aux personnes physiques ne connaît pas la notion de nationalité mais repose sur le critère de la résidence fiscale.

S'agissant ainsi de l'impôt sur le revenu, l'article 4 A du code général des impôts dispose que « *Les personnes qui ont en France leur domicile fiscal sont passibles de l'impôt sur le revenu en raison de l'ensemble de leurs revenus. / Celles dont le domicile fiscal est situé hors de France sont passibles de cet impôt en raison de leurs seuls revenus de source française* », et l'article 4 B du même code énumère les conditions dans lesquelles il est considéré que les personnes ont leur domicile fiscal en France.

En matière fiscale, ce critère de distinction est souvent utilisé dans la mesure où la situation des résidents et celle des non-résidents ne sont, en règle générale, pas comparables, ce qui rend donc admissible une différence de traitement fiscal²⁹.

Cela étant, si, pour la règle fiscale en cause, la résidence ne crée aucune différence de situation objective entre résidents et non-résidents, ces derniers doivent être traités de manière identique³⁰. Aussi convient-il de rechercher l'objet précis de la mesure fiscale nationale pour identifier les situations non comparables : si la différence de traitement est fondée sur des différences de situations en rapport avec l'objet de la législation, cette différence revêt un caractère admissible³¹.

Ainsi, ce critère de résidence n'épuise pas la question. Par exemple, le juge a admis, sous réserve de l'élimination d'une éventuelle double imposition, la constitutionnalité de l'article 155 A du CGI qui autorise l'administration fiscale à imposer en France la rémunération allouée en contrepartie de la prestation fournie en France par un artiste ou un sportif, résident ou non résident, mais que l'organisateur verse à un tiers établi dans un autre pays³² : il s'agit d'imposer en France une somme déterminée, contrepartie d'une prestation effectivement fournie, mais qui a été versée à l'étranger dans un but d'évasion fiscale.

Néanmoins, au vu de la jurisprudence trouvée, les distinctions opérées et admises par le juge sont souvent liées à des considérations « géographiques » (résidence, origine des revenus ...) et non à la nationalité des personnes.

Dès lors, la matière fiscale paraît, s'agissant de l'imposition des revenus des personnes physiques, par nature « rétive » à appréhender la notion de nationalité dès lors que le critère déterminant l'application d'un régime fiscal est avant tout celui de la résidence.

1.3.2. En l'espèce, aucune différence de situation en rapport avec l'objet de la mesure envisagée ne semble pouvoir justifier l'instauration d'un régime fiscal plus favorable pour les étrangers.

²⁸ Par exemple, Cons. const., déc. n° 93-321 DC du 20 juillet 1993, précitée, cons. 4 : les étrangers parents d'un enfant de nationalité française ne sont pas dans la même situation que ceux qui ne peuvent se prévaloir de ce lien de nature à favoriser l'appartenance nationale.

²⁹ Par ex. CJCE 14 février 1995, aff. C-279/93, « Schumacker ».

³⁰ Instruction fiscale BOI-INT-DG-10-30-20120912 du 12 sept. 2012.

³¹ CJCE 5 juillet 2005, Aff. C-376/03, « D ».

³² Cons. const., 26 nov. 2010, n° 2010-70 QPC, Moreau, *Constitutions* 2011. 245, obs. C. de la Martinière).

* L'impôt étant dû sans contrepartie, la circonstance que les contribuables étrangers ne pourraient pas « profiter » des dépenses publiques de la même manière que les contribuables nationaux est sans incidence en l'espèce.

Même si, comme vous l'indiquez, un étranger dont le séjour en France est limité pourrait ne pas bénéficier des politiques publiques françaises de la même manière qu'un résident permanent (par exemple, au regard des politiques de sécurité et de défense), cet état de fait ne semble pas de nature à pouvoir justifier un régime fiscal plus favorable. En effet, à la différence d'une redevance, un impôt est dû sans contrepartie³³.

Au surplus, dans la mesure où il a été jugé que le caractère supposément « limité » du séjour d'un étranger en France ne pouvait justifier leur exclusion du bénéfice de dispositifs d'aide liés à des engagements pris sur une certaine durée, il serait paradoxal de tirer argument de cette circonstance - qui n'est d'ailleurs pas nécessairement vérifiée - pour justifier un avantage fiscal³⁴. Le séjour d'un étranger en France ne s'inscrit pas, par nature et par définition, dans du court terme.

De même, le fait que les non-nationaux ne puissent faire usage du droit de vote en France³⁵ est sans incidence en l'espèce : le droit de vote - la citoyenneté - est, en France, lié à la nationalité³⁶. Cela ne saurait donc être vu comme un « handicap » devant être compensé et au demeurant, puisqu'aucun lien direct n'existe entre ce droit et la matière fiscale, il ne semble pas envisageable à ce titre d'introduire une différence de traitement en matière d'imposition.

De plus, l'objet des dispositions étant de favoriser l'attractivité du territoire, une différence de situation liée à l'absence du droit de vote pour les étrangers semble sans rapport avec l'objet de la mesure : la situation d'un « talent étranger » vis-à-vis du droit de vote resterait inchangée quand bien même celui-ci s'installerait sur le territoire national.

* Les difficultés particulières que pourraient rencontrer certains contribuables étrangers par rapport aux contribuables français au regard de la maîtrise de la langue française ou de la connaissance du régime juridique ne semblent pas non plus pouvoir témoigner d'une « différence de situation » de nature à justifier l'utilisation de la nationalité comme critère discriminant au sein d'une disposition fiscale.

En effet, quand bien même l'ensemble des étrangers rencontreraient de telles difficultés, ce qui ne serait pas le cas des nationaux, il serait nécessaire que la modulation du régime fiscal envisagée s'effectue par rapport à une imposition en lien avec cette différence de situation³⁷. Or, l'identification d'une imposition qui serait en lien avec les difficultés matérielles liées à la maîtrise de la langue française ou du contexte juridique ne paraît pas évidente.

L'existence de telles difficultés est sans lien avec l'obligation de contribuer aux charges publiques.

Par ailleurs, rien ne paraît pouvoir garantir l'homogénéité de la catégorie des contribuables étrangers au regard des difficultés liées à la langue française, au contexte administratif ou juridique. Il semble probable que certains d'entre eux rencontrent des difficultés ou des facilités similaires à celles rencontrées par des contribuables nationaux. Dans la mesure où le fait de traiter de manière différente des contribuables qui se trouvent dans une même situation viole le principe d'égalité en matière fiscale³⁸, l'absence de coïncidence entre les catégories retenues par le législateur et les catégories se trouvant effectivement dans des situations distinctes porterait atteinte au principe d'égalité.

De plus, en l'espèce, si l'objet de la loi est de renforcer l'attractivité de la France pour les « talents » étrangers, au moyen de l'instauration d'un régime fiscal plus favorable pour les non-nationaux, la différence de traitement qui résulterait de ces dispositions concernerait d'une part l'ensemble des étrangers, et d'autre part l'ensemble des nationaux. Il ne semble pas donc pas que l'on puisse soutenir que la différence de traitement soit « en lien direct » l'objet de la loi.

³³ CE 21 novembre 1958, n° 30693 et 33969, *Syndicat national des transporteurs aériens* : « ne sauraient être regardés comme réservés à la loi l'institution ou l'aménagement de redevances demandées à des usagers en vue de couvrir les charges d'un service public déterminé ou les frais d'établissement et d'entretien d'un ouvrage public et qui trouve leur contrepartie directe dans des prestations fournies par le service ou dans l'utilisation de l'ouvrage ».

³⁴ CE 24 janvier 2007, n° 243976, *Groupement d'information et de soutien des immigrés (GISTI)*.

³⁵ Exception faite des dispositions de l'article 88-3 de la Constitution, aux termes duquel « Sous réserve de réciprocité et selon les modalités prévues par le Traité sur l'Union européenne signé le 7 février 1992, le droit de vote et d'éligibilité aux élections municipales peut être accordé aux seuls citoyens de l'Union résidant en France (...) ».

³⁶ Constitution, art. 3 al. 4 : « Sont électeurs, dans les conditions déterminées par la loi, tous les nationaux français majeurs des deux sexes, jouissant de leurs droits civils et politiques ».

³⁷ Cons. const., déc. n° 2013-685 QPC du 29 décembre 2013, *Loi de finances pour 2014*, cons. 143 : « Considérant (...) que le dispositif prévu conduit ainsi à traiter de façon différente des contribuables se trouvant dans des situations identiques au regard de l'objet de la cotisation minimum ; que, par suite, [le dispositif] constitue une rupture caractérisée de l'égalité devant l'impôt ».

³⁸ Notamment Cons. const., déc. n° 2000-441 DC du 28 décembre 2000, *Loi de finances rectificative pour 2000*, cons. 46.

1.3.3. La poursuite d'un objectif d'intérêt général ne paraît pas davantage pouvoir en l'espèce justifier une atteinte au principe d'égalité.

Le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce que le législateur édicte pour des motifs d'intérêt général des mesures d'incitation par l'octroi d'avantages fiscaux, sous la réserve qu'il applique des critères objectifs en fonction des buts recherchés³⁹. Des impositions spécifiques ayant pour objet d'inciter les redevables à adopter des comportements conformes à des objectifs d'intérêt général peuvent ainsi être établies, pourvu que les règles que le législateur fixe à cet égard soient justifiées au regard desdits objectifs⁴⁰. De tels objectifs d'intérêt général peuvent, par exemple, résider dans la volonté d'inciter au développement d'activités économiques⁴¹.

En tant que telle, la volonté d'attirer sur le territoire français des talents internationaux paraît pouvoir être identifiée comme un objectif d'intérêt général.

Toutefois, la problématique du rapport entre un critère de nationalité et l'objet d'une mesure fiscale incitative demeure et, en l'espèce, le critère de la nationalité semble trop englobant au regard de l'objet de la loi.

D'une part, l'objectif de la mesure semble être d'attirer sur le territoire français les talents étrangers non-résidents. Or, l'instauration d'une fiscalité incitative selon un critère de nationalité bénéficierait à un public plus large que le public visé : pourraient en effet en profiter les étrangers résidant d'ores et déjà sur le territoire français.

D'autre part, il conviendrait d'exclure du bénéfice de cette mesure les étrangers arrivant sur le territoire à d'autres titres (par exemple au titre du regroupement familial) et qui ne justifieraient pas nécessairement du « talent » recherché. Une telle mesure constituerait au demeurant pour ces publics un effet d'aubaine.

Enfin, il s'agirait également de borner dans le temps le bénéfice de l'aide fiscale pour conserver l'objectif d'attractivité et, par ailleurs, d'en limiter la portée. Ainsi, si l'aide devait se traduire par une exonération partielle d'impôt sur le revenu des personnes physiques, encore faudrait-il n'appréhender que les revenus issus de l'activité déployée par le « talent ».

Il semble donc nécessaire, au regard de l'objet du dispositif envisagé, de restreindre le critère au titre duquel un contribuable pourrait bénéficier d'une telle fiscalité incitative. Il ne s'agirait pas tant de faire bénéficier d'un régime fiscal favorable les « étrangers » mais d'attirer les « non-résidents ».

Il pourrait, par exemple, être envisagé d'adosser l'éligibilité à ce régime fiscal aux étrangers sollicitant et éligibles à une carte de séjour « compétences et talents », prévue par le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA). Cette carte de séjour, valable pour une durée de trois ans⁴², vaut autorisation de travail à compter de sa notification⁴³. Elle peut être demandée auprès des autorités diplomatiques et consulaires territorialement compétentes pour les étrangers résidant hors de France, et au préfet pour les étrangers déjà admis au séjour⁴⁴. Les autorités diplomatiques et consulaires ou le préfet « évaluent l'aptitude du candidat et l'intérêt du projet après avoir entendu l'étranger, s'ils l'estiment utile »⁴⁵. Pour la délivrance de cette carte de séjour, la Commission nationale des compétences et des talents détermine « la nature et l'importance relative des critères d'évaluation, d'une part, du projet de l'étranger qui sollicite la délivrance de cette carte, et, d'autre part, de son aptitude à le réaliser, compte tenu notamment de son niveau d'études, de ses qualifications ou de son expérience professionnelle et, le cas échéant, des investissements prévus »⁴⁶.

Toutefois, même si l'ensemble des talents auprès de qui l'Etat souhaiterait renforcer l'attractivité du territoire étaient éligibles à cette carte de séjour, il serait toujours nécessaire d'identifier le régime fiscal dérogatoire qui serait le plus à même d'assurer le succès de cette politique d'attractivité (nature des revenus concernés question du caractère temporaire de ce régime fiscal...). De même, un tel dispositif devrait se doubler de mécanismes de contrôle et de lutte contre la fraude. En effet, un tel avantage pourrait être doublé d'une exigence de réussite du projet mené ou, à tout le moins, d'une obligation de moyens.

³⁹ Cons. const., déc. n° 93-320 du 21 juin 1993 précitée.

⁴⁰ Cons. const., déc. n° 2000-441 DC du 28 décembre 2000, *Loi de finances rectificative pour 2000*, précitée, cons. 34.

⁴¹ Cons. const., déc. n° 2011-121 QPC du 29 avril 2011, *Société UNILEVER France*.

⁴² Article L. 311-2 CESEDA.

⁴³ Article R. 315-7 CESEDA.

⁴⁴ Respectivement, article R. 315-4 et R. 315-5 CESEDA.

⁴⁵ Article R. 315-6 CESEDA.

⁴⁶ 1^{er} alinéa de l'article R. 315-1 CESEDA.

En conséquence, il apparaît très périlleux de recourir à la matière fiscale pour opérer les distinctions envisagées et une telle voie appelle de fortes réserves.

Paraît en revanche plus sûr le recours à des mécanismes non fiscaux d'aide à l'installation professionnelle, centrés sur les étrangers nouvellement établis ou souhaitant s'établir en France, ayant vocation à compenser les difficultés particulières pensant sur eux (v. *point 2*).

2. S'il semble possible de proposer des prestations destinées à faciliter l'installation des étrangers en France, il apparaît toutefois difficile, au regard des droits tant national qu'europpéen et international, de privilégier dans ce cadre certaines nationalités par rapport à d'autres.

Vous souhaitez savoir s'il est possible, en considération de la contribution qu'ils apporteraient à la France s'ils s'y installaient, de favoriser certains étrangers par rapport à d'autres, en leur proposant des prestations destinées à faciliter leur installation sur le territoire français. La différence de traitement pourrait alors prendre la forme, pour certains, d'une facilitation de leurs démarches administratives.

2.1. Le droit de l'Union européenne interdit en principe les discriminations entre ressortissants européens.

Il ressort des clauses de non-discrimination contenues dans les articles 18 et 19 du TFUE, que toute discrimination en raison de la nationalité est, sauf exceptions, interdite⁴⁷.

De même qu'il est interdit de prévoir des clauses de réciprocité⁴⁸, il apparaît a priori contraire au droit de l'Union européenne de traiter plus favorablement certains ressortissants d'un Etat membre que d'autres. Il est vrai qu'en matière de fiscalité, les conventions bilatérales préventives de la double imposition impliquent nécessairement que le traitement fiscal pourra varier selon la nationalité du ressortissant concerné⁴⁹. Le projet que vous nous soumettez ne relève cependant pas de cette hypothèse.

En ce qui concerne la situation des ressortissants d'Etats tiers à l'Union européenne, plusieurs directives instaurent différents régimes de séjour pour les ressortissants de pays tiers⁵⁰, selon la nature de leur droit de séjour (en tant qu'étudiants, travailleurs migrants, chercheurs et migrants qualifiés). Toutefois, ces textes ne semblent pas permettre une différence de traitement fondée sur la seule nationalité.

2.2. Favoriser certains, parmi les ressortissants étrangers, en raison de leur nationalité peut être constitutif d'une violation des engagements internationaux de la France.

2.2.1. Les *business angels* ou les créateurs de *start-up*, contrairement aux autres personnes visées, peuvent être considérées comme des investisseurs. Les accords bilatéraux de protection et de promotion d'investissement (API) pourraient donc être appliqués.

La France est partie à une centaine d'API, accords bilatéraux destinés à protéger les investissements. La plupart d'entre eux excluent de leur champ d'application les questions fiscales. Cette exclusion est explicite dans la plupart des accords conclus par la France mais il serait nécessaire de prendre connaissance du contenu de ces accords pour étudier la portée de chacun d'eux. Si ce n'était pas le cas, il faudrait s'interroger sur leur couverture effective. Il peut tout à fait être argué que le traitement fiscal fait partie du traitement de l'investisseur.

Or, les API contiennent tous une clause de la nation la plus favorisée (CNPF) qui étend à tous les ressortissants des Etats étant liés par un tel accord le traitement le plus favorable concédé par la France, aux autres investisseurs. Ainsi, l'accord conclu avec le Mexique stipule :

⁴⁷ L'article 18 TFUE traite uniquement de l'égalité de traitement entre les citoyens de l'Union européenne (CJCE, 4 juin 2009, *Vatsouras & Koupatanze*, aff. C-22/08 et C-23/08).

⁴⁸ La Cour de justice a considéré, à plusieurs reprises, que « le droit à l'égalité de traitement consacré par le droit [UE] ne saurait dépendre de l'existence d'un accord de réciprocité conclu entre l'Etat membre en cause et le pays dont la personne intéressée est le ressortissant ». V. par ex. CJCE, 2 février 1989, *Cowan*, aff. 186/87 (réglementation réservant l'accès à un fonds d'indemnisation aux personnes ressortissantes d'un Etat ayant conclu avec la France un accord de réciprocité) ; CJCE, 16 mai 2002, *Commission c/ Italie*, aff. C-142/01 (accès à une profession réservée aux ressortissants d'Etats reconnaissant le diplôme italien).

⁴⁹ V. par ex. CJCE, 5 juillet 2005, *D.*, aff. C-376/03. Dans cette affaire, il s'agissait de savoir si les dispositions du traité en matière de libre circulation, et en particulier le principe de non-discrimination, obligeaient les Etats membres à étendre les avantages accordés aux résidents d'un Etat membre au titre d'une convention préventive de la double imposition aux résidents d'autres Etats membres, en d'autres termes, à étendre le traitement de la « nation la plus favorisée » aux résidents d'autres Etats membres. La Cour a considéré que la situation de non-résidents visés par une convention préventive de la double imposition et celle de non-résidents non visés par une telle convention n'étaient pas des situations comparables. Il ne pouvait donc être question de discrimination entre ces deux groupes de contribuables.

⁵⁰ Il existe, par exemple, une directive relative aux étudiants, aux stagiaires et aux volontaires (directive 2004/114/CE du Conseil du 13 décembre 2004 relative aux conditions d'admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'études, d'échange d'élèves, de formation non rémunérée ou de volontariat), une directive relative aux chercheurs et au personnel scientifique (directive 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique).

« Chacune des Parties contractantes applique, sur son territoire et dans sa zone maritime, aux investisseurs de l'autre Partie, en ce qui concerne leur investissement ainsi que l'exploitation, l'administration, l'entretien, l'utilisation, la jouissance ou la cession de ces investissements, un traitement non moins favorable que celui accordé à ses investisseurs, ou le traitement accordé aux investisseurs de la Nation la plus favorisée, si celui-ci est plus avantageux ».

Les investisseurs dans des conditions similaires ne bénéficiant pas des mêmes avantages fiscaux pourraient alors invoquer une violation de la CNPF devant des tribunaux arbitraux.

2.2.2. Les accords de l'OMC, GATT et Accord sur les mesures d'investissement lié au commerce (MIC), ne concernent pas la fiscalité sur les personnes mais uniquement sur les marchandises. L'AGCS qui concerne les services s'étend à la fourniture de services sur le territoire d'un Membre (distinct de son Etat d'origine).

Favoriser un fournisseur de services en lui accordant des avantages fiscaux ou en lui fournissant des facilités (guichet unique par exemple) pourrait entrer en contradiction avec l'article 2 de l'AGCS :

« En ce qui concerne toutes les mesures couvertes par le présent accord, chaque Membre accordera immédiatement et sans condition aux services et fournisseurs de services de tout autre Membre un traitement non moins favorable que celui qu'il accorde aux services similaires et fournisseurs de services similaires de tout autre pays ».

Accorder un traitement fiscal plus favorable à un fournisseur de services, comme un fondateur de *start'up* qui commercialisent des services en France pourrait contrevenir à cette disposition.

2.3. Si le droit national n'interdit pas de proposer des prestations aux étrangers souhaitant s'installer sur le territoire de la République, il apparaît en revanche difficile de pouvoir réserver le bénéfice de ces prestations à certaines nationalités à l'exclusion des autres.

* Le fait de proposer des prestations aux étrangers souhaitant s'installer sur le territoire de la République, par exemple en apportant une aide administrative à la création d'entreprise, ne semble pas problématique en tant que tel, dès lors qu'il existe un lien direct entre l'objet de la mesure (en l'espèce, attirer les talents étrangers sur le territoire français) et le critère fondant la discrimination (par exemple, les difficultés particulières rencontrées par les étrangers dans la création d'une entreprise sur le territoire français).

Le principe d'égalité ne s'oppose pas à de tels dispositifs, les « talents étrangers » étant alors dans une situation clairement différente des « talents nationaux ».

Sur ce point, il est renvoyé à titre d'exemple au projet « *French Tech Ticket* » et à la note annexée⁵¹.

* En revanche, il apparaît difficile de pouvoir réserver le bénéfice de ces prestations à certaines nationalités à l'exclusion des autres. En effet, la nationalité de l'étranger est, a priori, sans rapport avec les difficultés qu'il peut rencontrer lors de son installation en France. Dans ces conditions, distinguer certains étrangers par rapport à d'autres dans le cadre de tels dispositifs ne paraît pas compatible avec le respect du principe d'égalité.

Néanmoins, le fait de proposer des prestations spécifiques pour les étrangers non-francophones justifiant d'un certain « talent » pourrait peut-être s'analyser comme une différence de traitement (proposition de prestations) justifiée par une différence de situation (maîtrise de la langue française) en lien avec l'objet de la mesure (favoriser l'attractivité du territoire de la République pour les « talents »).

Par ailleurs, le respect du principe d'égalité ne semble pas faire obstacle à ce que, par exemple, des prestations spécifiques soient proposées aux étrangers anglophones : des considérations pratiques pourraient ainsi justifier que certaines informations relatives à l'installation sur le territoire français soient traduites en langue anglaise, sans l'être dans d'autres langues.

Le directeur des affaires juridiques


Jean MAÏA

⁵¹ DAJ, note n° 2014-10774-COJU du 12 janvier 2015.

11/11/11



MINISTÈRE DES FINANCES
ET DES COMPTES PUBLICS

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES AFFAIRES INDUSTRIELLES

DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES

PARIS, LE 12 JAN. 2015

SOUS-DIRECTION DU DROIT PUBLIC
ET DU DROIT EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

Bureau Droit public général et constitutionnel

Affaire suivie par Xavier CATROUX

T : 01 44 97 03 17

xavier.catroux@finances.gouv.fr

Bureau du droit européen et international
Alexandra CUISINIEZ

CAB N°34

N° 2014-10774-COJU

NOTE POUR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ENTREPRISES

A L'ATTENTION DE MME VERONIQUE BARRY, SOUS-DIRECTRICE

Objet : Compatibilité du dispositif *French Tech Ticket* avec les principes d'égalité et de non-discrimination en raison de la nationalité

Réf. : votre saisine du 26/12/2014, reçue le 30/12/2014, à échéance du 13/01/2015.

Le dispositif envisagé ne soulève pas de difficulté au regard du principe de non-discrimination en droit de l'Union européenne.

*En droit interne, la condition tenant au fait d'être étranger pour bénéficier du programme *French Tech Ticket* ne paraît pas contraire au principe d'égalité.*

Le programme *French Tech Ticket*, qui sera lancé au cours du premier semestre 2015, comportera un ensemble d'avantages en vue de favoriser l'accueil et l'implantation sur le territoire national de jeunes entreprises innovantes susceptibles d'une croissance rapide (« startup ») : l'octroi d'un titre de séjour, ainsi que des aides (billets d'avion, prestations d'aide à l'installation personnelle et bourses) et un accompagnement technique et administratif.

Le dispositif comportera deux phases :

- dans un premier temps, une sélection par concours des projets de start-up impliquant la formation d'une équipe de 1 à 3 personnes (les citoyens français pouvant être membres de l'équipe projet). Les porteurs de projets, qui devront être prêts à s'installer en France et à s'engager à plein temps dans le programme, seraient sélectionnés sur la base des critères suivants :

- ✓ la nationalité étrangère ;
- ✓ l'âge (entre 18 et 35 ans) ;
- ✓ la détention d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou des réalisations démontrant des qualités entrepreneuriales exceptionnelles ;
- ✓ la maîtrise de la langue française ou de la langue anglaise ;

- dans un second temps, la délivrance, par l'autorité administrative, d'un titre de séjour pour les candidats sélectionnés qui remplissent les conditions prévues par les textes pour l'obtention de ce titre¹.

¹ Contrairement à ce qui est indiqué dans votre saisine en date du 26 décembre, la délivrance d'un titre de séjour ne fait pas partie de « l'offre ». Elle ne saurait d'ailleurs en faire partie dans la mesure où l'accès au territoire et le droit au séjour des étrangers sont, à l'heure actuelle, régis par la loi et relèvent de la seule compétence du législateur (s'agissant de l'accès au territoire : Cons. const., décision n° 92-307 DC 25 fév. 1992 *Loi portant*

Vous interrogez la direction des affaires juridiques sur la conformité de ce dispositif, et notamment du critère de nationalité qu'il mettrait en œuvre, avec les principes d'égalité et de non-discrimination en raison de la nationalité.

1. Le dispositif envisagé ne soulève pas de difficulté au regard du principe de non-discrimination en droit de l'Union européenne

Le dispositif envisagé réserverait aux personnes de nationalité étrangère la possibilité de candidater à un concours, sous réserve de remplir un certain nombre de critères (nationalité étrangère, âge, diplôme, résidence...) afin d'obtenir une offre comprenant notamment un titre de séjour, une bourse, une aide à l'installation personnelle, et ce dans le but d'attirer en France des startups et des jeunes talents étrangers. De fait, les personnes de nationalité françaises sont exclues du dispositif.

L'article 18 paragraphe 1 TFUE énonce que « dans le domaine d'application des traités, et sans préjudice des dispositions particulières qu'ils prévoient, est interdite toute discrimination exercée en raison de la nationalité ». Selon la Cour de justice, cet article vise à éliminer toutes les mesures « qui imposent à un ressortissant d'un autre Etat membre un traitement plus rigoureux, ou le placent dans une situation de fait ou de droit désavantageuse, par rapport à la situation faite, dans les mêmes circonstances, à un national »². Au cas d'espèce, ces dispositions ne sont manifestement pas applicables. La situation pourrait plutôt s'apparenter à une discrimination à rebours, c'est-à-dire à une situation dans laquelle le droit national imposerait à ses ressortissants ou aux résidents de son Etat un traitement moins favorable que celui dont bénéficient les ressortissants ou résidents communautaires.

La jurisprudence européenne ne condamne pas, par principe, une discrimination à rebours lorsque le ressortissant national se trouve dans une « situation purement interne » c'est-à-dire dans les cas d'« activités dont tous les éléments se cantonnent à l'intérieur d'un seul Etat membre »³.

La Cour juge en effet que « L'absence de tout élément sortant d'un cadre purement national dans une espèce déterminée a pour effet, en matière de liberté d'établissement, que les dispositions du droit communautaire ne sont pas applicables à une telle situation »⁴.

Le droit de l'Union n'est donc a priori pas applicable dans une telle situation.

2. En droit interne, la condition tenant au fait d'être étranger pour bénéficier du programme French Tech Ticket semble compatible avec le principe d'égalité

2.1 Une directive formalisée fixant les critères d'éligibilité à une aide ne doit pas conduire à une méconnaissance du principe d'égalité⁵.

* Il résulte d'une jurisprudence constante que le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un comme l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des motifs susceptibles de la justifier⁶.

Ce principe s'applique notamment aux décisions individuelles prises par l'administration dans des matières dans lesquelles elle dispose d'un pouvoir discrétionnaire. Il a en effet été jugé qu'un tel principe était, dans

modification de l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945 modifiée relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France : s'agissant de l'accès et du droit au séjour : Cons. const., décision n° 93-325 DC du 13 août 1993 *Loi relative à la maîtrise de l'immigration et aux conditions d'entrée, d'accueil et de séjour des étrangers en France*). Le pouvoir réglementaire ne saurait donc s'affranchir de ce cadre législatif pour délivrer un titre de séjour.

² CJCE 13 déc. 1984, *Haug-Adrión*, aff. C-251/83, point 14.

³ La Cour de justice précise que les « dispositions du traité en matière de libre circulation des personnes ne peuvent être appliquées aux activités dont tous les éléments se cantonnent à l'intérieur d'un seul Etat membre » (CJCE 16 févr. 1995, *Aubertin*, aff. C-29/94, point 9).

⁴ CJCE 3 oct. 1990, *Nino*, aff. C-54/88, point 11.

⁵ Voir par exemple, CE 22 juin 2011, n° 330147, *assoc. Cerufel* : annulation, pour méconnaissance du principe d'égalité dans la définition des critères de modulation d'une aide, d'une circulaire du directeur de l'office national interprofessionnel des fruits, des légumes et de l'horticulture (VINIFLHOR) relative aux aides à la construction ou à l'aménagement de serres maraîchères.

⁶ CE 11 avr. 2012, n° 322326, *assemblée, Groupe d'information et de soutien des immigrés*.

de telles circonstances, opérant⁷ et trouvait à s'appliquer, pour reprendre les termes de G. Dumortier, lorsque trois conditions sont réunies⁸ :

- ✓ le principe d'égalité ne saurait tenir en échec le principe de légalité⁹ ;
- ✓ il faut qu'ait été fait à plusieurs demandes un traitement différent, c'est-à-dire que l'autorité administrative ait accordé aux uns ce qu'elle a refusé aux autres¹⁰ ;
- ✓ le traitement différent est nécessaire mais ne suffit pas. Encore faut-il que le principe d'égalité trouve à s'appliquer, c'est-à-dire que le pétitionnaire soit dans la *même* situation, et non seulement dans une situation simplement « *analogue* » à ceux auxquels le traitement différent a été fait¹¹.

Le juge a d'ailleurs expressément fait application de ce principe s'agissant de l'octroi d'aides ou de subventions¹². Il en résulte donc que, lorsque l'autorité administrative attribue une aide - elle dispose d'une large marge de manœuvre en la matière en l'absence de cadre législatif ou réglementaire¹³ -, cette attribution ne doit pas conduire à méconnaître le principe d'égalité lorsque sont en cause des pétitionnaires dans des situations identiques.

* L'octroi d'une aide doit donc respecter le principe d'égalité et il en va, par suite, de même des directives formalisées que l'administration se donne pour l'examen des demandes.

La détermination a priori des critères d'attribution de l'aide a pu être regardée comme un préalable « *indispensable pour assurer l'égalité des candidats et éviter les discriminations arbitraires entre eux* »¹⁴ et elle doit reposer sur des critères objectifs dont elle devra faire l'application¹⁵ et dont elle ne pourra s'écarter qu'en cas de motif d'intérêt général ou de différence de situation le justifiant¹⁶.

Les critères d'éligibilité à une aide, définis a priori, ne doivent donc pas conduire à une rupture d'égalité entre pétitionnaires placés dans une situation identique au regard de l'aide.

2.2. Il faut, dès lors, s'interroger sur la conformité au principe d'égalité d'une mise en œuvre d'un critère de nationalité dans le cadre du programme *French Tech Ticket*.

* Toute différence de traitement en fonction de la nationalité n'est pas nécessairement contraire au principe d'égalité. Mais la jurisprudence a souvent regardé les différences de traitement entre nationaux et non-nationaux, en particulier pour l'octroi ou le montant de prestations ou d'aides, comme illégales, en raison de l'absence de rapport de ce critère avec l'objet de la mesure.

Le juge a relevé, par exemple, une absence de rapport direct entre le critère de la nationalité et l'objet de la mesure, dans le fait :

- ✓ de réserver aux seuls parents de nationalité française le bénéfice d'une allocation de congé parental d'éducation, par exemple, qui est sans rapport avec l'objet de la mesure destinée à encourager le développement démographique de la population parisienne¹⁷ ;
- ✓ de prévoir des montants de pensions de retraite différents pour les anciens agents publics selon qu'ils sont ressortissants français ou ressortissants d'un Etat devenu indépendant, critère sans rapport direct avec l'objet de ces pensions qui est permettre des conditions de vie en adéquation avec la dignité de leurs anciennes fonctions¹⁸.

* Au cas présent, l'objectif du programme *French Tech Ticket* est d'attirer des startups et des talents étrangers porteurs de projets de création d'entreprise, dans un contexte de forte mobilité des talents au niveau mondial. La mesure a pour *objet*, plus particulièrement, d'offrir aux porteurs de projets un soutien financier et technique (bourses et accessoires), mais aussi administratif (faciliter la délivrance d'un titre de séjour).

⁷ CE 24 avr. 1964, n° 57461, *Steur Villard*, rec. p. 256 ; CE 10 juill. 1995, n° 147212, *Contremoulin*, rec. p. 213.

⁸ Concl. G. Dumortier sur CE 30 déc. 2010, n° 308067, section, *min. du logement et de la Ville c. Mmc Elisabeth Duroczy*.

⁹ CE 11 oct. 1967, n° 68585, *Agitel*, rec. p. 683 ; CE 24 juill. 1981, n° 23110, *Letailleur et a.*, rec. p. 590.

¹⁰ CE 28 mars 1997, n° 179049, assemblée, *société Baxter*, rec. p. 114.

¹¹ CE 10 déc. 1969, n° 73118, *Consorts Fourel*, rec. p. 572 ; CE 7 févr. 1994, n° 127927, *Duchène*, rec. p. 55.

¹² CE 19 juin 1992, n° 108367, *Département du Puy-de-Dôme* ; CE 16 janv. 2006, n° 258320, *Département des Landes*.

¹³ Cf. pour un parallèle : Circulaire du 24 déc. 2002 relative aux subventions de l'Etat aux associations.

¹⁴ Concl. Bertrand sur CE 11 déc. 1970, n° 78880, section, *Crédit foncier de France*, rec. p. 750.

¹⁵ CE 12 déc. 1997, n° 147007, *Oniflor*, rec. p. 676.

¹⁶ CE 8 juill. 1970, n° 77765, *Commune de l'Hermitage*, rec. p. 469 ; CE 12 nov. 2007, n° 289254, *Arnaud*.

¹⁷ CE 30 juin 1989, n° 78113, *l'île de Paris, Bureau d'aide sociale de Paris*.

¹⁸ CE 30 nov. 2001, n° 212179, Assemblée, *Ministre de la défense, Ministre de l'économie et des finances c. Diop*.

Le fait de réserver ce programme aux étrangers peut, dès lors, être regardé comme en rapport direct avec l'objet de la mesure. La différence de traitement entre les nationaux et les étrangers se justifie donc par une différence de situation au regard de cet objet qui comporte notamment la facilitation de l'obtention de titres de séjour.

On peut relever qu'un jeune français, résidant de façon durable ou permanente à l'étranger, pourrait aussi être incité à créer une startup en France plutôt que dans un autre pays par certaines des mesures du *French Tech Ticket* (aides financières et accompagnement technique et administratif), mais ne saurait faire une demande de titre de séjour. Il se trouve donc dans une situation différente, au regard de la finalité d'aide à l'impatriation, de celle des étrangers porteurs de projets d'entreprises innovantes.

* Il convient également de relever que tous les étrangers ne sont d'ailleurs pas, eux-mêmes, non plus, dans la même situation au regard de cet objet.

En effet, ceux qui ont un droit au séjour durable sur le territoire national (par exemple, les titulaires d'une carte de résident ou de résident permanent ou les citoyens de l'Union européenne détenant un droit au séjour permanent) ne sont pas, à cet égard, dans la même situation que les étrangers qui ne détiennent pas un tel droit.

Cette circonstance, si elle peut être regardée comme constituant un « effet d'aubaine », ne paraît néanmoins pas entacher d'illégalité le critère d'extranéité qui serait retenu dans le programme *French Tech Ticket*.

En effet et d'une part, si le principe d'égalité impose de traiter de la même façon des personnes qui se trouvent dans la même situation, il n'oblige pas à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes¹⁹ : il ne paraît donc pas juridiquement requis de préciser que le programme concerne les seuls étrangers qui ne bénéficient pas d'un droit au séjour durable sur le territoire national, bien que ceux-ci se trouvent dans une situation différente de celle des autres étrangers, au regard de l'objet de faciliter l'installation des porteurs de projets, y compris par l'octroi d'un titre de séjour²⁰.

D'autre part, cette limitation du programme *French Tech Ticket* à certains étrangers découle - en pratique - de l'économie du dispositif dans son ensemble, puisque le bénéfice du concours sera suspendu à l'obtention du titre de séjour.

* Il est toutefois possible recommander, à cet égard :

- ✓ afin d'éviter tout effet d'aubaine, d'exclure expressément du bénéfice de l'aide les étrangers bénéficiant déjà d'un « droit au séjour durable en France » ;
- ✓ afin de permettre une bonne articulation entre l'aide et le droit au séjour :
 - d'une part, d'indiquer dans l'avis de concours, que les candidats doivent être prêts à s'installer en France et à faire, dans ce but, dans le cas où ils sont sélectionnés, une demande de titre de séjour.
 - d'autre part, de conditionner le versement de l'aide financière à l'obtention effective d'un titre de séjour.

Ce qui est présenté comme un programme d'attractivité du territoire français pour des porteurs de projets étrangers, ce dispositif ne pourrait donc pas, au bénéfice de ces recommandations, succéder de critère juridique.

Le directeur des affaires juridiques



Jean MAÏA

¹⁹ Selon une jurisprudence constante du juge administratif : voir par exemple, CE 12 juin 2014, n° 370600, *Fédération générale du commerce*.

²⁰ Il est seulement possible de s'interroger sur les chances de succès d'un contentieux qui serait engagé par un ressortissant français se prévalant d'une méconnaissance du principe d'égalité à raison d'un refus qui lui serait opposé alors qu'une aide aurait été accordée à un ressortissant étranger bénéficiant d'un droit au séjour durable sur le territoire français mais de telles configurations sont rarement admises par le juge (cf. conditions posées par la jurisprudence, point 2.1).

ANNEXE VIII

**Comparaison avec les pays voisins
(Allemagne, Royaume-Uni, Pays-Bas,
Belgique) sur les déterminants fiscaux
individuels des talents internationaux**

SOMMAIRE

1. LA FRANCE DISPOSE D'UN REGIME FISCAL D'IMPATRIES TRES COMPETITIF	1
1.1. Un régime fiscal très avantageux pour les bénéficiaires.....	1
1.2. Un régime compétitif sur le plan européen.....	3
1.3. L'accroissement de ses avantages n'est pas une priorité immédiate.....	10
1.3.1. <i>L'assouplissement des conditions d'ouverture du régime est risquée.....</i>	<i>10</i>
1.3.2. <i>La création d'un régime « social » des impatriés devrait être expertisée</i>	<i>10</i>
2. POURSUIVRE L'ALIGNEMENT SUR LA MOYENNE EUROPEENNE DU REGIME FISCAL ET SOCIAL DES PLANS D'INTERESSEMENT A LONG TERME	11
2.1. Le régime des AGA est devenu très attractif depuis la loi du 6 août 2015.....	18
2.1.1. <i>Le dispositif des actions sur performance est devenu très attractif.....</i>	<i>18</i>
2.1.2. <i>La loi a créé un risque de non-application aux salariés français de groupes étrangers</i>	<i>21</i>
2.2. Diminuer les charges pesant sur les stock-options pour attirer les CEO.....	23
2.2.1. <i>Le régime des stock-options est délibérément pénalisé.....</i>	<i>23</i>
2.2.2. <i>Abaisser les prélèvements sociaux pesant sur le régime des stock-options.....</i>	<i>28</i>
3. CREER UNE FISCALITE DE L'ATTRACTIVITE IMPLIQUE DE REVOIR LA FISCALITE FRANÇAISE DANS SON ENSEMBLE.....	30
3.1. La fiscalité individuelle ne peut-être détachée d'une fiscalité générale attractive.....	30
3.2. Le niveau des prélèvements sociaux maintient un risque sérieux d'attractivité pour la France.....	31
3.3. Mieux communiquer sur nos atouts fiscaux et le coût de la vie réelle.....	48
3.3.1. <i>Mettre en valeur les dispositifs individuellement avantageux pour les talents</i>	<i>48</i>
3.3.2. <i>Développer une communication axée sur le pouvoir d'achat.....</i>	<i>48</i>

1. La France dispose d'un régime fiscal d'impatriés très compétitif

Le rapport IGF n° 2014-M-050-01 d'octobre 2014 relatif aux quartiers généraux (QG) des grandes entreprises en France soulignait que la France était moins compétitive que ses voisins européens sur deux points en particulier :

- ◆ les plans d'intéressement à long terme (« *Long term incentive plan* », incluant les dispositifs de stock-options et d'attribution gratuite d'actions) sont en-deçà de l'offre moyenne européenne ;
- ◆ le régime fiscal dit « des impatriés » est un véritable atout mais pourrait davantage faire la différence.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a apporté deux améliorations significatives :

- ◆ elle a assoupli le régime juridique et amélioré le régime fiscal et social des attributions gratuites d'actions (AGA), tant pour le bénéficiaire que pour l'employeur, pour celles dont l'attribution a été autorisée sur la base d'une décision de l'assemblée générale postérieure au 7 août 2015 ;
- ◆ elle a élargi le régime fiscal des impatriés au changement de fonctions du bénéficiaire au sein de la même entreprise ou du groupe à laquelle elle appartient.

1.1. Un régime fiscal très avantageux pour les bénéficiaires

Selon l'article 155B du CGI, le régime des impatriés est ouvert aux salariés et dirigeants, aussi bien aux Français qu'aux étrangers¹, qui :

- ◆ sont appelés à occuper un emploi dans une entreprise établie en France (soit par une entreprise établie à l'étranger ayant des liens avec l'entreprise en France, soit par recrutement direct par une entreprise établie en France) et pendant une durée limitée ;
- ◆ n'ont pas résidé fiscalement en France durant les cinq années précédant leur prise de fonction au sein d'une entreprise établie en France ;
- ◆ établissent leur foyer fiscal en France ou en font leur lieu de séjour principal, et y exercent une activité professionnelle à titre principal.

Il offre plusieurs avantages :

- ◆ une exonération pour son montant réel du supplément de rémunération directement lié à l'exercice d'une activité professionnelle en France (« prime d'impatriation ») ou sur option ouverte aux seuls impatriés directement recrutés par une entreprise établie en France, pour un montant forfaitaire évalué à 30 % de la rémunération ;
- ◆ une exonération de la part de la rémunération se rapportant à l'activité exercée à l'étranger lorsque celle-ci est exercée dans l'intérêt exclusif et direct de l'entreprise ;
- ◆ une exonération possible d'impôts sur le revenu à hauteur de 50 % du montant de certains revenus de capitaux mobiliers et produits de la propriété intellectuelle et industrielle perçus à l'étranger (« revenus passifs ») et de certaines plus-values de cession de valeurs mobilières et de droits sociaux détenus à l'étranger ;
- ◆ une exonération temporaire d'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) est prévue pour les biens situés hors de France (article 885 A du CGI, introduit par la loi de modernisation de l'économie n° 2008-776 du 4 août 2008).

¹ Le système fiscal français repose sur la résidence et non sur la nationalité.

Annexe VIII

Par ailleurs, il est à noter que les droits de mutation à titre gratuit (DMTG) sont dus à raison des seuls biens meubles et immeubles, situés en France pour les personnes qui n'ont pas résidé en France sur au moins six des dix dernières années.

Toutefois :

- ◆ l'intéressé peut choisir entre deux plafonnements : limiter à 50 % de sa rémunération nette totale imposable l'ensemble de la rémunération exonérée (prime d'impatriation et rémunération se rapportant à l'activité exercée à l'étranger), ou limiter à 20 % de sa rémunération imposable la fraction de la rémunération exonérée se rapportant à l'activité exercée à l'étranger ;
- ◆ la part restant soumise à l'impôt sur le revenu ne doit pas être inférieure à la rémunération versée au titre de fonctions analogues dans l'entreprise ou dans des entreprises similaires en France ;
- ◆ l'impatrié (et son employeur français ou étranger) se trouve dans l'obligation de cotiser au régime général français de sécurité sociale.

Ce régime connaît un succès croissant, le nombre de bénéficiaires a plus que doublé entre 2007 et 2013, passant de 7 350 à 11 070. Corrélativement, son coût est passé de 40 M€ à 135 M€ entre 2007 et 2013, soit une augmentation de 238 %.

Tableau 1 : Évolution du nombre de bénéficiaires et du coût du régime des impatriés

Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Variation période
Bénéficiaires	7 350	7 270	8 430	8 600	9 070	9 840	11 070	51 %
Coût (M€)	40	50	70	80	110	115	135	238 %
Gain moyen annuel (€) par bénéficiaire	5 442	6 878	8 304	9 302	12 128	11 687	12 195	124 %

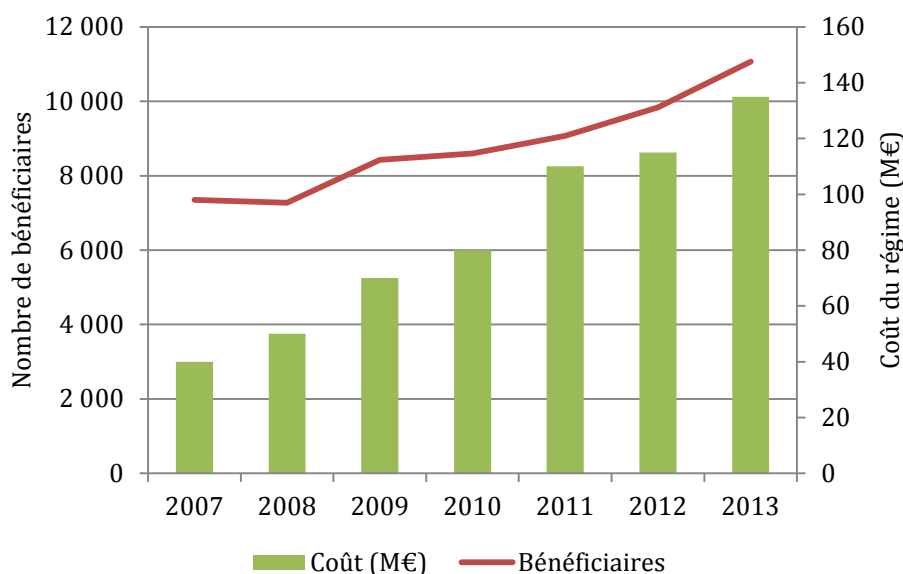
Source : Rapport IGF n° 2014-M-050-01 d'octobre 2014 relatif aux quartiers généraux des grandes entreprises en France - Documents budgétaires, DLF, 2014.

L'exonération d'ISF coûtait 17 M€ en 2012².

² *Voies et moyens* – Tome II, PLF 2014

Annexe VIII

Graphique 1 : Évolution du nombre de bénéficiaires et du coût du régime des impatriés



Source : Rapport IGF n° 2014-M-050-01 d'octobre 2014 relatif aux quartiers généraux des grandes entreprises en France - Documents budgétaires, DLF, 2014.

1.2. Un régime compétitif sur le plan européen

La loi du 6 août 2015 a élargi le régime fiscal des impatriés au changement de fonctions du bénéficiaire au sein de la même entreprise ou du groupe à laquelle elle appartient, de manière à favoriser son évolution professionnelle, à la condition que la rémunération de l'impatrié soumise à l'impôt sur le revenu (IR) soit au moins égale à celle perçue au titre de fonctions analogues dans la même entreprise ou, à défaut, dans des entreprises similaires établies en France.

La plupart de pays européens possède un régime fiscal de type impatriés, dont les principales différences portent sur :

- ◆ la durée minimale (entre une durée de cinq ans et une durée illimitée) ;
- ◆ l'existence et le niveau de conditions plancher et/ou plafond pour les rémunérations ;
- ◆ l'existence de déductions supplémentaires pour le bénéficiaire, ou pour l'entreprise ;
- ◆ la condition de résidence antérieure est majoritairement de cinq ans (dix ans en Espagne) ;
- ◆ l'exonération, qui porte soit sur les seuls revenus hors du territoire, soit sur les revenus professionnels perçus sur le territoire ou bien encore sur l'indemnité de rémunération offerte à l'impatrié ;
- ◆ l'exonération prend la forme d'un abattement fiscal majoritairement fixé à 30 % ou d'un taux d'imposition réduit.

Le régime fiscal français des impatriés est donc compétitif en Europe :

- ◆ l'Allemagne ne dispose pas de régime équivalent ;
- ◆ l'Irlande et l'Italie viennent d'instaurer un dispositif équivalent limité à cinq années, durée également en vigueur en Espagne, en Suède et au Luxembourg ; les Pays-Bas ont ramené la durée du bénéfice de 10 à 8 ans en 2012 ;
- ◆ la condition de résidence antérieure est majoritairement de cinq ans ;

Annexe VIII

- ◆ le changement de fonctions n'est pas envisagé dans les régimes d'impatriés en Espagne, Irlande Italie, Belgique ou Luxembourg ; aux Pays-Bas, un impatrié qui bénéficie du régime spécial peut continuer à en bénéficier en cas de changement d'employeur à condition que la période entre la fin de l'ancien et le début du nouvel emploi n'excède pas trois mois.

Chaque régime possède ses spécificités, et le régime britannique est assez complexe à appréhender. La comparaison des conditions de ces différents régimes est dès lors difficile en tant que telle :

- ◆ aux Pays-Bas la condition de résidence antérieure est d'au moins 16 mois au cours des 24 derniers mois (condition non communiquée pour la Belgique) ;
- ◆ aux Pays-Bas, le régime ouvre droit à une exonération des remboursements des dépenses de scolarité ; en Belgique, les dépenses de l'employeur en faveur du logement de l'impatrié ou des frais de scolarité sont déduites de l'IS ;
- ◆ la durée de régimes équivalents est de 8 ans aux Pays-Bas, 10 ans au Portugal, illimitée en Belgique (le principe du caractère temporaire est acquis mais aucune limite n'a été fixée et cette condition n'est pas vérifiée) ;
- ◆ le Royaume-Uni ne dispose pas de régime spécifique d'impatriation mais le régime fiscal dit de « *remittance basis* » conduit à soustraire à l'impôt britannique les revenus perçus par certains contribuables au titre de fonctions exercées hors du territoire, tant que ces revenus ne sont pas transférés au Royaume-Uni (même si le régime des « *Non-Dom* » devient moins favorable à partir de la douzième année) ; après un durcissement en 2015, ce régime de « *remittance basis* » devrait disparaître en 2017 pour les résidents de long terme ;
- ◆ en Espagne, le taux d'impôt réduit s'applique à la totalité de la base taxable, avec un taux d'imposition spéciale (24 % pour les revenus jusqu'à 600 k€) qui s'applique pendant cinq ans.

Un grand groupe international a accepté de conduire une évaluation chiffrée pour illustrer l'effet de l'imposition du revenu en France, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas.

Celle-ci montre que, si l'IR de droit commun sera environ 30 % moins élevé au Royaume-Uni et 50 % plus élevé aux Pays-Bas qu'en France, l'impatrié français est très largement devant ses concurrents européens en étant imposé moitié moins qu'au Royaume-Uni (avant prélèvements sociaux en France) et environ 75 % de moins qu'aux Pays-Bas.

Tableau 2 : Comparaison des montants d'impôts à acquitter selon les régimes d'impatriation en France, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas (en €)

Impôt	France	Royaume-Uni	Pays-Bas
Impôt sur le revenu sans régime favorable	23 335	15 813	35 341
Impôt sur le revenu avec régime impatriés	5 155	11 007	19 466

Source : Grand groupe international, mars 2016.

- *Note* : Les calculs ont été réalisés sur les bases suivantes : une rémunération nette totale de 100 k€, une prime d'impatriation de 50 k€, 20 % de jours à l'étranger, profil célibataire ; pour le Royaume-Uni, la rémunération nette totale est nette de sécurité sociale et un taux de change de 1€ = 0,77501 GBP a été appliqué.

Tableau 3 : Analyse comparative des différents régimes d'impatriés en Europe

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
Régime	<p>Régime du 01/01/2008 applicable aux salariés et dirigeants détachés auprès d'une entreprise établie en France ou appelés à exercer une activité en France au sein d'une entreprise française</p> <p>Régime assoupli par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques : maintien des dérogations d'impositions en cas de changement de fonctions (à compter du 7 août 2015)</p> <p>ISF : régime applicable aux résidents fiscaux en France depuis le 6 août 2008</p> <p>DMTG : régime applicable aux résidents fiscaux en France depuis 1998</p>	<p>Aucun régime particulier</p>	<p>Régime créé en 1983 afin d'attirer en Belgique des sièges d'entreprises internationales.</p> <p>Le régime vise des cadres détachés dans une filiale ou une succursale d'une société étrangère sur une ressource humaine normalement absente du marché du travail belge ; le cadre devrait conserver à l'étranger le centre de ses intérêts économiques et devrait pouvoir démontrer qu'il ne s'établit pas définitivement en Belgique. Dans les faits, il existe peu voire aucun contrôle du respect des conditions³.</p> <p>Les avantages ont été réduits depuis 2014 : lorsque plus de 25 % des revenus ne sont pas considérés comme étant imposables en Belgique, le cadre ne bénéficie plus des mêmes réductions d'impôt que les résidents⁴</p>	<p>Régime ouvert aux étrangers affectés aux Pays-Bas, présentant une expertise particulière, hautement qualifiés ou très spécialisés.</p> <p>Les impatriés sont imposables sur leurs revenus mondiaux dans la box 1. Pour les box 2 et 3, ils sont considérés (sur option) comme non-résidents et ne sont donc imposables que sur les éléments de revenus situés aux Pays-Bas.</p> <p>Régime du « 30 % ruling » : possibilité de percevoir une allocation égale à 30 % de leurs revenus en exonération de taxe</p>	<p>Il n'existe pas de régime spécifique d'impatriation au RU. Toutefois, le régime fiscal dit de « <i>remittance basis</i> » conduit à faire échapper à l'impôt britannique les revenus perçus par certains contribuables au titre de fonctions exercées hors du territoire, tant que ces revenus ne sont pas transférés au RU.</p> <p>La « <i>remittance basis</i> » présente :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'avantage d'une imposition moindre ; - mais l'inconvénient de faire perdre à son titulaire le droit aux abattements et déductions (« <i>personal allowances and reliefs</i> ») en ce qui concerne l'IR des particuliers et les plus-values de cession. <p>Projet de suppression du dispositif « <i>remittance basis</i> » en avril 2017 pour les personnes physiques non-domiciliées qui ont été résidentes du RU pendant au moins 15 ans sur les 20 dernières années. Elles seront traitées comme des personnes domiciliées au RU et soumises à l'impôt britannique sur l'ensemble de leurs revenus mondiaux</p>

³ En 2003, la Cour des comptes belge a émis des doutes sur la légalité de ce régime. Elle a suggéré de le restreindre, d'une part, en le limitant dans sa nature et dans le temps et, d'autre part, en le rendant plus sélectif dans son attribution. Le régime n'a pas été modifié sur ces aspects à ce jour.

⁴ Jusqu'en 2014, les cadres impatriés bénéficiaient du statut de « non-résidents ayant un foyer d'habitation en Belgique ». À ce titre, ils bénéficiaient des mêmes réductions d'impôt que les résidents. Ce statut particulier a été supprimé en 2014. Depuis, seuls les non-résidents dont au moins 75 % des revenus sont de source belge peuvent bénéficier des mêmes réductions d'impôt que les résidents, sous la réserve suivante : parmi ces derniers, seuls ceux domiciliés dans l'EEE bénéficient des réductions d'impôt fédérales et régionales. Les non-résidents domiciliés dans un Etat non membre de l'EEE ne peuvent bénéficier que des réductions fédérales.

Annexe VIII

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
Exonération	<p>Exonération d'IR du supplément de rémunération directement lié à l'exercice de leur activité professionnelle en France (prime d'impatriation).</p> <p>Exonération sous conditions à l'IR :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des RCM dont le paiement est assuré par une personne établie hors de France⁵ ; - des gains réalisés à l'occasion de la cession de valeurs mobilières et de droits sociaux, lorsque le dépositaire des titres ou, à défaut, la société dont les titres sont cédés est établi hors de France⁶. <p>ISF et DMTG : assiette d'imposition réduite aux seuls biens situés en France :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ISF : les personnes physiques qui n'ont pas été fiscalement domiciliées en France au cours des cinq années civiles précédant celle au cours de laquelle elles établissent leur domicile fiscal en France ne sont imposables qu'à raison de leurs biens situés en France, et cela jusqu'au 31 décembre de la 5^{ème} année qui suit celle au cours de laquelle elles ont établi leur domicile fiscal en France - Droits de mutation à titre gratuit : dus à raison des seuls biens meubles et immeubles, situés en France pour les personnes qui n'ont pas résidé en France sur au moins six des dix dernières années 	/	<p>Exonération des :</p> <ul style="list-style-type: none"> - frais d'expatriation ; - journées de travail passées à l'étranger (limitées en théorie à 30 à 40 % du temps de travail) 	<p>Exonération de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'indemnité pour frais versée par l'employeur. Cette somme, destinée à compenser les frais encourus par le salarié du fait de son expatriation, ne peut être supérieure à 30 % du montant de la rémunération globale ; - des remboursements effectués par l'employeur au titre des dépenses de scolarisation des enfants à charge dans des établissements internationaux. <p>Le cadre expatrié est considéré sur option comme non-résident au titre de l'imposition des revenus du patrimoine et de ceux provenant de participations substantielles (supérieures à 5 %) dans le capital de sociétés néerlandaises ou étrangères⁷.</p> <p>Il est en revanche automatiquement considéré comme résident au titre de l'imposition des revenus professionnels, ce qui lui permet de bénéficier des déductions et crédits d'impôt accordés par le droit commun</p>	<p>Les personnes « <i>Non domiciled</i> » peuvent demander à ne pas être soumises à l'impôt britannique sur leurs revenus et gains de source étrangère</p>

⁵ Dans un Etat ou territoire ayant conclu avec la France une convention fiscale qui contient une clause d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude ou l'évasion fiscale.

⁶ Corrélativement, les moins-values réalisées lors de la cession de ces titres sont constatées à hauteur de 50 % de leur montant.

⁷ Les revenus tirés d'un investissement dans des biens immobiliers situés aux Pays-Bas sont toutefois soumis à l'impôt.

Annexe VIII

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
Taux	<p>Primes d'impatriation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - principe : pas de taux - exception : sur option, évaluation forfaitaire (30%) de la prime - règles communes : <p>l'exonération de la prime ne doit pas conduire à une imposition inférieure à celle constatée au titre de fonctions analogues.</p> <p>RCM et gains de cession : exonérés à hauteur de 50 % (cf. <i>supra</i>).</p> <p>ISF et DMTG : assiette réduite (cf. <i>supra</i>)</p>	/	<p>Pas d'avantage concernant le taux d'imposition mais réduction du revenu soumis à l'impôt (en pratique le cadre étranger perçoit la moitié de son traitement en exonération d'impôt). Cependant, avantages réduits depuis 2014 (cf. <i>supra</i>)</p>	<p>Pas d'avantage concernant le taux d'imposition mais réduction du revenu soumis à l'impôt</p>	<p>Pas d'avantage concernant le taux d'imposition mais dérogation au principe général d'imposition sur les revenus mondiaux</p>

Annexe VIII

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
Durée du régime (années)	<p>Maximum 6 ans :</p> <p>IR : 31 décembre de la cinquième année civile suivant celle de cette prise de fonctions</p> <p>ISF : jusqu'au 31 décembre de la cinquième année qui suit celle au cours de laquelle la résidence fiscale a été établie en France</p> <p>DMTG : jusqu'à ce qu'il y ait eu résidence fiscale en France sur au moins six des dix dernières années</p>	/	<p>Théoriquement, ce régime revêt un caractère temporaire. Toutefois aucune durée maximale n'a été fixée</p>	<p>Régime accordé pour une période maximum de huit ans. Les séjours du salarié aux Pays-Bas durant les 25 années précédentes sont pris en compte et réduisent la durée d'applicabilité du régime de faveur</p>	<p><i>Cas particuliers des résidents à long terme</i></p> <p>Durcissement en 2015 à partir de la 17^{ème} année. Les personnes non-domiciliées souhaitant bénéficier de la « <i>remittance basis</i> » qui ont résidé au RU 7 années sur les 9 dernières doivent s'acquitter d'une taxe forfaitaire de 30 000 £. Le montant de cette taxe est porté à 60 000 £ en cas de résidence au RU au moins 12 années sur les 14 dernières. A compter du 6 avril 2015, la taxe est portée à 90 000 £ en cas de résidence d'au moins 17 ans sur le sol britannique au cours des 20 dernières années.</p> <p>Projet de <u>suppression du dispositif « <i>remittance basis</i> » en avril 2017</u> pour les résidents à long terme (cf. <i>supra</i>)</p>
Autre avantage accordé	/	/	Déduction à l'IS des frais du cadre impatrié liés à son détachement et supportés par l'employeur (frais de logement, frais de scolarité...)		Rapatriment au RU hors de toute imposition des revenus non britanniques et non-imposés préalablement dans un but d'investissement dans des entreprises britanniques (cotées ou non)

Annexe VIII

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
Condition de résidence antérieure	IR : Non domiciliation fiscale en France au cours des cinq années civiles précédant celle de leur prise de fonctions ISF : ne pas avoir été fiscalement domicilié en France au cours des cinq années civiles précédant celle au cours de laquelle le domicile fiscal est établi en France DMTG : résidence fiscale en France moins de six ans au cours des dix dernières années	/	Non	Ne doit pas avoir vécu pendant plus de 16 mois à moins de 150 km de la frontière néerlandaise dans la période de 24 mois précédant l'embauche aux Pays-Bas	Non, mais régime ne s'appliquant qu'aux non-domiciliés
Autre limite	/	/	Non	Salaire > 36 889 € (28 041 € pour les étudiants en doctorat et les jeunes diplômés de moins de 30 ans, aucun plancher pour les scientifiques et chercheurs exerçant leur activité dans l'enseignement)	Cf. <i>supra</i> (durcissement à partir de la 17 ^{ème} année et projet de suppression du régime pour les résidents à long terme)

Source : Direction de la législation fiscale, février 2016.

1.3. L'accroissement de ses avantages n'est pas une priorité immédiate

1.3.1. L'assouplissement des conditions d'ouverture du régime est risquée

Plusieurs éléments d'assouplissement ont été envisagés :

- ◆ réduire la condition de résidence antérieure, à deux ou trois ans, c'est-à-dire à une durée suffisamment courte pour inciter à la mobilité d'un talent avec sa famille ;
- ◆ allonger de cinq à dix ans le bénéfice du régime ;
- ◆ introduire une dégressivité de l'exonération sur une ou deux années supplémentaires pour limiter l'effet de seuil à la fin des cinq ou six années.

La condition de résidence pourrait constituer un obstacle au retour des Français expatriés à l'étranger, puisque la plupart des entreprises rencontrées considèrent qu'un petit nombre rentrera au-delà de cinq ans à l'étranger. Dans le système actuel, il serait toutefois difficile de justifier la rupture d'égalité de traitement entre Français et étranger.

S'agissant de la durée, selon le rapport IGF relatif aux QG, le doublement de la durée n'entraînerait pas mécaniquement le doublement du coût, tous les impatriés n'ayant pas vocation à rester bénéficiaires du régime pendant dix ans.

Le principal obstacle est juridique. Selon la DLF, l'allongement de cinq à dix ans de la durée du bénéfice soulève une difficulté de fond dans la mesure où il devient difficile de justifier la différence de traitement entre les bénéficiaires du régime et les autres contribuables se trouvant dans des situations similaires, d'autant qu'il peut paraître raisonnable d'estimer que les contraintes causées par l'impatriation diminuent avec l'allongement de la durée de séjour en France. Le risque juridique ne peut être écarté d'autant que le Conseil Constitutionnel n'a pas eu à examiner la loi de 2008 à l'origine du dispositif dans le cadre de son contrôle *a priori*.

La mission considère que cinq ans correspond aujourd'hui à une durée équilibrée pour permettre de bénéficier d'un régime très favorable tout en anticipant sa fin, et que son intérêt ne justifie pas de courir un risque constitutionnel.

1.3.2. La création d'un régime « social » des impatriés devrait être expertisée

La pratique du « *tax equalization* » par les entreprises permet de rémunérer un cadre international expatrié au même prix que dans son pays d'origine (principe du « *no gain, no loss* »), en déduisant l'ensemble des frais qui auraient été déboursés dans le pays d'origine avec une prise en charge par l'employeur des charges réelles.

Cette pratique a pour effet, uniquement lorsque l'expatrié provient d'un pays où les charges fiscales et sociales sont élevées, d'abaisser le coût du travail et de compenser en quelque sorte une partie des charges payées en France par l'employeur. Cette situation reste toutefois cantonnée à quelques pays d'Europe du Nord.

S'il paraît difficile de justifier l'exonération de charges sociales à un régime déjà fiscalement très favorable, un volet social pourrait néanmoins être mis en place à travers l'extension d'une exonération des avantages en nature de la base de calcul des cotisations sociales pour les bénéficiaires du régime des impatriés, lorsqu'il n'existe pas de convention de sécurité sociale avec le pays dont le talent est le ressortissant.

Dans ce cas, l'employeur continue également de cotiser dans le système d'origine du salarié pour lui maintenir ses droits. Or l'avantage en nature que constitue cette contribution reste pris en compte dans la base de calcul des cotisations sociales, et entre ainsi dans le calcul des charges employeur en France.

Annexe VIII

La simulation réalisée par un groupe international français de l'effet pour l'employeur d'une exonération des avantages en nature de la base de calcul des cotisations sociales permet de réduire considérablement le coût (cas d'un salarié brésilien en mission temporaire avant application de la convention de sécurité sociale bilatérale qui a été signée, célibataire sans enfants à charge, qui bénéficierait du régime des impatriés au plan fiscal).

Tableau 4 : Simulation du coût social d'un salarié brésilien en mission

		Hors convention de sécurité sociale (double affiliation dans les faits)	Hypothèse d'une extension du régime des impatriés aux cotisations sociales françaises
Rémunération nette en poche garantie pour l'expatrié (rémunération brute moins charges sociales et fiscales théoriques)		120 000	120 000
Sécurité sociale française	Cotisations de sécurité sociale employé (25 %) - calculé sur salaire net en poche + cotisations brésiennes (avantage en nature) + impôt français	49 138	30 000
	<i>Gross up</i> sur les cotisations (intégration des cotisations acquittées par l'employeur pour le compte du salarié dans les avantages en nature)	27 833	0
	Cotisations employeur	164 114	72 000
	<i>Total sécurité sociale</i>	<i>241 085</i>	<i>102 000</i>
Sécurité sociale brésilienne	Cotisations salariales	1 500	1 500
	Cotisations patronales	42 960	42 960
Imposition française	Impôt sur le revenu français acquitté par l'entreprise pour le compte du salarié	32 092	32 092
Coût total pour l'entreprise française		437 637	298 552

Source : Grand groupe international français, février 2016.

2. Poursuivre l'alignement sur la moyenne européenne du régime fiscal et social des plans d'intéressement à long terme

Parmi les éléments de rémunération, les stock-options et les AGA (ou actions gratuites sur performance) constituent un élément de rémunération important des cadres de haut niveau ou à haut potentiel. Ces plans d'intéressement à long terme (« *long term incentive plan* ») sont des rémunérations différées qui viennent s'ajouter au salaire ainsi qu'aux « bonus » (*short term incentive*).

Les stock-options et les AGA constituent également des éléments de motivation et de fidélisation.

Annexe VIII

Le mécanisme des stock-options, introduit en 1970⁸, consiste à attribuer aux salariés et mandataires sociaux le droit de souscrire ou d'acheter, sur une certaine période et à un prix fixé à l'avance (prix d'exercice de l'option), des actions de la société. Un délai est octroyé au bénéficiaire pour lever l'option, au cours duquel le prix d'exercice reste identique, quelle que soit l'évolution de la valeur réelle des titres.

Schématiquement, les stock-options se déroulent en trois phases :

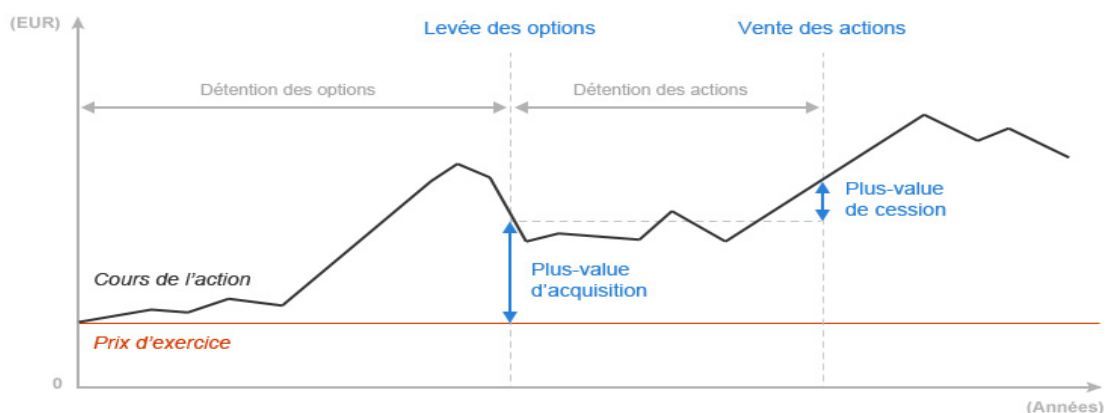
- ◆ l'attribution des options : c'est la décision d'offrir à certains bénéficiaires la possibilité d'acquérir un nombre d'actions dans un certain délai et à un certain prix (le bénéficiaire détient des options) ;
- ◆ la levée d'option, correspondant à l'achat des actions, qui peut donner lieu à une plus-value d'acquisition (le bénéficiaire détient des actions) ;
- ◆ la cession des titres, correspondant à la vente des actions, qui peut donner lieu à une plus-value de cession.

Un rabais peut-être consenti ; le rabais est alors la différence entre le prix d'attribution de l'action (c'est-à-dire le prix auquel l'option donne le droit d'acheter l'action) et sa valeur réelle au même moment (au cours de bourse du jour de l'attribution).

Le gain de levée d'option est minoré du rabais excédentaire éventuel, qui a déjà été imposé à l'impôt sur le revenu lors de la levée des options. Il peut exister un rabais excédentaire au sein du gain de levée d'option si le prix auquel l'action est offerte est inférieur à 95 % de la moyenne des 20 séances de bourse précédant le jour où l'option est consentie.

Les options sur titres non cotés doivent être consenties à la valeur réelle desdites actions à la date où les options sont accordées ; il n'y a donc jamais de rabais excédentaire dans ce cas.

Figure 1 : Schéma du mécanisme des stock-options



Source : Mission IGF, avec hypothèse graphique d'un rabais égal à zéro.

Créé en 2004⁹, le dispositif des actions gratuites (« *Performance Shares* ») visait initialement à élargir l'actionnariat salarié, quand les stock-options étaient plutôt réservées aux fonctions les plus hautes. Le mécanisme s'articule autour de deux périodes :

- ◆ une période d'acquisition (*vesting*), qui court de la décision d'attribution à l'attribution effective des actions au bénéficiaire, d'une durée minimale d'un an (deux ans avant la loi du 6 août 2015) ;

⁸ Loi n° 70-1322 du 31 décembre 1970.

⁹ Loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004.

Annexe VIII

- ◆ une période de conservation (*holding*), qui débute au moment de l'attribution effective des actions et au cours de laquelle les actions restent indisponibles, d'une durée minimale d'un an (deux ans avant la loi du 6 août 2015) sauf si la période d'acquisition fixée par l'assemblée générale extraordinaire est de deux ans.

Si leur mécanique juridique et leurs finalités sont relativement identiques, quelques différences de logique subsistent :

- ◆ l'AGA permet de devenir actionnaire sans contrepartie financière, ce qui peut sembler concerner davantage de salariés, contrairement aux stock-options qui impliquent une souscription, même si dans la pratique, cette différence est atténuée par la pratique des « levées-ventes » (cession dans la foulée de la levée d'option) ;
- ◆ le régime des AGA impose une durée de détention minimum en contrepartie de la gratuité, selon un régime plus contraignant que celui des stock-options ;
- ◆ les stock-options sont plus aléatoires, alors que le bénéficiaire d'une action gratuite est certain de recevoir l'action ;
- ◆ les AGA permettent de prendre en compte des critères de présence ou de performance, quand les gains obtenus par les stock-options sont liés à la performance du marché ;
- ◆ l'AGA vise à fidéliser (elles sont souvent distribuées de façon étalée et conservation minimale imposée) alors que les stock-options servent à motiver le salarié au développement de l'entreprise (elles sont données à ceux dont on estime qu'ils auront un impact sur les résultats, qui en général vendent dès la levée).

Annexe VIII

Tableau 5 : Comparaison des mécanismes juridiques et économiques des dispositifs de stock-options et d'attribution gratuite d'actions

	Stock-options	Attribution gratuite d'actions
Intérêt de l'entreprise (long terme)	Motiver le salarié au développement de l'entreprise	Fidéliser
Intérêt du bénéficiaire	Rémunération par achat d'actions à une date et un prix fixés à l'avance (lors de l'attribution)	Rémunération sans risque en capital (absence de mise de fonds au départ)
Entreprises	Sociétés par actions (sociétés anonymes, sociétés par actions simplifiées, sociétés en commandite par action), cotées ou non cotées	Idem
Bénéficiaires	Salariés et mandataires sociaux	Salariés et mandataires sociaux (à l'exclusion des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance), et, sous certaines conditions, à ceux des sociétés qui lui sont liées
Nature des titres	Actions existantes (options d'achat) ou à émettre (options de souscription) 3 étapes : - rapport de l'organe chargé de convoquer l'assemblée générale extraordinaire (AGE) (CA, directoire, etc.) et des commissaires aux comptes - décision de l'AGE, qui fixe un cadre aux organes d'administration - décision du CA ou du directoire	Actions existantes ou à émettre Idem
Décision d'attribution	L'attribution est décidée par le CA ou le directoire mais doit être autorisée par une assemblée générale extraordinaire (AGE) L'AGE : <ul style="list-style-type: none"> examine et détermine le périmètre de l'octroi (qualités des bénéficiaires, prix des actions et quantité et pourcentage d'actions visées par la mesure – cependant elle peut déléguer ces critères aux dirigeants sociaux) et le délai pendant lequel les options doivent être exercées délègue les formalités d'accomplissement aux dirigeants sociaux, lesquels doivent s'exécuter et mettre en place, sur délégation, le plan d'option, dans un délai imparti par l'AGE et qui ne peut dépasser 38 mois 	Idem L'AGE fixe : <ul style="list-style-type: none"> le délai pendant lequel l'autorisation pourra être utilisée, qui ne peut dépasser 38 mois les bénéficiaires potentiels le pourcentage maximum du capital social pouvant être attribué (le nombre total d'actions distribuées ne peut excéder 10 % du capital social) la durée minimale de la période d'acquisition et de conservation la nature des actions concernées

Annexe VIII

	Stock-options	Attribution gratuite d'actions
	<ul style="list-style-type: none"> peut décider d'interdire toute décade par rapport au cours de bourse concernant le prix d'exercice des options, peut fixer le type d'options (par exemple lorsque des actionnaires obligent à n'accorder que des options d'achat pour éviter une dilution trop forte de leur poids dans le capital), ou le plafond de l'émission d'actions nouvelles ou d'achat de titres (plafond légal d'un tiers du capital social, cf. <i>infra</i>) <p>Le CA ou le directoire détermine les conditions d'attribution, dans le cadre fixé par l'AGE, et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> les bénéficiaires des options les périodes auxquelles les options sont attribuées (éventuellement en plusieurs tranches, dans le délai global fixé par l'AGE) le prix d'achat ou de souscription des actions (ce prix doit être fixé le jour où l'option est consentie c'est à dire quand le CA ou le directoire arrête les conditions générales de l'offre) les conditions d'exercice des options (le nombre d'actions qui peuvent être souscrites ou achetées, dans le respect des plafonds, suspension du droit de lever les options en cas d'opérations financières modifiant le capital social, réalisation d'objectifs) 	<p>Le CA ou le directoire détermine les conditions d'attribution, dans le cadre fixé par l'AGE, et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> les bénéficiaires les conditions d'attribution (performance, temps de présence...) les délais des périodes d'acquisition et de conservation (même s'il ne fait que reprendre les délais minima fixés par l'AGE)
<p>Attribution définitive des actions</p>	<p>Attribution des options, puis achat des actions au jour de la levée des options, que le détenteur peut alors céder</p>	<p>L'attribution définitive et donc la cession ne peut intervenir qu'au terme de deux délais successifs, qui empêchent chacun de vendre les actions mais qui sont soumis à un régime juridique et fiscal différent :</p> <p>- délai d'acquisition : 1 an minimum (2 ans avant la loi du 06/08/2015) avant de devenir propriétaire des titres à compter de la date d'attribution.</p> <p>Le CA ou le directoire peut, dans le cadre de ses prérogatives liées à la fixation des conditions d'attribution des actions, prévoir une période d'acquisition plus longue</p> <p>Le délai initial de la période d'acquisition court à la date d'attribution du plan fixé par le CA ou le directoire</p>

Annexe VIII

Attribution gratuite d'actions	
Stock-options	<p>- délai de conservation : 1 an minimum (2 ans minimum avant la loi du 06/08/2015), qui peut être réduit à zéro si la période d'acquisition est déjà fixée à 2 ans</p> <p>Exceptions à ce délai : en cas de décès ou d'invalidité ; opérations considérées comme intercalaires au plan juridique (et fiscal)</p> <p>Minimum de 2 ans, pas de maximum</p> <p>Mécanisme des délais</p>
Durée d'indisponibilité	<p>Délai minimum de 4 ans pour bénéficiaire des avantages fiscaux et sociaux à compter de la date d'octroi des options</p> <p>Une fois les options levées, aucun impôt n'est dû tant que les actions sont conservées</p>
Éléments favorables à la détention des titres	<p>Pas de délai imposé mais abattements sur les plus-values d'acquisition et de cession de 50 % du montant pour des actions détenues à partir de 2 ans, 65 % au-delà de 8 ans</p>
Achat des actions	<p>Achat par le bénéficiaire</p>
Cession des actions	<p>Début à l'expiration du délai de détention des actions (dès la levée)</p> <p>Attribution gratuite</p> <p>Début à l'expiration des délais d'acquisition et de conservation :</p> <p>Pendant le <i>délai d'acquisition</i>, le bénéficiaire n'est titulaire que d'un simple droit de créance sans avoir la qualité d'actionnaire (donc sans droit de vote ni droit au dividende même sous la forme d'une perception différée) ; certains plans peuvent prévoir une rémunération de manière à intéresser au résultat mais sans les mêmes avantages fiscaux et sociaux que les AGA. Les droits résultants de l'AGA sont incessibles pendant toute la période d'acquisition</p> <p>A l'issue du <i>délai d'acquisition</i>, le bénéficiaire devient propriétaire des actions, mais il est tenu de les conserver avant de pouvoir les céder. Pendant la période d'acquisition, le propriétaire ne peut louer, céder à titre onéreux ni transmettre à titre gratuit les actions. Les restrictions sont levées en cas de décès ou d'invalidité du bénéficiaire</p>

Annexe VIII

	Stock-options	Attribution gratuite d'actions
<p>Valeur du gain</p>	<p>3 types de gains :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rabais consenti dans les sociétés cotées sur le prix d'exercice des options : le prix de souscription est fixé en dessous du cours de l'action le jour de l'octroi des options (dans la limite de 80 % de la moyenne des 20 derniers cours de bourse) ; si le rabais n'excède pas 5 % du prix des actions à la date d'attribution des options, le rabais ne sera pas fiscalisé avant la cession des actions (il sera alors intégré au gain d'acquisition) ; la fraction qui excède les 5 % sera imposable dès l'exercice des options - gain d'acquisition (ou gain de levée) (salaire) : égal à la différence constatée le jour de la levée des options entre la valeur des actions à leur date d'acquisition et le prix d'acquisition des actions - gain de cession (patrimoine) : écart constaté le jour de la vente des actions entre le prix de cession et la valeur des actions à leur date d'acquisition 	<p>2 types de gains :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un gain d'acquisition (salaire), égal à la différence entre la valeur des actions à leur date d'acquisition et le prix d'acquisition des actions ; - un gain de cession (patrimoine), égal à la différence entre le prix de cession et la valeur des actions à leur date d'acquisition

Source : Mission.

Annexe VIII

Le caractère attractif du régime français des stock-options et d'AGA (ou actions gratuites sur performance), qui constituent un élément de rémunération important des cadres de haut niveau ou à haut potentiel, a progressivement disparu sous l'augmentation des prélèvements fiscaux et sociaux :

- ◆ la fiscalité est rentrée dans le régime de droit commun des traitements et salaires, notamment depuis la loi de finances pour 2013 (imposition au barème de l'impôt sur le revenu) ;
- ◆ surtout, le poids des charges sociales a fortement renchéri l'imposition globale : s'agissant des stock-options, l'instauration de charges sociale et patronale spécifiques en 2007 et dont le taux a été régulièrement augmenté jusqu'en 2012 (10 % puis 14 % en 2011 puis 30 % en 2012), a effacé l'exonération qui rendait ce régime attractif.

2.1. Le régime des AGA est devenu très attractif depuis la loi du 6 août 2015

2.1.1. Le dispositif des actions sur performance est devenu très attractif

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a assoupli le régime juridique et amélioré le régime fiscal et social des attributions gratuites d'actions (AGA), tant pour le bénéficiaire que pour l'employeur, pour celles dont l'attribution a été autorisée sur la base d'une décision de l'assemblée générale extraordinaire (AGE) postérieure au 7 août 2015.

Au plan juridique, les principaux assouplissements sont les suivants :

- ◆ la période d'acquisition est réduite à un an, au lieu de deux ans auparavant ;
- ◆ la fixation d'une période de conservation des actions gratuites n'est plus obligatoire ;
- ◆ la durée minimale cumulée des actions gratuites est réduite à deux ans, au lieu de quatre ans auparavant.

Si la réduction des délais apparaît une mesure favorable aux entreprises de petite taille (startups, PME...), elle sera relativement neutre pour les grands groupes au regard des horizons de temps pris pour voter les dispositifs d'actions gratuites, plus proches des quatre à cinq années.

Au plan social et fiscal, la loi a nettement favorisé les AGA au regard du régime des stock-options :

- ◆ au plan social :
 - la contribution patronale spécifique est réduite à 20 % au lieu de 30 % et la contribution salariale spécifique de 10 % pour le gain d'acquisition des actions gratuites attribuées postérieurement à la publication de la loi est supprimée ;
 - l'employeur ne supportera le coût de la cotisation patronale que le mois suivant la date d'acquisition effective des actions par le bénéficiaire, ce qui lui permet de ne pas être redevable de la contribution patronale sur les actions gratuites qui n'auraient pas été définitivement acquises à l'issue de la période d'acquisition du fait de la non réalisation des conditions de présence et/ou performance ;
 - l'assiette de la contribution patronale s'applique désormais sur la valeur réelle, à leur date d'acquisition définitive, des actions attribuées (à l'issue la période d'acquisition) et non plus sur la valeur comptable des actions au jour de leur attribution ;

Annexe VIII

- le gain d'acquisition est soumis aux prélèvements sociaux au taux global de 15,5 %, calculés sur la totalité du gain (le gain d'acquisition était auparavant soumis à la CSG et CRDS sur revenus d'activité de 8 % dont 5,1 % de CSG déductible du revenu imposable) ;
- ◆ au plan fiscal : le gain d'acquisition (égal à la valeur des actions au moment de leur acquisition effective par le salarié) est imposé comme la plus-value de cession des actions, c'est-à-dire imposé l'année de cession des actions selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu après application, le cas échéant, d'un des abattements pour durée de détention.

Tableau 6 : Comparaison des principales différences entre les régimes français des stock-options et des attributions gratuites d'actions

	Stock-options	AGA
Régime social	<p>Gain de levée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 % de CSG sur les revenus d'activité (7,5 %), + CRDS (0,5 %) - contribution salariale spécifique de 10 % - contribution patronale de 30 % <p>Gain de cession : prélèvements sociaux de 15,5 % au titre des revenus du patrimoine, à la date de cession</p> <p>Assiette de la contribution patronale : sur option de l'entreprise, est déterminée par la juste valeur des options à leur date d'attribution, ou égale à 25 % de la valeur des actions à la même date</p> <p>La contribution patronale est due par l'employeur au titre de l'année de l'attribution de l'action</p> <p>La contribution salariale spécifique est due par le salarié l'année de cession des titres (elle reste due même en cas d'absence de levée des options)</p>	<p>Gain d'acquisition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contribution salariale spécifique de 10 % supprimée - contribution patronale ramenée de 30 à 20 % - prélèvements sociaux de 15,5 % calculés sur la totalité du gain (suppression CSG + CRDS sur revenus d'activité de 8 % dont 5,1 % de CSG déductible du revenu imposable) <p>Assiette de la contribution patronale : égale au gain d'acquisition définitive des actions gratuites</p> <p>La contribution patronale est exigible le mois suivant la date d'acquisition effective des actions (faute d'attribution la cotisation n'est plus exigible)</p>

Annexe VIII

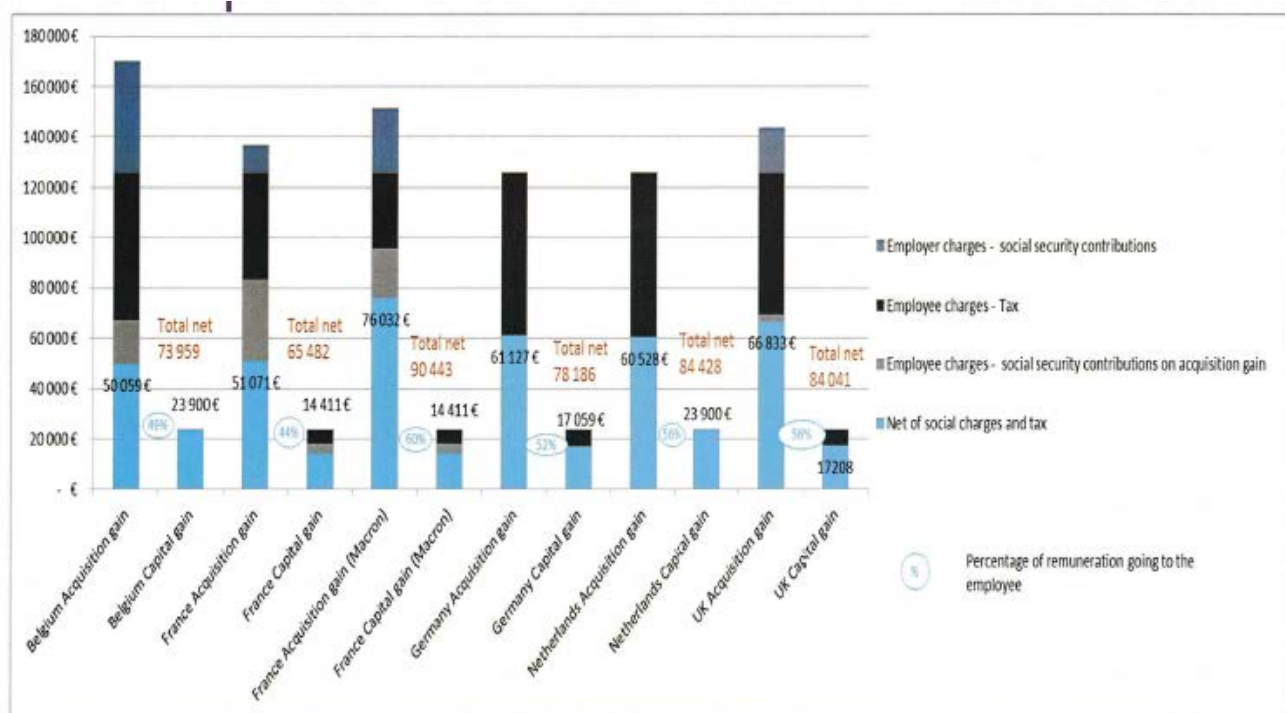
	Stock-options	AGA
Valeur des gains	<p>3 types de gains :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rabais excédentaire consenti dans les sociétés cotées sur le prix d'exercice des options ; si le prix auquel l'action est offerte est inférieur à 95 % de la moyenne des 20 séances de bourse précédant le jour où l'option est consentie ; imposable dès l'attribution des options par le conseil d'administration - gain de levée d'option (salaire) : égal à la différence constatée le jour de la levée des options entre la valeur des actions à leur date d'acquisition et le prix d'acquisition des actions - gain de cession (patrimoine) : écart constaté le jour de la vente des actions entre le prix de cession et la valeur des actions à leur date d'acquisition 	<p>2 types de gains :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un gain d'acquisition (salaire), égal à la différence entre la valeur des actions à leur date d'acquisition et le prix d'acquisition des actions ; - une plus-value de cession (patrimoine), égale à la différence entre le prix de cession et la valeur des actions à leur date d'acquisition.
Régime fiscal	<p>Gain de levée : depuis 2013 IR (hors rabais excédentaire) comme traitements et salaires et non plus selon les règles de droit commun applicables aux plus-values de cessions mobilières</p> <p>L'imposition intervient lors de la cession de l'action acquise suite à la levée d'option, sauf pour le rabais excédentaire, qui est imposé en tant que complément de rémunération d'activité à la date de la levée de l'option</p>	<p>Gain d'acquisition : IR comme traitements et salaires mais calculé sur une base ouvrant droit, le cas échéant, à l'un des abattements pour durée de détention</p>

Source : Direction de la législation fiscale, mars 2016.

Annexe VIII

Une étude réalisée par un grand groupe international à la demande la mission montre qu'en comparaison de ses concurrents directs (Allemagne, Royaume-Uni, Belgique, Pays-Bas), la France est devenue très compétitive sur le gain d'acquisition net pour les bénéficiaires d'actions gratuites, avec un écart d'environ 4 points avec le Royaume-Uni et les Pays-Bas, 8 points avec l'Allemagne et 11 points avec la Belgique.

Graphique 2 : Comparaison des gains nets pour les régimes des actions sur performance (France, Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni)



Source : Grand groupe international, février 2016.

Note : Le calcul est basé sur une année récente d'attribution, avec une période de conservation de deux années. Les taux marginaux d'imposition s'appliquent, avec pour la France, la taxe sur les hauts revenus à 4 % ; le plafond des cotisations sociales employeur et salarié est atteint en Allemagne, Pays-Bas et Royaume-Uni ; la taxe pour les églises en Allemagne est incluse ; un taux de 8 % pour la taxe communale en Belgique est retenu.

2.1.2. La loi a créé un risque de non-application aux salariés français de groupes étrangers

Le régime plus favorable des AGA ouvert par l'article 135 de la loi du 6 août 2015 ne s'appliquera que si l'attribution a été autorisée sur la base d'une décision de l'assemblée générale extraordinaire (AGE) postérieure au 7 août 2015.

Il n'est donc pas possible d'étendre par la doctrine ces dispositions aux attributions d'actions gratuites reposant sur une décision d'AGE antérieure au 8 août 2015.

Cette disposition soumet toutefois les salariés français de groupes étrangers à un risque élevé qu'il n'y ait pas de convocation d'AGE des actionnaires de la société mère dans le seul but d'adapter leur dispositif à la loi française. Il est donc plus accessible aux salariés français d'un groupe dont les organes de décision se trouvent en France.

Annexe VIII

Selon la direction de la législation fiscale (DLF), la loi est ainsi suffisamment précise et impérative pour interdire toute extension doctrinale à une décision d'une autre nature qu'un plan d'attribution et/ou relevant d'un organisme ayant un statut différent de celui d'une AGE, telle l'attribution d'un sous-plan par un conseil d'administration ou son équivalent, qui n'aurait que la valeur d'un document contractuel fixant les conditions d'attribution individuelles pour les bénéficiaires, destiné à aménager le plan étranger afin que les conditions substantielles de la loi nationale soient respectées.

En outre, il apparaît difficile de modifier la loi pour les seuls plans étrangers.

2.2. Diminuer les charges pesant sur les stock-options pour attirer les CEO

2.2.1. Le régime des stock-options est délibérément pénalisé

Contrairement au dispositif des AGA, le régime fiscal et social des stock-options n'a pas été modifié par la loi du 6 août 2015. Le choix a été ainsi fait de privilégier un dispositif plus favorable au renforcement de l'actionnariat salarié, alors que si l'on se place du point de vue de l'attractivité des talents et des quartiers généraux, il faudrait encourager les stock-options car ils sont en général distribués aux plus hauts-revenus.

En effet, selon plusieurs groupes rencontrés, compte tenu du coût élevé des stock-options pour l'entreprise, les employeurs en restreignent l'usage essentiellement au profit des mandataires sociaux.

D'autre part, c'est le régime le moins risqué économiquement qui a été privilégié, au sens où le bénéficiaire des AGA s'expose à l'absence de gains en raison de sa performance individuelle alors que le bénéficiaire des stock-options s'expose davantage au risque d'entreprise.

Enfin, plusieurs groupes ont également indiqué que la livraison des AGA, si elle est avantageuse pour le salarié, coûte relativement cher à l'entreprise (cf. graphique *supra*), ce qui les conduit en règle générale à attribuer quatre fois plus de stock-options que d'actions sur performance.

A compter du 28 septembre 2012 (réforme de la loi de finances pour 2013), le régime français des stock-options présente les caractéristiques suivantes :

- ◆ le **gain de levée** (ou gain d'acquisition, constitué par la différence entre le prix payé par le bénéficiaire à la levée des options et leur valeur réelle à cette même date), hors rabais excédentaire (cf. *infra*), est imposé à l'impôt sur le revenu (IR) en traitements et salaires (au taux marginal de 45 % et 4 % de contribution exceptionnelle d'IR le cas échéant), alors qu'il était entièrement exonéré avant 1990 ; il est soumis à la CSG et CRDS (8 %), auxquelles s'ajoutent une contribution salariale spécifique de 10 % et une contribution patronale de 30 % ;
- ◆ le **gain de cession** (différence entre le prix de cession des titres et leur prix d'acquisition) est imposé à l'IR comme plus-value de cession de valeurs mobilières ; il supporte des prélèvements sociaux de 15,5 % au titre des revenus du patrimoine ;
- ◆ des **abattements** sur les plus-values d'acquisition et de cession de 50 % du montant sont ouverts pour des actions détenues entre 2 et 8 ans, 65 % au-delà ;
- ◆ les exonérations d'IR sont possibles pour des options levées et logées pour une durée minimale de 5 ans dans un plan épargne entreprises (PEE) ou interentreprises (PEI) ; il n'y a pas d'exonération de cotisations sociales et le gain d'acquisition sera soumis à une contribution salariale de 10 % pour les stock-options attribuées.

Si l'imposition des gains de levée a été alignée sur les régimes applicables dans la plupart des pays comparables (selon le régime des traitements et salaires et non en plus-value), la France est une exception dans la mesure où elle impose la plus-value de cession dans le droit commun de l'IR.

Ainsi, en comparaison de nos voisins immédiats (Allemagne, Grande-Bretagne, Pays-Bas, Belgique), l'arbitrage est systématiquement défavorable à la France :

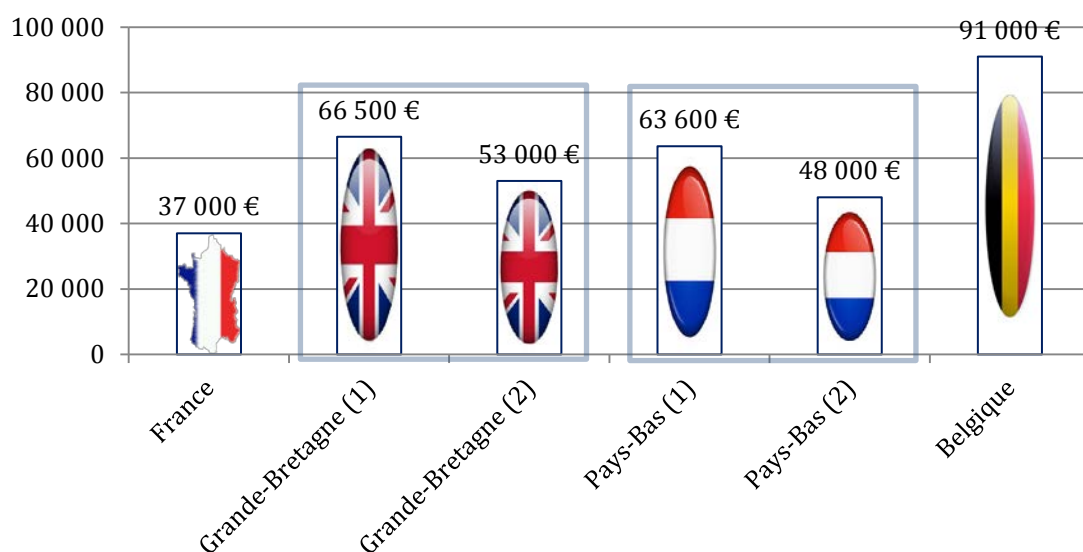
- ◆ ces pays exonèrent totalement de charges de sécurité sociale les gains ou les limitent ;

Annexe VIII

- ◆ aux Pays-Bas et en Grande-Bretagne, des dispositifs spéciaux pour les impatriés ou les revenus perçus à l'étranger allègent la fiscalité sur les stock-options (par ex. abattement de 30 % sur 8 ans aux Pays-Bas)¹⁰ ;
- ◆ en Belgique, les options sur actions sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et peuvent être taxées forfaitairement à 18 % du cours de l'action lors de l'attribution de l'option et non au moment de la levée.

La mission IGF relative aux quartiers généraux des grandes entreprises en France avait fait réaliser une simulation par un grand groupe, qui aboutissait notamment à un écart de 146 % après impôt pour les gains de levée d'options entre la France et la Belgique (cf. graphique ci-dessous).

Graphique 3 : Gain d'exercice net après impôt pour 100 000 € de gain d'exercice - Comparaison européenne



Source : Rapport IGF n° 2014-M-050-01 d'octobre 2014 relatif aux quartiers généraux des grandes entreprises en France - Direction de la fiscalité, grand groupe mondial. Direction de la fiscalité, grand groupe mondial. Pour la Grande-Bretagne et les Pays-Bas deux calculs (1) et (2) sont donnés en fonction de l'application de certaines règles comme notamment le nombre de jours passés à l'étranger ou le bénéfice d'un régime spécifique d'impatriés.

Tableau 7 : Analyse comparative relative à l'imposition des stock-options sur les gains d'exercice ou de levée

	France	Grande-Br. (1)	Grande-Br. (2)	Pays-Bas (1)	Pays-Bas (2)	Belgique
Hypothèse d'un gain d'exercice de 100 000 € avant impôts	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000
Charges de sécurité sociale (SS)	18 000	2 000	2 000	0	0	0
Impôt sur le revenu (IR)	45 000	31 500	45 000	36 400	52 000	9 000
Total SS + IR	63 000	33 500	47 000	36 400	52 000	9 000
Gain net (€)	37 000	66 500	53 000	63 600	48 000	91 000

¹⁰ Le régime français des impatriés permet une exonération de 50 % d'impôt sur le revenu pour les cessions de titres issus de la levée d'options (« stock-options »), mais uniquement applicable au seul gain de cession de stock-options détenus à l'étranger, à l'exclusion du gain de levée d'option.

Annexe VIII

	France	Grande-Br. (1)	Grande-Br. (2)	Pays-Bas (1)	Pays-Bas (2)	Belgique
Ratio gain net/ gain brut d'exercice	37 %	67 %	53 %	64 %	48 %	91 %

Source : Rapport IGF n° 2014-M-050-01 d'octobre 2014 relatif aux quartiers généraux des grandes entreprises en France - Direction de la fiscalité, grand groupe mondial.

Sous-jacents par pays :

- France : CSG+CRDS sur salaires 8 % (dont 5,1 % CSG déductible de la base imposable à l'IR l'année suivante) + contribution sociale 10 %. IR au taux marginal de 45 %. Éventuellement 3 % ou 4 % supplémentaires si la contribution sur les hauts revenus est applicable (le net est alors réduit à 34 000 € ou 33 000 €) ;
- Grande-Bretagne : (1) Au cours des trois premières années, possibilité de bénéficier de l'Overseas Work Days relief c'est-à-dire d'une exonération au prorata des jours passés à l'étranger. Hypothèse retenue de 30 %. (2) Cas où l'Overseas Work Days relief ne s'applique pas – Dans tous les cas : charges de sécurité sociale (SS) - 2 % et IR - taux marginal de 45 ;
- Pays-Bas : (1) Les impatriés peuvent bénéficier d'un abattement de 30 % pour une période de 8 ans ("30 % ruling"). (2) Cas où le « 30 % ruling » ne s'applique pas. La part salariale de sécurité sociale est plafonnée. Le taux marginal d'IR est 52 ;
- Belgique : Sous certaines conditions, le gain peut être imposé sur une base forfaitaire égale à 18 % du cours de l'action au moment de l'attribution de l'option. Pas de charge de sécurité sociale (SS). Taux marginal d'IR de 50 %.

Annexe VIII

Tableau 8 : Analyse comparative de différents régimes de stock-options en Europe

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni ¹¹
	Régime social				
	Gain de levée soumis à la CSG, la CRDS sur les revenus d'activité de 8 % (7,5 % + 0,5 %) + contribution salariale spécifique de 10 % + contribution patronale de 30 % Gain de cession : prélevements sociaux de 15,5 % au titre des revenus du patrimoine	La seule plus-value d'acquisition est soumise aux cotisations sociales	Exonération des cotisations de sécurité sociale Par exception, les cotisations sont dues si, lors de l'attribution, le prix de levée d'option est inférieur à la valeur de marché	Avantage reçu des stock-options soumis aux cotisations sociales	Exonération des cotisations de sécurité sociale
	Régime fiscal				
Attribution des options	Exonération (à l'exception du rabais excédentaire imposé IR en salaire l'année de levée d'option)	Exonération	Imposition à l'IR de la valeur des options lors de l'attribution et du rabais (l'une et l'autre à hauteur de 18 % de la base) ¹²	IR seulement sur le rabais (52 %)	Exonération
Gain de levée d'option	IR (hors rabais excédentaire) comme traitements et salaires (imposé l'année de la cession du titre)	Imposition de l'avantage au barème de l'IR dans la catégorie « traitements et salaires » (taux marginal de 47,47 %). Imposition selon le régime du quotient ¹³ si levée après un an au moins après attribution et bénéficiaire toujours en activité dans l'entreprise	Exonération (cf. toutefois imposition à hauteur de 18 %) Par exception, le cas échéant, le rabais excédentaire est imposable l'année de levée de l'option (lorsque le salarié n'accepte pas par écrit dans les 60 jours l'offre d'attribution d'options)	IR (taux maximum de 52 %)	CSOP20 : Exonération si levée entre 3 ans et 10 ans après l'attribution et si 3 ans écoulés depuis la levée précédente. EMI20 : Exonération sauf si prix d'achat inférieur au prix du marché au jour de l'attribution de l'option

¹¹ CSOPs (*Company Share Option Plans*) et EMI (*Enterprise Management Incentive Options*).

¹² Imposition à l'IR de la valeur des options lors de l'attribution. Base = 18 % en général de la valeur des actions à cette date (15 % avant le 01/01/2012). Le rabais est inclus dans la base imposable au taux de 18 % (15 % avant le 01/01/2012).

¹³ L'impôt se calcule en ajoutant 1/5^{ème} de l'avantage au revenu imposable et en multipliant par 5 la cotisation supplémentaire ainsi obtenue.

Annexe VIII

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni¹⁴
Plus-value de cession	Imposé au barème progressif de l'IR comme plus-values de cession de valeurs mobilières (avec possibilité d'abattement en fonction de la durée de détention jusqu'à 65 % si plus de 8 ans) Le régime français des impatriés permet une exonération de 50 % d'IR pour les gains de cessions de titres à l'exclusion du gain de levée d'option	RAS libératoire de 26,37 % sur les plus-values si titres acquis après le 01/01/2009 sauf cession de participations supérieures à 1 %. Dans ce dernier cas, abattement de 40 % sur la plus-value puis application du barème IR (taux maximum de 47,47 %)	Exonération (régime général des plus-values mobilières)	Actions détenues incluses dans le patrimoine imposé forfaitairement (impôt de 30 % sur le rendement du patrimoine fixé à 4 % de sa valeur de marché – revenu fictif fixé par la loi)	Exonération des plus-values ne dépassant pas 11 100 £ ¹⁴ par an et par personne. Au-delà, imposition des plus-values au taux spécifique de 18 % si RI (y compris plus-values) < à 31 785 £ ou de 28 % si RI (y compris plus-values) > 31 785 £
Délais de conservation	Pas de délais, mais abattements incitatifs à la conservation	4 ans	Non, mais si les options sont attribuées pour une durée supérieure à 5 ans à compter de l'offre, le pourcentage forfaitaire de 18 % est majoré de 1 % par année ou partie d'année au-delà de la 5 ^{ème} année	Non	Non
Plafond d'attribution	33 % du capital social au total (article R225-143 du code du commerce) sans que l'attribution ne puisse avoir pour effet de porter les droits du bénéficiaire à plus de 10 % du capital social	Non	Non	Non	- CSOP : 30 000 £ par salarié ; - EMI : 250 000 £ par salarié et dans un plafond global de 3M £ par entreprise

Source : Direction de la législation fiscale, février 2016.

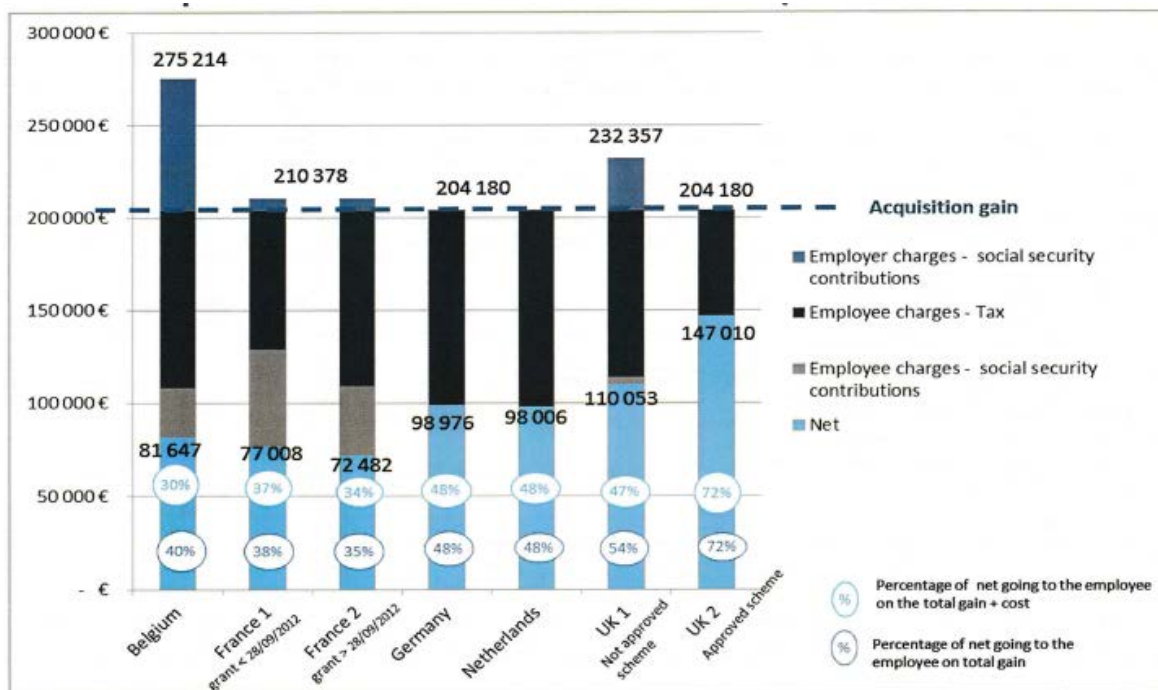
¹⁴ Seuil d'exonération commun aux plus-values de valeurs mobilières et de biens immobiliers.

Annexe VIII

Une autre étude réalisée par un grand groupe international à la demande la mission montre que parmi ses concurrents directs (Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Royaume-Uni), la France est compétitive au regard du coût employeur, comparativement au Royaume-Uni (dans le cas d'un plan qui n'est pas approuvé par la maison-mère au RU) et surtout à la Belgique.

La France est en revanche peu compétitive du point de vue du bénéficiaire des plans de stock-options, avec un écart de près de 35 points avec le Royaume-Uni sur le gain d'acquisition net (dans le cas d'un plan approuvé par la maison-mère au RU).

Graphique 4 : Comparaison des charges sociales employeur et salarié sur les régimes des stock-options (France, Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni)



Source : Grand groupe international, février 2016.

Note : Le calcul est basé sur une année récente d'attribution, la valeur de l'action est une moyenne prise sur le cours réel de 2015 ; il n'y a pas dividendes (pratique de la « levée-vente ») ; un paquet de 2 000 stock-options est attribué ; le gain d'acquisition est de 102€ par stock-option. Les taux marginaux d'imposition s'appliquent, avec pour la France, la taxe sur les hauts revenus à 4 % ; le plafond des cotisations sociales employeur et salarié est atteint en Allemagne, Pays-Bas et Royaume-Uni ; la taxe pour les églises en Allemagne est incluse ; un taux de 8 % pour la taxe communale en Belgique est retenu.

Toutefois, la taxation en France de l'ensemble des gains au moment de la cession constitue un avantage comparatif, puisqu'elle intervient après la réalisation de gains, de levée et de cession. Les autres pays lient en général la taxation au moment de la réalisation du gain, ce qui pousse les bénéficiaires à pratiquer la « levée-vente », c'est-à-dire à vendre les actions en même temps que la levée d'options, de manière à pouvoir acquitter l'impôt, ce qui paraît contraire à la logique de long-terme recherchée par le dispositif des stock-options.

En Belgique, il est possible d'opter pour une imposition au moment de l'attribution des options, qui est plus légère au regard du cours de l'action mais qui est certaine contrairement à la livraison des options (risque de licenciement avant la réalisation potentielle de gains).

2.2.2. Abaisser les prélèvements sociaux pesant sur le régime des stock-options

La quasi-totalité des plans européens de stock-options est exonérée ou quasi-exonérée de cotisations de sécurité sociale.

Annexe VIII

Les calculs réalisés par un grand groupe international tendent à montrer que le net employé est de loin le plus faible en comparaison de nos principaux concurrents. S'il paraît difficile de s'aligner sur le Royaume-Uni, il conviendrait de se rapprocher des Pays-Bas et de l'Allemagne.

Au plan fiscal, le renforcement des prélèvements a logiquement réduit le coût de la dépense fiscale des stock-options à partir de 2007, qui est passée de 130 M€ en 2006 à 40 M€ en 2013¹⁵.

Tableau 9 : Estimation du coût de la dépense fiscale associée au régime des stock-options

Année	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Moyenne annuelle
Nombre de bénéficiaires	9 000	10 400	11 300	4 600	5 000	7 000	9 000	10 328	8 329
Coût (M€)	130	80	75	25	23	39	34	40	56
Coût moyen par bénéficiaire (€)	14 444	7 692	6 637	5 435	4 600	5 571	3 778	3 873	6 694

Source : Rapport IGF n° 2014-M-050-01 d'octobre 2014 relatif aux quartiers généraux des grandes entreprises en France - Documents budgétaires, DLF, 2014.

Selon un chiffrage réalisé par la DLF dans le cadre de la mission IGF relative aux QG des grandes entreprises en France, l'assouplissement de la fiscalité sur les stock-options (sur la base de trois hypothèses s'appliquant à la levée d'options et à charges sociales inchangées) porterait la dépense fiscale brute annuelle (sans tenir compte des recettes fiscales engendrées par l'arrivée de bénéficiaires) entre 60 M€ et 255 M€ par an, contre 40 M€ évalués en 2013 :

- ◆ le coût de l'exonération des gains de levée d'option est estimé à 255 M€ ;
- ◆ le coût d'une taxation à 18 % des gains de levée d'option, en laissant la plus-value de cession au barème est estimé entre 130 et 140 M€ ;
- ◆ le coût d'une taxation à 30 % des gains de levée d'option estimé à 60 M€.

Le coût de la réforme des actions gratuites a été estimé par la DLF, hors prélèvements sociaux, à 125 M€ en année pleine (évaluation préalable de l'article du projet de loi croissance), et il pourrait se révéler dynamique, en considérant que ce dispositif ne vise pas seulement les talents mais inclut l'ensemble des salariés fiscalement domiciliés en France.

Proposition n° 1 : La mission recommande d'expertiser la baisse ou le plafonnement des prélèvements sociaux, en particulier les cotisations et contributions salariales.

¹⁵ Ce montant devrait être réduit des exonérations consenties dans le cadre des PEE qui sont difficilement isolables.

3. Créer une fiscalité de l'attractivité implique de revoir la fiscalité française dans son ensemble

3.1. La fiscalité individuelle ne peut-être détachée d'une fiscalité générale attractive

Le rapport IGF n° 2014-M-050-01 d'octobre 2014 relatif aux quartiers généraux (QG) des grandes entreprises en France soulignait que la politique fiscale des particuliers (rémunération et capital) constituait un élément déterminant du choix de localisation d'un QG (implantation ou transfert) ou de la venue d'un talent dans un pays, même s'il peut apparaître secondaire au regard de critères professionnels (importance des qualifications professionnelles, métiers de place, ...).

La fiscalité de l'attractivité doit être regardée dans son ensemble et inclure les éléments suivants :

- ◆ le taux de l'imposition sur les sociétés, dont le rapport IGF a rappelé les effets sur les (dé)localisations des QG ;
- ◆ la taxe sur les salaires sur les professions financières, avec une progressivité qui touche notamment les hauts salaires avec la création d'une tranche à 20 % ; payée en plus des cotisations sociales, elle représenterait selon la Fédération bancaire française (FBF) un surcoût moyen d'environ 12 % de la rémunération brute ;
- ◆ le régime de taxation des plus-values de cession mobilière, taxées au barème progressif de l'impôt sur le revenu (avec prélèvements sociaux de 15,5 % et la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus de 3 ou 4 %), avec un régime d'abattements significativement favorable mais peu compatible avec la vitesse de circulation du capital notamment dans les start-ups ;
- ◆ le régime de taxation des dividendes, également taxés au barème progressif de l'impôt sur le revenu (avec prélèvements sociaux de 15,5 % et taxe de 3 %) depuis la suppression du prélèvement forfaitaire libératoire en 2013 ;
- ◆ l'impôt sur la fortune (ISF) est un véritable repoussoir, et plus largement le niveau de taxation des revenus du patrimoine, qui entretiennent l'image d'une France hostile aux hauts revenus¹⁶ ; plus encore que les doutes sur son utilité économique ou sociale (l'Espagne et la Suisse appliquent également un régime d'ISF), l'ISF est surtout perçu comme un impôt inquisitorial dans la pratique, et les intéressés ont le sentiment de payer deux fois sur leur patrimoine, à travers deux impôts progressifs, un impôt sur la valeur du patrimoine (ISF) et un impôt sur les revenus générés par ce patrimoine (IR), en plus des prélèvements sociaux de 15,5 %.

Au-delà, la complexité et l'instabilité sont considérées par les entreprises rencontrées comme des maux pires que les taux. Le rapport IGF relatif aux quartiers généraux des grandes entreprises en France avait souligné que la France se caractérisait par une très forte volatilité des règles fiscales, qui nuit à son attractivité.

¹⁶ Qui s'ajoute à l'effet « taxe à 75 % sur les revenus supérieurs à 1 M€ », la taxe sur les hauts revenus de 3 ou 4 % ou au poids des charges plus élevé qu'en Allemagne sur les hauts revenus.

De même, les effets du contrôle fiscal, indépendamment du nombre de contrôles réellement menés¹⁷, sont très puissants sur l'image du pays au sein du public des talents internationaux, surtout quand les perquisitions sont vécues de manière intrusive.

Enfin, la France bénéficie d'un climat fiscal reconnu comme favorable pour la recherche et développement, notamment grâce au crédit impôt recherche (CIR), qui tend à conforter une forme de spécialisation de la France dans l'innovation, insuffisante pour retenir des entreprises qui conduisent leur développement industriel à l'étranger.

La création d'une politique d'attractivité fiscale passe donc par une réflexion d'ensemble sur le modèle français, dont la fiscalité serait l'un des leviers.

3.2. Le niveau des prélèvements sociaux maintient un risque sérieux d'attractivité pour la France

Le poids des charges sociales désavantage à la fois le salarié et l'employeur, et vient annuler une fiscalité du revenu plus avantage en France en comparaison de nos principaux concurrents (Allemagne, Pays-Bas, Belgique, Royaume-Uni).

Le rapport IGF relatif aux QG des grandes entreprises en France indiquait qu'une augmentation de 10 % du coût salarial diminuait entre 13 % et 25 % la probabilité d'implantation nouvelle sur un territoire du QG.

Il rappelle également que le taux de prélèvements obligatoires français en 2012 est plus élevé que la moyenne des autres pays développés. Le dernier rapport annuel de l'OCDE de 2013¹⁸ consacré aux impôts sur les salaires la position de chaque pays en termes de « coin fiscal »¹⁹, montre notamment qu'en Belgique, Allemagne et France (50,2), le coin fiscal est de 50 % ou plus, alors qu'au Royaume-Uni il s'élève à 32,3, soit le taux le plus faible de l'Union européenne après l'Irlande. La valeur moyenne du coin fiscal des pays de l'OCDE s'établit à 35,6.

Le coin fiscal se définit comme l'indicateur de la différence entre les coûts de main d'œuvre pour l'employeur et la part correspondante de la rémunération nette après impôt du salarié²⁰. Plus sa valeur est faible, plus il traduit un niveau de charge fiscale et sociale faible, et partant une propension des employeurs à fournir un niveau de revenu disponible plus élevé. A l'inverse, plus celui-ci est élevé, plus la part du revenu net disponible après imputation des charges sociales et de l'impôt est faible.

Cette étude de l'OCDE montre que la valeur la plus discriminante dans la composition du coin fiscal exprimée en pourcentage des coûts de main d'œuvre ne réside pas dans l'impôt sur le revenu, mais dans la part des cotisations sociales « employeur » (taux de 13,8 %) qui apparait trois fois plus élevée en France (30,6) qu'au Royaume-Uni (9,8).

¹⁷ Le rapport IGF relatif aux QG notait que le volume total de contrôles fiscaux sur place est stable en volume sur 2010-2013, même si le nombre de dossiers transmis à l'autorité judiciaire a augmenté sur la période de 5 % et que le taux de demande de sanctions a cru de 2,5 points entre 2009 et 2013.

¹⁸ La mesure a été réalisée sur les salariés célibataires sans enfant, rémunérés au salaire moyen).

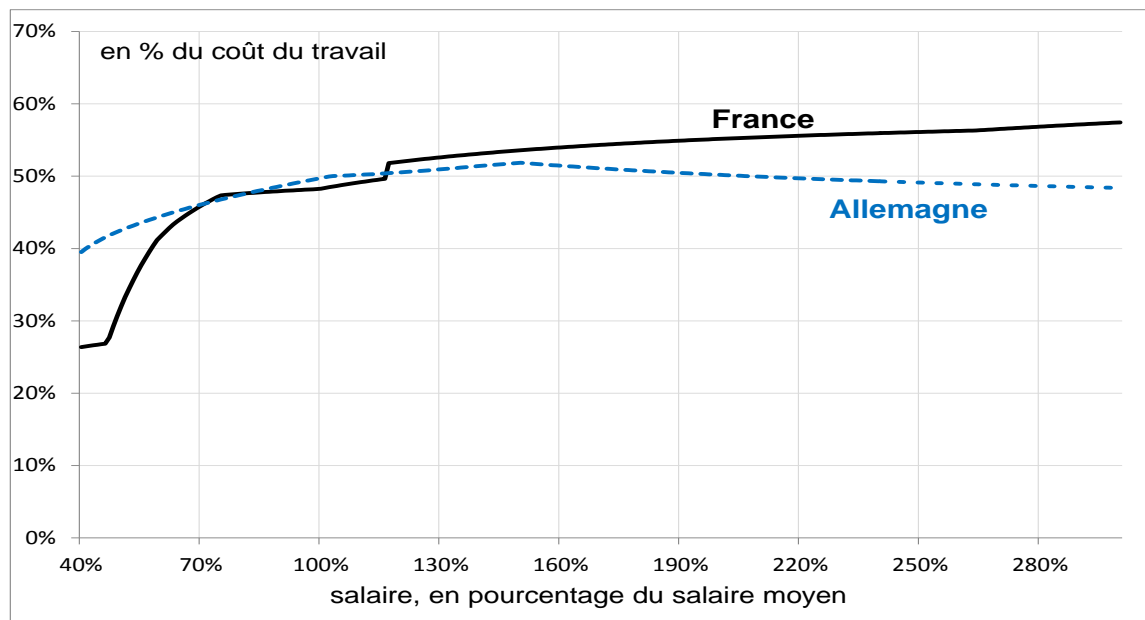
¹⁹ « Les impôts sur les salaires 2013 » : OCDE, 2013.

²⁰ La charge fiscale ou coin fiscal correspond au montant total des impôts et cotisations sociales versés par les salariés et les employeurs, diminué des prestations familiales reçues et divisé par les coûts totaux de main-d'œuvre pour l'employeur.

Annexe VIII

S'agissant du coût du travail et à titre d'illustration de la position de la France par rapport à ses partenaires européens, le graphique 5, traduit le « coin fiscal-social » en France et en Allemagne. On voit ainsi que si pour les bas salaires (inférieurs à 70 % du salaire moyen), le coin fiscal-social en France, c'est-à-dire la part des prélèvements (cotisation sociales, CSG et impôt sur le revenu) en proportion du coût du travail est inférieure à l'Allemagne, cet effet s'inverse fortement pour les plus hauts salaires, touchant notamment les QG, supérieurs à 160 % du salaire moyen.

Graphique 5 : Coin fiscal-social en France et en Allemagne



Source : OCDE, *Taxing wages*, 2013, calculs DG Trésor. NB : Le modèle utilisé pour l'Allemagne concerne les revenus 2012, correspondant à la dernière version du rapport *Taxing Wages* (2013). Pour la France, le modèle correspond à une législation 2014 prenant en compte le CICE à 6 % ainsi que la réforme des retraites.

Note de lecture : pour un salaire s'élevant à 70 % du salaire moyen, le coin fiscal-social, c'est-à-dire la part des prélèvements (cotisations sociales, CSG et impôt sur le revenu) en proportion du coût du travail, s'élève à environ 46 % en France en 2014. En Allemagne, pour un salaire s'élevant à 70 % du salaire moyen allemand, le coin fiscal-social s'élève également à environ 46 %.

A la demande la mission, le Cercle Magellan a procédé à une comparaison du coût des salaires Espagne/France, dont il ressort que :

- ◆ le net du salarié est inférieur en France ;
- ◆ le coût du salarié pour l'entreprise est 30 à 40 % moins cher en Espagne.

Le Cercle Magellan a également contribué à la mission sous forme d'une étude donnant une illustration des différences pour un jeune talent célibataire (profil start-up) et un cadre dirigeant marié avec deux enfants à charge, en comparant la France avec l'Allemagne, le Royaume-Uni et les Etats-Unis.

Il ressort de cette étude que :

- ◆ le coût du salarié pour l'entreprise est systématiquement plus cher en France ; l'Allemagne est aussi chère que la France pour les salaires moins élevés mais beaucoup moins chère que la France pour les cadres dirigeants (effet de la dégressivité des cotisations patronales) ;
- ◆ pour un travailleur indépendant ou un créateur de start-up, il faut facturer le coût de la main d'œuvre de façon beaucoup plus forte pour obtenir un revenu disponible équivalent (dans le cas d'un créateur de start-up, pour verser 65 il faut facturer 150 en France contre 104 aux Etats-Unis) ;

Annexe VIII

- ◆ du point de vue du salarié, sa rémunération nette est bien moins intéressante en France pour un jeune célibataire, elle peut l'être pour un haut cadre en revanche ;
- ◆ la mise en place de conditions de ressources pour les allocations familiales et le plafonnement de la déduction pour enfants à charge font perdre un avantage à la France pour les hauts revenus ;
- ◆ le poids des prélèvements sociaux annule les gains fiscaux.

Ces comparaisons indiquent que, du point de vue du talent, ces éléments peuvent toutefois être secondaires au regard des opportunités professionnelles (par exemple l'Allemagne bénéficie de l'image de ses produits et Londres de son dynamisme économique).

Dans tous les cas, il est difficile d'évaluer si le talent étranger sera sensible aux contreparties supposées du niveau de prélèvements obligatoires :

- ◆ lorsqu'il faut cotiser auprès d'un régime de répartition dont la pérennité financière est incertaine et les droits acquis très faibles ;
- ◆ lorsqu'il faut cotiser pour un régime chômage qui ne servira que très peu (c'est surtout vrai pour les cadres des grandes groupes) ;
- ◆ l'accès à un système de santé et d'éducation de qualité et peu coûteux ne constituent pas forcément la priorité du public des start-ups.

En revanche, du point de vue de l'employeur, la France apparaît comme très pénalisante.

Annexe VIII

Tableau 10 : Comparaison des coûts de salariés entre la France et l'Espagne

Espagne		Situation 1 Célibataire		FRANCE
Impôt classique Euros	impôt impatrié Euros	Salaire mensuel	Salaire de base	Euros
10 000	10 000	120 000	120 000	10 000
120 000	120 000	120 000	120 000	120 000
-	2 775	Charges sociales	-	26 413
-	41 688	Impôt sur le revenu de l'année N	-	22 395
75 527	89 571	TOTAL ANNUUEL NET		71 192
COUTS ENTREPRISE				
120 000	120 000	Rémunération		120 000
13 505	13 505	Cotisations sociales obligatoires		56 793
133 505	133 505	TOTAL COUT ENTREPRISE		176 793
Espagne		Situation 2 Célibataire		FRANCE
Impôt classique Euros	impôt impatrié Euros	Salaire mensuel	Salaire de base	Euros
41 667	41 667	500 000	500 000	41 667
500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
-	2 775	Charges sociales	-	98 680
-	212 698	Impôt sur le revenu de l'année N	-	166 744
284 527	378 371	TOTAL ANNUUEL NET		234 566
COUTS ENTREPRISE				
500 000	500 000	Rémunération		500 000
13 505	13 505	Cotisations sociales obligatoires		219 504
513 505	513 505	TOTAL COUT ENTREPRISE		719 504

L'Espagne a des charges sociales plafonnées, salariales et patronales, très faibles.
En revanche, l'impôt sur le revenu est plus élevé qu'en France.

Afin d'attirer les talents étrangers, l'Espagne a mis en place un régime fiscal favorable (sur le même principe que notre 1558) mais beaucoup plus favorable : la réduction s'applique à toute la rémunération, avec un taux d'imposition spécial (24% pour les revenus < 600 K€).
Créé au départ pour les footballeurs, ce régime est dit "Real Madrid" ou "David Beckham" et s'applique pendant 5 ans.
L'article 1558 est limité aux sur-salaires liés à l'impatriation.

Dans les 2 situations étudiées (pour des cadres supérieurs vu qu'il s'agit de l'attractivité de la France), le salarié a un net supérieur en Espagne et le coût entreprise est nettement inférieur (de 30 à 40% moins cher).

Les retraites espagnoles sont en revanche plafonnées et beaucoup moins élevées qu'en France, mais cela n'a d'impact que sur les personnes, pas sur les entreprises.

Source : Cercle Magellan, février 2016.

Annexe VIII

Un grand groupe international a également réalisé une étude comparative entre la France, la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne et le Royaume-Uni (régimes de droit commun, hors bénéficiaire du régime fiscal d'impatriés et hors ISF), qui aboutit au même résultat :

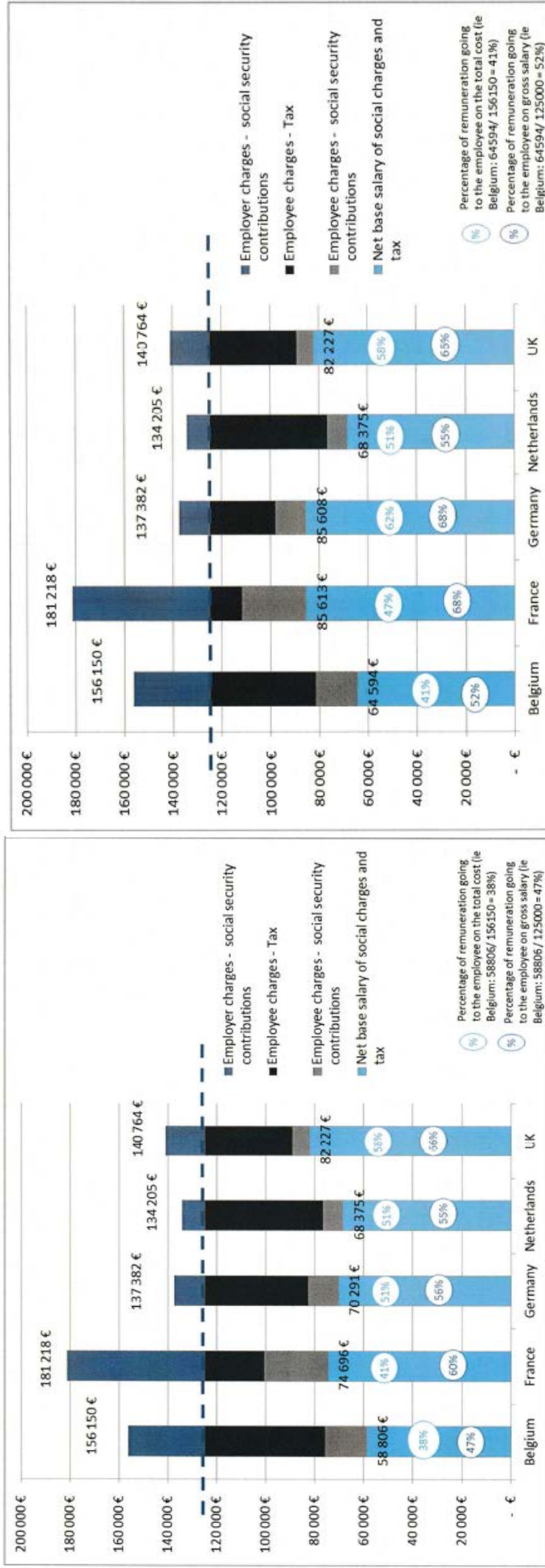
- ◆ la France est bien placée sur le plan de la fiscalité individuelle appliquée aux salaires et bonus, même si une partie de ce gain est rogné par les charges sociales employé ; l'avantage fiscal pour les hauts-revenus mariés est plus faible ;
- ◆ la France est très vulnérable pour l'attractivité des employeurs au regard du poids de charges sociales, que ce soit pour les salaires et bonus ou pour les actions de performance.

Dans cette étude, le coût employeur est systématiquement plus élevé en France, devant la Belgique, le Royaume-Uni, l'Allemagne et enfin les Pays-Bas (salaire de base et STI).

Si de nombreux pays européens appliquent une imposition sur le revenu plus élevée qu'en France, les prélèvements sociaux sont en général plus faibles qu'en France et font l'objet d'un plafonnement (Allemagne, Belgique, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni).

Annexe VIII

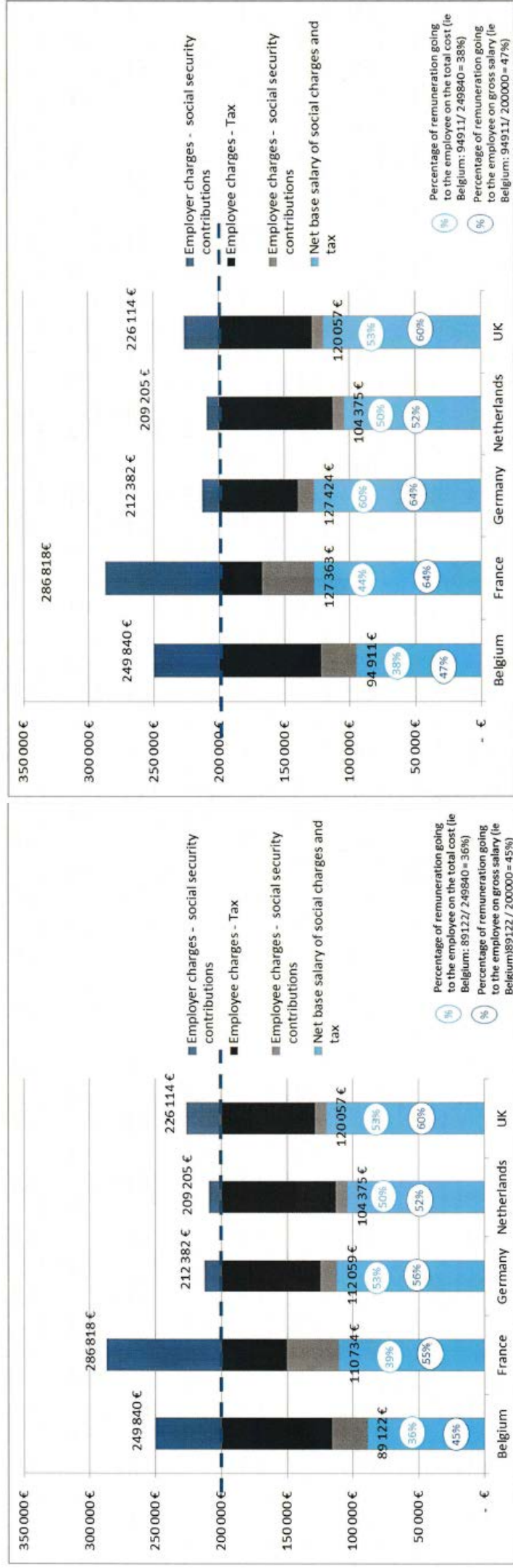
Graphique 6 : Comparaison européenne pour un salaire mensuel fixe de 125 000 € (célibataire et marié avec 2 enfants)



Source : Grand groupe international, février 2016.

Annexe VIII

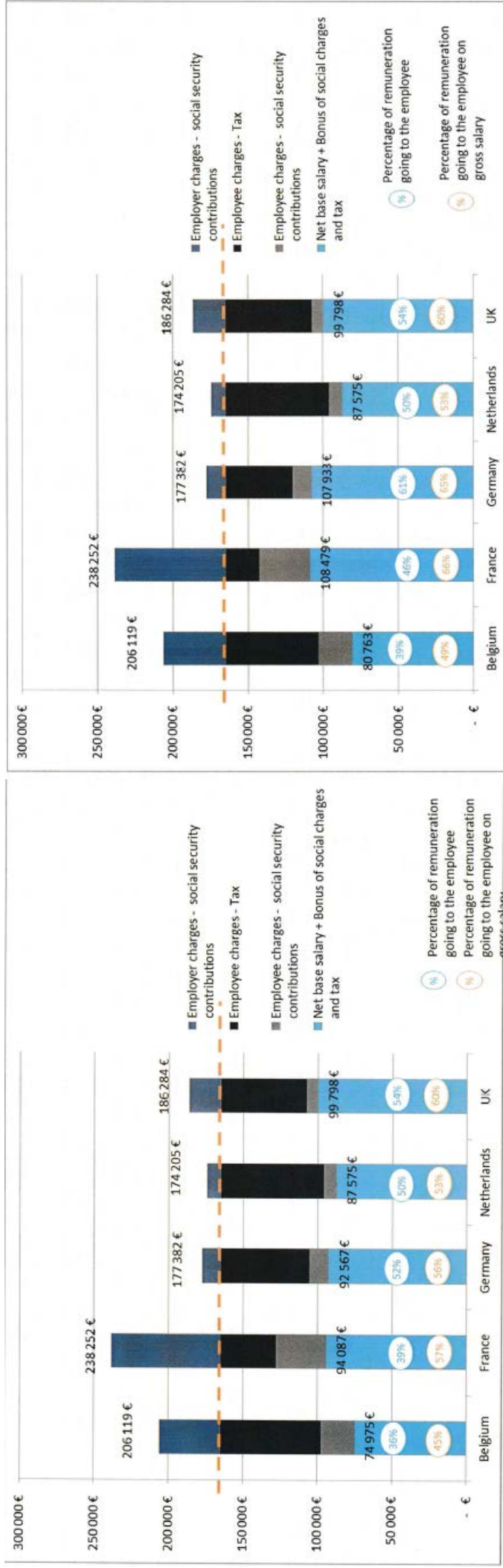
Graphique 7 : Comparaison européenne pour un salaire mensuel fixe de 200 000 € (célibataire et marié avec 2 enfants)



Source : Grand groupe international, février 2016.

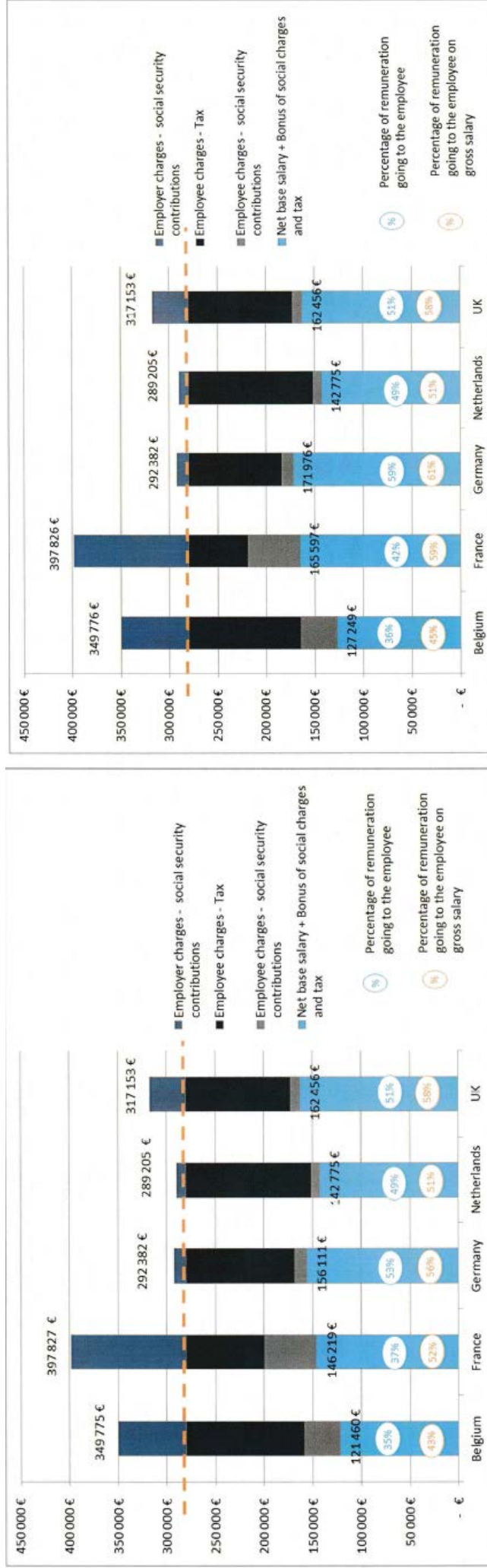
Annexe VIII

Graphique 8 : Comparaison européenne pour un salaire mensuel fixe de 125 000 € et 40 000 € de bonus (célibataire et marié avec 2 enfants)



Source : Grand groupe international, février 2016.

Graphique 9 : Comparaison européenne pour un salaire mensuel fixe de 200 000 € et 80 000 € de bonus (célibataire et marié avec 2 enfants)



Source : Grand groupe international, février 2016.

Annexe VIII

Tableau 11 : Comparaison des principaux éléments de fiscalité individuelle entre la France et quatre pays européens

Abréviations : **EEE :** Espace économique européen ; **HMRC :** HM Revenue and Customs ; **IR :** impôt sur le revenu ; **IS :** impôt sur les sociétés ; **PV :** Plus-values ; **RAS :** retenue à la source ; **RI :** revenu imposable ; **RCM :** revenus de capitaux mobiliers

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
Fiscalité des dirigeants et des salariés « clefs » pour les quartiers généraux (QG)	Traitements et salaires : imposés dans les conditions de droit commun au barème progressif	Pas de régime particulier pour les dirigeants. Barème de l'IR ²¹ : 5 tranches, taux variant de 0 % (RI < 8 472 €) à 45 % (RI > 205 731 €). Surtaxe de 5,5 % sur l'IR à payer. Imposition des dividendes et intérêts : prélèvement d'une RAS libératoire de 26,37 %. Imposition des PV mobilières : prélèvement d'une RAS libératoire de 26,37 %. Si cessions de participations supérieures à 1 % ²² : abattement de 40 % sur la plus-value, puis application du barème de l'IR (taux maxi de 47,47 %). Imposition des plus-values immobilières : barème général de l'IR (taux maximum 47,47 %) si détention de l'immeuble inférieure à 10 ans. Autres cessions, exonération d'IR. Pas de prélèvements sociaux sur les RCM ou sur les plus-values de cession. Pas d'impôt sur la fortune ²³	Pas de régime fiscal IR « particulièrement favorable » toutefois : *régime de stock-options intéressant car les options sur actions sont taxées de manière forfaitaire au moment de leur attribution et non au moment de leur levée (18 % de la valeur des actions) ; *quasi-absence d'imposition des plus-values mobilières, pas d'ISF (cf. infra). Barème de l'IR : 5 tranches, taux variant de 25 % (RI < 8 710 €) à 50 % (RI > 50 %). Imposition des dividendes, intérêts : RAS libératoire de l'IR au taux de 27 %. Plus-values de cession de mobilières : exonération sauf si cession d'actions détenues moins de 6 mois (RAS libératoire 33 %) ²⁴ Plus-values de cession d'immeubles bâtis : taux de 16,5 % si détention < 5 ans. Exonération si résidence principale ou si détention >	Les revenus perçus par des personnes physiques résidentes sont imposables dans trois « box » différentes : - revenus d'activité et de remplacement (barème de 4 tranches ²⁵ , taux variant de 36,5 % pour la tranche de revenus < 19 822 € à 52 % pour la tranche de revenus > 57 585 €) ; - revenus de participations substantielles (participation ≥ 5 % dans une société) imposés à 25 % ; - revenus d'épargne et d'investissement (capital) imposés forfaitairement ²⁶ . Mesures spécifiques hauts revenus : Intéressement aux performances du fonds versé aux dirigeants (<i>carried interest</i>) : imposés depuis 2009 au barème général de l'IR (box 1). Directeur détenant une	Les hauts revenus du travail sont taxés à un taux marginal de 40 %, le taux de 50 % sur les revenus excédant 150 000 £ annuels a été supprimé le 6 avril 2013. Barème de l'IR : 3 tranches, taux variant de 30 % (RI < 31 785 £) à 45 % (RI > 150 000 £). Imposition des dividendes : à compter d'avril 2016, abattement général de 5 000 £ puis imposition aux taux spécifiques de 10 % dans la limite de la 1 ^{ère} tranche du barème d'IR, de 32,5 % dans la limite de la deuxième tranche et de 37,5 % au-delà ²⁸ . Imposition des intérêts : imposition au barème général de l'IR Imposition des plus-values mobilières²⁹ et immobilières : exonération des plus-values n'excédant pas 11 100 £ ³⁰ par an et par personne. Au-delà,

²¹ Les barèmes d'impôt sur les revenus perçus en 2015 sont en annexe.

²² Participations > 1 % détenues directement ou indirectement au cours de l'année de cession ou de l'une des cinq années précédentes.

²³ Impôt abrogé en 1997.

²⁴ Imposition également dans les situations suivantes :

- opérations à caractère spéculatif : opérations dépassant la gestion normale d'un patrimoine privé (ayant un caractère répétitif) : taux spécial de 33 % ;

Annexe VIII

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
Procédure de ruling ou de rescrit	Non applicable	Procédure <i>Auskunft</i> »	Tout demandeur	La pratique du ruling est traditionnelle et existe	La notion de prise de position formelle de l'administration
		« <i>Verbindliche</i> fiscaux (rescrits	contribuable une décision peut	participation substantielle dans l'entreprise : imposé au barème général de l'IR sur un salaire supposé égal au minimum à 75 % du salaire d'un employé exerçant une activité comparable ²⁷ . Taxation au taux de 80 % des coûts liés aux salaires (avantages en nature, bonus...) excédant 1,2 % de la masse salariale de l'entreprise (taxe due par l'employeur). Pas de prélèvements sociaux sur les RCM ou sur les plus-values de cession. Pas d'impôt sur la fortune (le mode d'imposition des revenus du patrimoine dans la box 3 a pu cependant être assimilé à un impôt sur la fortune)	Pas de prélèvements sociaux sur les RCM ou sur les plus-values de cession. Pas d'impôt sur la fortune
				5 ans. Pas de prélèvements sociaux sur les RCM ou sur les plus-values de cession. Pas d'impôt sur la fortune	imposition des plus-values au taux spécifique de 18 % si RI (y compris plus-values) < 31 785 £ ou de 28 % si RI (y compris plus-values) > à 31 785 £. « entrepreneur relief » : les détenteurs d'au moins 5 % des actions d'une société (ainsi que les personnes physiques qui détiennent tout ou partie d'une entreprise) bénéficient d'une imposition limitée à 10 % lors de la cession à hauteur de 10 M£ (dix millions de £ cumulés tout au long de leur activité professionnelle). Pas de prélèvements sociaux sur les RCM ou sur les plus-values de cession.

- cession d'actions ou de parts de sociétés résidentes à des personnes morales non résidentes de l'EEE, si le cédant, seul ou avec sa proche famille, a détenu à un moment quelconque au cours des 5 ans précédents plus de 25 % des droits sociaux : taux spécial de 16,5 %.

²⁵ Les taux des 2 premières tranches se décomposent en taux d'IR et taux de cotisations sociales.

²⁶ Il n'est pas tenu compte des dividendes et intérêts effectivement perçus ou plus-values de cession effectivement réalisées. Un revenu fictif égal à 4 % de la valeur du patrimoine global privé mobilier et immobilier (patrimoine excluant les participations substantielles et la résidence principale) est imposé au taux de 30 % soit une imposition effective au taux de 1,2 %.

A compter de 2017, le taux de rendement est de 2,9 % pour un patrimoine (au-delà d'un abattement de 24 437 €) compris entre 0 et 100 000 €, de 4,7 % sur la valeur du patrimoine comprise entre 100 000 et 1 M € et de 5,5 % sur la valeur du patrimoine au-delà de 1 M €. Le taux d'imposition de 30 % est inchangé.

²⁸ Régime applicable jusqu'au 1^{er} avril 2016 : les dividendes majorés de l'avoir fiscal (11,1 % du dividende) sont inclus dans le revenu imposable. Le taux applicable aux dividendes est de 10 %, 32,5 % ou 37,5 % selon la tranche du barème. L'avoir fiscal est imputable sur l'IR et non-remboursable.

²⁹ Sont exonérées les plus-values sur cession de titres et obligations d'Etat, de cessions d'actions cotées ou de parts d'OPCVM souscrites dans le cadre d'un plan d'épargne en actions. Sont exonérées également les plus-values de cession de la résidence principale.

³⁰ Seuil d'exonération commun aux plus-values de valeurs mobilières et de biens immobiliers.

²⁷ Cette règle a été instaurée afin de dissuader les directeurs détenant une participation substantielle de déclarer un bas salaire (soumis au barème de l'IR, taux marginal de 52 %) et de se rémunérer par le biais de dividendes (imposés au taux de 25 % dans le cas des participations substantielles).

Annexe VIII

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
fiscal		<p>contraignants) avec dépôt de la demande au centre des finances territorialement compétent. Tout contribuable (personne physique ou morale) peut saisir les autorités fiscales afin d'obtenir une position formelle sur une situation fiscale donnée, s'il apparaît qu'elle emporte des conséquences importantes pour lui.</p> <p>La délivrance de ce rescrit entraîne pour le contribuable le paiement d'une redevance en fonction des enjeux financiers concernés.</p>	<p>anticipée : personne physique ou morale (société, fondation, association sans but lucratif...) résident ou non de Belgique. La demande peut porter sur l'essentiel des impôts et taxes (IR, IS, TVA, droits de mutation à titre gratuit, taxe foncière, etc.). Depuis 2002, la Belgique dispose d'un service de ruling (Service des décisions anticipées - SDA) indépendant de l'administration fiscale (délai de réponse de 3 mois pour une validité de 4 à 5 ans en général)</p>	<p>également pour les particuliers. Les prises de position peuvent être sollicitées auprès de l'administration centrale mais également auprès de l'inspecteur des impôts en charge du dossier du contribuable. Elles peuvent concerner l'ensemble de la situation du contribuable, notamment dans le cadre d'une demande en matière de « planning » successoral.</p> <p>Concernant les entreprises, des décisions de ruling peuvent être demandées par exemple pour l'application du régime mère-filiales ou pour l'imposition des opérations réalisées par les sociétés de services financiers ou pour fixer la marge opérationnelle d'un quartier général</p> <p>Les Pays-Bas disposent d'un service de ruling dédié à Rotterdam avec deux branches (accord préalable en matière de prix de transferts et rescrits)</p>	<p>n'existe pas.</p> <p>HMRC ne prend donc pas de positions qui l'engagent. En revanche, quand un contribuable sollicite l'avis de la <i>High Net Worth Unit</i> (HNWU), service dédié aux particuliers fortunés, avant d'adopter une position dans le cadre de sa déclaration de revenus, il est conscient que, s'il ne suit pas l'analyse reçue, l'administration remettra en cause sa déclaration.</p> <p>Ces avis sont le plus souvent sollicités après que les opérations ont été effectuées. L'objectif de la HNWU est d'augmenter le nombre des demandes effectuées au préalable.</p> <p>Concernant les entreprises, l'<i>Inward Investment Support</i> (IIS), structure légère au sein d'HMRC³¹, a pour mission d'apporter conseil et assistance en matière fiscale aux entreprises étrangères qui souhaitent s'installer et réaliser au RU des investissements importants. Sont considérés comme « importants », les investissements supérieurs à 30 M€. Délai de réponse : 28 jours</p>
Régime de créateur d'entreprise	Gain de cession des titres souscrits en exercice des Bons de souscription de parts de créateur	Investissement dans les sociétés « start-up » innovantes ³² : - versement à l'investisseur d'une	Aide directe aux petites et moyennes entreprises : Dispense de reversement à l'Etat	Les PME bénéficient aux Pays-Bas de certaines aides	Aides accordées pour un investissement direct dans les

³¹ Il s'agit d'une structure de coordination (entre 10-15 agents) qui s'appuie, pour l'instruction au cas par cas des demandes, sur les différentes équipes de « tax specialists » de l'administration. L'IIS est rattaché à la direction « Business Tax » (sous-direction des affaires internationales, au sein du service *Corporation Tax, International and Anti-Avoidance*).

³² <http://www.hmrc.gov.uk/international/iis.htm>

³³ Régime en vigueur depuis 2013.

Annexe VIII

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
	<p>d'entreprise (BSPCE) : imposition des plus-values mobilières sans prise en compte de la durée de détention + PS à 15,5 %</p>	<p>somme défiscalisée égale à 20 % du capital investi dans des entreprises non cotées en bourse plafonné à 500 000 € (soit au maximum 100 000 €) à condition de conserver les titres pendant 3 ans ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - restitution de l'IR acquitté sur les plus-values de cession de titres de « start-up » si les parts sont détenues au moins 3 ans. 	<p>d'une partie de la RAS opérée sur les salaires au titre de l'IR : 10 % pour les PME³³, 20 % pour les micro-entreprises³⁴ (cette mesure concerne les sociétés et les entreprises individuelles).</p> <p><u>Aide accordée pour un investissement direct dans les entreprises</u></p> <p>Dividendes distribués par les PME sur actions émises à compter du 4 janvier 2013 : RAS libératoire de 20 % pour les dividendes alloués ou attribués lors de la répartition bénéficiaire du deuxième exercice comptable après celui de l'apport et de 15 % à compter du 3ème exercice (au lieu du taux général de 27 %)</p> <p><u>Aides accordées pour un investissement direct ou indirect dans les entreprises</u>³⁵</p> <p>Réduction d'impôt pour les particuliers investissant dans le capital de jeunes entreprises (PME ou micro-entreprises). L'investissement peut être fait directement dans la société ou indirectement <i>via</i> une plate-</p>	<p>(abattements sur le bénéfice par exemple) mais les aides à la création d'entreprises ont été supprimées en 2013.</p>	<p>entreprises :</p> <p><u>Enterprise investment scheme (EIS)</u></p> <p>Réduction d'impôt égale à 30 % du montant de l'investissement plafonné à 1 M £ (avantage annuel maximum de 300 000 £).</p> <p>Exonération des plus-values de cession (si titres conservés au moins 3 ans).</p> <p>Report d'imposition de la plus-value si réinvestissement des plus-values de cession d'actifs (sans limitation de montant) dans l'acquisition de titres d'entreprises éligibles à l'EIS.</p> <p><u>Social Investment Tax Relief (SIRT)</u></p> <p>Mêmes avantages fiscaux que l'EIS.</p> <p><u>Seed Enterprise Investment Scheme (SEIS)</u>³⁸</p> <p>Réduction d'impôt égale à 50 % du montant de l'investissement plafonné à 100 000 £ (avantage annuel maximum de 50 000 £). Les titres doivent être conservés</p>

³³ Une PME est une société dont le nombre moyen de travailleurs occupés pendant l'année n'excède pas 100 et qui répond à au moins deux des trois critères suivants (sur base consolidée, donc y compris les filiales) :

- le total du bilan est inférieur ou égal à 3 650 000 € ;
- le chiffre d'affaires, hors taxe sur la valeur ajoutée, est inférieur ou égal à 7 300 000 € ;
- la moyenne des travailleurs occupés pendant l'année est inférieure ou égale à 50.

³⁴ Une micro-entreprise est une entreprise qui répond à au moins deux des trois critères suivants (sur base consolidée) :

- le total du bilan est inférieur ou égal à 350 000 € ;
- le chiffre d'affaires, hors taxe sur la valeur ajoutée, est inférieur ou égal à 700 000 € ;
- la moyenne des travailleurs occupés pendant l'année est inférieure ou égale à 10.

³⁵ Régime en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016.

Annexe VIII

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
			<p>forme de <i>crowdfunding</i> ou un <i>fonds starter</i>. La réduction d'impôt s'élève à 45 % du montant investi pour les investissements dans les micro-entreprises et à 30 % pour les PME³⁶.</p> <p>Si l'investissement se fait sous forme de prêt <i>via</i> une plateforme participative agréée (aussi appelé « <i>credit crowdfunding</i> »), l'investisseur bénéficie également d'une exonération de RAS sur les intérêts des premiers 15 000 € prêtés.</p> <p>Ces mesures ne peuvent cependant pas bénéficier aux dirigeants d'entreprises pour les actions ou parts de la société dans laquelle ils exercent directement ou indirectement leur activité de dirigeant d'entreprise³⁷.</p>		<p>au moins 3 ans.</p> <p>Exonération des plus-values de cession des parts de SEIS détenues au moins trois ans.</p> <p>Exonération des plus-values de cession d'actifs à hauteur de 50 % si réinvestissement dans le cadre d'un SEIS.</p> <p>Aide accordée pour un investissement indirect dans les entreprises :</p> <p>le « <i>Venture capital trust</i> » [VCT]³⁹</p> <p>Réduction d'impôt égale à 30 % du montant de l'investissement plafonné à 200 000 £ par an (avantage annuel maximum de 60 000 £). Les titres doivent être conservés au moins 5 ans.</p> <p>Exonération des dividendes issus des titres et des plus-values de cession, dans la limite de 200 000 £ d'acquisitions par an</p>
Jetons de présence	<p>Jetons de présence « ordinaires » taxés dans la catégorie des RCM : impôt sur le revenu avec prélèvement forfaitaire obligatoire de 21 % mais sans l'abattement de 40 %) et prélèvements sociaux</p> <p>Jetons de présence « spéciaux » :</p>	<p>Imposition selon le barème général de l'IR dans la catégorie des « bénéfices non commerciaux » des jetons de présence perçus par les membres des conseils d'administration ou de surveillance</p>	<p>Toutes les rémunérations fixes ou variables, y compris les tantièmes (traitements, salaires, gratifications, primes, jetons de présence, pécules de vacances, etc.) que les sociétés de capitaux allouent à leurs administrateurs, liquidateurs, constituent des</p>	<p>Imposition des jetons de présence au barème général de l'IR (box 1)</p>	<p>Imposition selon le barème général de l'IR dans la catégorie « traitements et salaires » des jetons de présence perçus par les membres de conseil de conseil d'administration</p>

³⁸ Comme l'EIS, ce dispositif s'adresse aux personnes physiques investissant directement dans des PME non cotées ; toutefois, les entreprises concernées sont plus réduites s'agissant du SEIS.

³⁶ Conditions à respecter : la société cible doit être nouvelle (moins de quatre ans) et le montant maximum des souscriptions de titres assortis de l'avantage fiscal qui peut être levé par ces start-up est plafonné à 250 000 €. L'investisseur ne peut bénéficier de l'avantage fiscal pour une souscription de plus de 30 % des titres de la société cible (au-delà de 30 %, la réduction d'impôt est octroyée à concurrence d'une participation de 30 %). Les titres doivent être conservés pendant au moins quatre ans. Pour une année donnée, l'investissement doit être au maximum de 100 000 €.

³⁷ Cette exclusion s'applique à tous les dirigeants d'entreprises : gérants, administrateurs, liquidateurs, fonctions analogues, directeurs indépendants.

³⁹ Sont visées les souscriptions de parts de sociétés d'investissement dont les placements sont principalement effectués en titres de sociétés non cotées.

Annexe VIII

	France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Royaume-Uni
	taxés en traitements et salaires		rémunérations et sont à ce titre soumises au barème général de l'IR.		

Source : *Direction de la législation fiscale, février 2016.*

Annexe VIII

Barèmes de l'impôt sur les revenus perçus en 2015 en Allemagne, en Belgique, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni

Allemagne

1) Barème

Tableau 12 : Barème applicable à une personne seule pour les revenus perçus en 2015

Tranches de revenu	Taux
De 1 à 8 472 €	0
De 8 472 à 13 469 €	de 14 % à 23,9 %
De 13 470 à 52 881 €	de 23,9 % à 42 %
De 52 882 à 250 730 €	42 %
A partir de 250 731 €	45 %

Source : DLF/E2/2016/0923.

Il ne s'agit pas d'un barème à tranches comme en France mais à paliers. Au-delà du seuil d'imposition (8 472 € taxés au taux zéro), il comporte quatre segments :

a) progressif inférieur dans lequel les taux progressent lentement de 14 % à 23,9 % pour la fraction de revenu comprise entre 8 472 € et 13 469 € ;

b) progressif intermédiaire dans lequel les taux progressent plus rapidement de 23,9 % à 42 % pour la fraction de revenu comprise entre 13 470 € et 52 881 € ;

c) proportionnel inférieur soumis au taux de 42 % pour la fraction de revenu comprise entre à 52 882 € et 250 730 € ;

d) proportionnel supérieur soumis au taux de 45 % pour la fraction de revenu supérieure à 250 731 €.

2) Majoration

Le montant de l'impôt sur le revenu subit une majoration exceptionnelle de 5,5 %⁴⁰.

Belgique

Tableau 13 : Barème applicable aux revenus perçus en 2015

Tranches de revenu	Taux
De 1 à 8 710 €	25 %
De 8 710 à 12 400 €	30 %
De 12 401 à 20 660 €	40 %
De 20 660 à 37 870 €	45 %
Au-delà de 37 870 €	50 %

Source : DLF/E2/2016/0923.

⁴⁰ Depuis la chute du Mur de Berlin, une majoration dite exceptionnelle de 5,5 % est appliquée.

Annexe VIII

Pays-Bas

**Tableau 14 : Barème applicable aux revenus perçus en 2015
(à l'exception des revenus du patrimoine mobilier et immobilier)**

Tranches de revenu	Taux
de 1 à 19 822 €	36,5 % ⁴¹
de 19 822 à 33 589 €	42 % ⁴²
de 33 589 à 57 585 €	42 %
Au-delà de 57 585 €	52 %

Source : DLF/E2/2016/0923.

Le revenu du patrimoine mobilier et immobilier est évalué forfaitairement à 4 % de sa valeur. Ce montant fictif est imposé au taux de 30 %. Par exception, les dividendes et plus-values provenant de participations supérieures ou égales à 5 % sont taxés séparément au taux de 25 %.

Royaume-Uni

Tableau 15 : Barème applicable aux revenus perçus du 6 avril 2015 au 5 avril 2016

Tranches de revenu	Taux
De 1 £ à 31 785 £ (43 304 €)	20 %
De 31 786 £ à 150 000£ (204 360 €)	40 %
Au-delà de 150 000 £ (204 360 €)	45 %

Source : DLF/E2/2016/0923.

Parité : 1 € = 0,734 £

France

1) Barème

Tableau 16 : Barème applicable pour une part de quotient familial aux revenus perçus en 2015 et imposés en 2016

Tranches de revenu	Taux
De 1 à 9 700 €	0 %
De 9 700 à 26 791 €	14 %
De 26 791 à 71 826 €	30 %
De 71 826 à 152 108 €	41 %
Au-delà de 152 108 €	45 %

Source : DLF/E2/2016/0923.

2) Contribution exceptionnelle sur les hauts revenus

Tableau 17 : Contribution exceptionnelle sur les hauts revenus

Tranches de revenu fiscal de référence	Taux
De 250 000 à 500 000 €	3 %
Au-delà de 500 000 €	4 %

Source : DLF/E2/2016/0923.

⁴¹ dont : taux IR : 8,35 % et taux de cotisations sociales 28,15 %.

⁴² Dont : taux IR : 13,85 % et taux cotisations sociales 28,15 %.

3.3. Mieux communiquer sur nos atouts fiscaux et le coût de la vie réelle

3.3.1. Mettre en valeur les dispositifs individuellement avantageux pour les talents

Si de façon plus structurelle la France doit s'interroger sur le poids des charges sociales, notamment pour les employeurs, elle pourrait à court terme améliorer son image fiscale, en mettant davantage mettre en valeur l'attractivité pour les talents :

- ◆ du niveau d'imposition des revenus (base et STI) dans le droit commun ;
- ◆ du régime très attractif des impatriés pour le salarié, y compris pour les LTI acquis à l'étranger ;
- ◆ du régime très favorable pour le salarié des actions sur performance.

Elle peut améliorer son régime des impatriés, notamment en accroissant sa lisibilité ou en l'étendant aux charges sociales, et diminuer le poids des charges patronales sur les stock-options, qui aurait une portée symbolique importante.

3.3.2. Développer une communication axée sur le pouvoir d'achat

La France pourrait également développer une stratégie de communication centrée sur la question du pouvoir d'achat.

La perception de l'intérêt d'un système social généreux par les jeunes créateurs de start-up n'est pas connue, même si plusieurs interlocuteurs privés de la mission indiquent qu'ils le perçoivent comme une perte de salaire car les jeunes start-uppeurs semblent peu sensibles à la santé.

Comme le montre les études *supra*, la France est mal placée dans les comparaisons de revenus nets disponibles. Toutefois, ces calculs omettent de prendre en compte la réalité des charges de la vie quotidienne qui pèsent sur le revenu disponible net.

De ce point de vue, la France est pénalisée par la perceptibilité très aigüe des charges, qui est double :

- ◆ le poids des prélèvements sociaux est immédiatement visible sur un bulletin de salaire ;
- ◆ l'absence de prélèvement fiscal à la source augmente la visibilité du paiement.

Le passage en pouvoir d'achat, très peu matérialisé, avantagerait la perception du modèle français consistant à offrir des services publics (santé, éducation) de qualité homogène et à faible coût sur l'ensemble du territoire.

La plupart des grands groupes utilise des outils de comparaison non seulement du revenu disponible net (un salaire de référence auquel sont retranchées les charges sociales obligatoires et l'impôt théorique du foyer) mais également des éléments de coût de la vie pour obtenir un pouvoir d'achat (déduction d'un panier de biens et services, logement et charges, éducation, épargne). Ces calculs restent confidentiels au sein du secteur privé.

A la demande de la mission, le Cercle Magellan a bien voulu réaliser un chiffrage pour les villes de Paris, Berlin, Londres et New York, à titre de simple illustration en raison des nombreuses limites méthodologiques des calculs. Cette étude montre que :

- ◆ en fonction du pays le coût du logement fluctue plus vite que le revenu disponible, les cadres expatriés bénéficiant en général de la prise en charge du logement, ce qui n'est pas le cas des créateurs et salariés de start-ups ;

Annexe VIII

- ◆ Paris est bien placée devant ses concurrentes de Londres et New-York mais moins compétitive que Berlin du fait d'un coût du logement globalement inférieur.

De nombreuses données existent (notamment pour alimenter les index de l'OCDE, études universitaires, comparaisons du cabinet international du DGFIP, études des services économiques), elles devraient être davantage utilisées dans une optique de communication officielle sur nos atouts. Par ailleurs, de nombreux cabinets d'avocats spécialisés dans la gestion de la mobilité internationale des talents disposent de données comparatives.

Proposition n° 2 : La mission recommande de créer un baromètre Business France en partenariat avec le cabinet international du DGFIP et le secteur privé (Cindex, Magellan, cabinets d'avocats) pour communiquer sur l'attractivité des dispositifs fiscaux français et du pouvoir d'achat réel en France.

ANNEXE IX

Le parcours administratif du talent international

SOMMAIRE

1. LE TITRE DE SEJOUR ET L'ENROLEMENT SOCIAL CONSTITUENT LE PRINCIPAL POINT FAIBLE DE L'ACCUEIL DES TALENTS INTERNATIONAUX EN FRANCE.....	1
1.1. Les principales difficultés du parcours actuel sont liées au traitement indifférencié des immigrés et des talents étrangers	1
1.1.1. <i>L'absence d'un portail de référence pour informer les talents étrangers.....</i>	<i>1</i>
1.1.2. <i>Le logement et la scolarité demeurent la priorité pour une expatriation.....</i>	<i>2</i>
1.1.3. <i>Le visa constitue l'étape la plus contraignante avant le départ.....</i>	<i>3</i>
1.1.4. <i>En France, le titre de séjour et la protection sociale sont les points durs.....</i>	<i>3</i>
1.2. Des réformes générales positives ont été lancées sans toutefois assumer un traitement particulier des talents	6
1.2.1. <i>L'accueil et la délivrance des visas en consulat.....</i>	<i>6</i>
1.2.2. <i>L'accueil physique des étrangers en préfecture avant l'accueil numérique.....</i>	<i>7</i>
1.2.3. <i>La retenue à la source mettra fin à une exception fiscale mal perçue.....</i>	<i>8</i>
1.2.4. <i>Une difficulté culturelle à assumer un traitement particulier des talents.....</i>	<i>9</i>
1.3. Le passeport talent est une réforme cruciale du séjour qui ne règle pas tout.....	10
1.3.1. <i>Le passeport talent présente de nombreuses avancées.....</i>	<i>10</i>
1.3.2. <i>Ses limites appellent toutefois à encadrer fermement sa mise en œuvre.....</i>	<i>17</i>
1.3.3. <i>Les délais et les déplacements demeurent les faiblesses majeures.....</i>	<i>23</i>
1.3.4. <i>Une véritable volonté de délivrance doit suivre dans la pratique.....</i>	<i>24</i>
1.4. Un cadre favorable se met en place pour la protection sociale.....	29
1.4.1. <i>Le guichet unique pour les talents à la CPAM de Paris devrait faciliter la délivrance accélérée du numéro de sécurité sociale.....</i>	<i>29</i>
1.4.2. <i>Les conventions bilatérales de sécurité sociale constituent un atout.....</i>	<i>31</i>
2. STRUCTURER LES PRATIQUES ET LES INITIATIVES RECENTES POUR CREER UNE VERITABLE OFFRE DE SERVICES INTEGRES VERS LES TALENTS INTERNATIONAUX.....	37
2.1. A court terme, améliorer les procédures de traitement et de délivrance	37
2.1.1. <i>Expertiser la primo-délivrance du titre de séjour en consulat.....</i>	<i>37</i>
2.1.2. <i>Systématiser les tiers de confiance en amont de la procédure.....</i>	<i>38</i>
2.1.3. <i>Elargir le recours au mandataire au cours de la procédure.....</i>	<i>39</i>
2.2. Construire une offre de services intégrés à destination des talents.....	40
2.2.1. <i>Créer un réseau de Welcome Offices dans les métropoles à partir des initiatives récentes.....</i>	<i>40</i>
2.2.2. <i>Développer des services améliorés payants.....</i>	<i>46</i>
2.2.3. <i>Expertiser la possibilité d'un statut de la mobilité.....</i>	<i>47</i>
2.3. Mieux communiquer sur le capital professionnel et éducatif international acquis en France	47
2.3.1. <i>Fournir une information ciblée et centralisée aux talents est une priorité.....</i>	<i>47</i>
2.3.2. <i>Adapter la communication aux motivations des talents.....</i>	<i>50</i>
2.4. Une mise sous tension des administrations est nécessaire pour assurer la mise en œuvre des mesures d'attractivité.....	51

1. Le titre de séjour et l'enrôlement social constituent le principal point faible de l'accueil des talents internationaux en France

1.1. Les principales difficultés du parcours actuel sont liées au traitement indifférencié des immigrés et des talents étrangers

1.1.1. L'absence d'un portail de référence pour informer les talents étrangers

Le premier besoin d'un talent étranger est celui de s'informer. Or, il n'existe aucune porte d'entrée institutionnelle unique destinée à guider les talents internationaux dans les principales démarches d'expatriation vers la France, qui s'adresserait à ces publics en anglais, sans partir de l'organisation administrative existante mais de leurs besoins propres.

Globalement, à l'exception de Business France qui est bien positionné pour les recherches de type « *Invest in France* » et Campus France pour « *Study in France* », les sites institutionnels français n'apparaissent pas sur la première page de résultats après une recherche effectuée sur le moteur « Google.com ».

La présence internet de nos principaux concurrents européens est plus forte et plus ciblée sur les recherches relatives aux mots-clés « *Work in* » et « *Welcome* ». En Allemagne, un même site (www.make-it-in-germany.com) occupe la première place pour ces deux recherches. Au Royaume-Uni, ce sont des pages différentes d'un même site qui permettent de répondre de manière ciblée aux différentes recherches (www.gov.uk).

En France, les informations sont disséminées sur de nombreux sites (immigration professionnelle, affaires étrangères, économie, travail et emploi, sécurité sociale, Business France...), avec très peu de liens entre eux existants ou à jour. On dénombre encore très peu de pages « international » en anglais, ou celles-ci sont mal positionnées lorsqu'elles existent, sauf si l'organisme a une vocation internationale (cas du CLEISS, avec des réserves cf. *infra*). L'utilisateur y trouve le plus souvent des informations très générales ou de la documentation réglementaire peu opérationnelle.

A titre d'exemple, la page dédiée à l'international proposée en bas de la page d'accueil du site de la direction générale des finances publiques (DGFIP) www.impots.gouv.fr nécessite plusieurs clics pour accéder à des informations utiles (rubrique « international » puis « investisseurs étrangers / *foreign investors* »); elle permet de donner des informations générales en anglais sur le système fiscal français, les principales dispositions fiscales incitatives (CIR, CICE notamment), le mécanisme du rescrit, les modalités de création d'une entreprise en France et les principales obligations fiscales. Toutefois, aucun des formulaires déclaratifs n'est disponible en anglais et aucun guide fiscal dédié aux starts-ups ou à la création d'entreprise n'existe.

A l'occasion de l'organisation du premier French Tech Ticket (cf. *infra*), la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Ile-de-France avait constaté qu'aucun document administratif à renseigner pour l'obtention du titre de séjour n'était traduit en anglais ; elle s'est heurtée à la même difficulté avec les informations mises à disposition par l'Agence pour la création d'entreprise (APCE).

De même, les administrations ont encore trop tendance à choisir des appellations faiblement évocatrices pour un public anglophone peu familier de l'organisation publique française, à l'instar du compte Twitter de la DGFIP qui a pris le nom de DGFIP et non une entrée plus générale de type « taxes » ou « impôts ».

Annexe IX

Enfin, le site le plus complet, à jour et rédigé dans un langage clair à l'attention des utilisateurs, est celui de la Direction de l'information légale et administrative (DILA), qui est exclusivement en français, avec une notion de service public très française, et pour lequel aucune traduction en anglais n'est prévue, alors même qu'il comprend déjà des fiches utiles aux talents étrangers (sur le droit des travailleurs étrangers par exemple).

Cela traduit globalement la faible ouverture internationale de l'administration française.

1.1.2. Le logement et la scolarité demeurent la priorité pour une expatriation

Trouver un logement avant le départ est une priorité car, outre qu'il permet d'organiser son déménagement, une fois en France il constitue le point de départ du parcours administratif :

- ◆ l'attestation de domiciliation est demandée dans la quasi-totalité des démarches administratives ;
- ◆ le logement est choisi en fonction de la distance avec les lieux de travail et les écoles, ou les facilités de transport le cas échéant, et détermine le lieu de scolarisation des enfants (hors supérieur) ;
- ◆ le logement détermine le lieu de compétence des guichets administratifs (préfecture, protection sociale).

Le choix du logement implique donc de comprendre le système scolaire (carte scolaire...) et d'enseignement supérieur en France (équivalence de diplômes, niveau de français exigé, débouchés internationaux...). Si Campus France apporte beaucoup pour l'enseignement supérieur, l'offre éducative scolaire en France n'est pas du tout mise en valeur pour ce public (cf. annexe relative à l'offre en matière d'éducation pour les talents internationaux).

Les cadres des grands groupes bénéficient en général de l'aide de leur employeur, sous forme de cellules internes dédiées à la mobilité internationale, ou de l'intervention directe d'agences de « relocation » ou de cabinets d'avocats choisis par l'entreprise, afin de pouvoir accueillir le plus rapidement possible des cadres dont les exigences en termes de délais d'installation opérationnelle sont élevées.

Outre la recherche du logement, l'employeur peut aller jusqu'à assurer la prise à bail, apporter le cautionnement et pourvoir à l'ameublement grâce à un centre logistique dédié à la gestion du mobilier. Cette aide couvre également la scolarité.

A l'inverse, s'agissant des start-ups, ce public ne dispose pas des moyens, et encore moins le temps, pour s'assurer de son logement, scolariser ses enfants ou organiser leur prise en charge.

L'expérience du French Tech Ticket confirme que le logement constitue une difficulté majeure. La Direccte Ile-de-France rapporte ainsi que :

- ◆ les bailleurs privés demandent un salaire équivalent à trois fois le montant du loyer, alors que ces publics n'ont pas de salaire ; des cabinets d'avocats signalent des demandes s'élevant jusqu'à un an de loyer ;
- ◆ la demande de caution est problématique lorsque les personnes n'ont pas ou peu de contacts en France ;
- ◆ les bailleurs privés maîtrisent souvent mal l'anglais.

S'il n'appartient pas à l'Etat de jouer le rôle de bailleur, la prise en compte de cette dimension est un élément important d'une politique d'attractivité, dans l'accompagnement du public start-ups (cf. *infra*) ou dans les arguments de communication (cf. annexe fiscalité).

Les collectivités locales peuvent ici jouer un rôle déterminant.

1.1.3. Le visa constitue l'étape la plus contraignante avant le départ

Avant le départ, le visa constitue la démarche la plus contraignante. Si le titre de séjour est davantage cité comme le principal obstacle à la mobilité, le visa revêt une importance forte pour l'image du pays s'agissant du premier contact en général du talent avec l'administration française.

Si ces démarches constituent une complexité partagée par de nombreux pays concurrents de la France (on compte notamment une vingtaine de visas de travail au Royaume-Uni), les délais de délivrance et l'existence de certaines pratiques différentes au sein des consulats sont les deux points pénalisants les plus soulevés. La France apparaît ainsi dans le groupe des pays pour lesquels, outre la rigidité, la complexité et la lenteur des procédures, les différents permis et visas sont susceptibles de dérouter les demandeurs¹.

Au-delà du seul visa, en l'absence de portail centralisé et à jour, les exigences des différentes administrations françaises restent souvent une découverte pour le talent étranger et sa famille à leur arrivée.

Parmi celles-ci, les plus importantes à anticiper sont :

- ◆ les démarches de dédouanement (notamment pour les véhicules) et l'existence de quarantaine pour les animaux domestiques ;
- ◆ les cas où il faut présenter une copie et des originaux, des extraits ou des actes intégraux ; la nécessité d'authentifier ou non les actes d'état civil (présenter un cachet lisible et complet de l'autorité les ayant délivrés par exemple) ;
- ◆ une chronologie claire des pièces à apporter, en faisant par exemple la différence entre les pièces indispensables pour ouvrir les droits et celles qui peuvent être apportées ultérieurement (par exemple l'absence de présentation d'un titre de séjour empêche la délivrance d'un numéro provisoire de sécurité sociale, contrairement au RIB) ;
- ◆ les exigences de format de photos ou des documents : format A4, paysage ou portrait, sans rature, sans surcharge, sans « stabilo », sans adjonction, ni retrait d'information... ;
- ◆ les coûts à régler (visas, séjour, traduction, taxes OFII le cas échéant...) ;
- ◆ la traduction des documents originaux en français : l'administration française exige la traduction en français certifiée conforme des documents originaux² ; si une liste des traducteurs assermentés, agréés par la Cour de Cassation ou les Cours d'appel, est disponible en ligne pour la France³, les consulats et ambassades doivent en principe indiquer une liste pour effectuer cette démarche avant de partir ; ce coût est à la charge des étrangers ; en outre, le « kit talent » en cours de rédaction par la CPAM de Paris (cf. *infra*) indique qu'il revient au talent de faire vérifier la traduction par le service consulaire.

1.1.4. En France, le titre de séjour et la protection sociale sont les points durs

1.1.4.1. Les délais et les conditions de délivrance du titre de séjour restent problématiques

En France, le talent et sa famille doivent en priorité assurer les démarches suivantes :

¹ « Admettre les ressortissants de pays tiers à des fins d'affaires », étude du Réseau européen des migrations ; 2015.

² Pour l'affiliation au régime général de la sécurité sociale, l'acte de naissance doit ainsi être accompagné d'une traduction sauf s'il est plurilingue ou rédigé dans l'une des langues dispensées de traduction.

³ <http://www.directory-sworn-translator.com>.

Annexe IX

- ◆ emménager et réaliser l'intégralité des démarches d'installation dans le logement ;
- ◆ scolariser les enfants ;
- ◆ ouvrir un compte bancaire, qui permet de recevoir sa rémunération ou le premier montant de la bourse dans le cas du French Tech Ticket, le relevé d'identité bancaire [RIB] est une pièce comptable régulièrement demandée, notamment pour que le dossier d'immatriculation à la sécurité sociale soit complet ;
- ◆ dédouaner son véhicule et le faire immatriculer (en préfecture) ;
- ◆ échanger son permis de conduire (en préfecture) ;
- ◆ obtenir un document de circulation pour étranger mineur (DCEM) pour permettre aux enfants mineurs qui ne possèdent pas de carte « vie privée et familiale »⁴ de pouvoir circuler dans l'espace Schengen (en préfecture)⁵.

La préfecture est de très loin l'administration de contact la plus importante, puisqu'elle concentre trois démarches importantes de mobilité, les démarches de séjour (y compris DCEM), d'immatriculation et d'échange du permis de conduire, alors que leur capacité de traitement et d'accueil sont insuffisantes.

Un rapport de l'inspection générale de l'administration (IGA) de 2014 relatif à l'accueil des étrangers en préfectures et sous-préfectures⁶ indiquait que la moyenne nationale des délais de traitement des titres de séjour pour les étrangers a régulièrement augmenté depuis 2012 : 122 jours d'instruction en 2014 contre 106 en 2012 pour une première demande, 50 jours en 2014 contre 34 en 2012 pour un renouvellement, même si le nombre de dossiers en attente a baissé dans le même temps (47 jours en 2014 contre 59 en 2012), montrant, selon le rapport, une capacité à traiter davantage de dossiers et plus rapidement.

Cette situation est vraie à la fois pour la primo-délivrance et pour un renouvellement ou un changement de catégorie. Une enquête récente réalisée par le secrétariat général à la modernisation de l'action publique (SG MAP) auprès de ressortissants de pays tiers (hors UE)⁷ indique que la démarche ressentie comme la plus difficile est celle de renouvellement du titre de séjour, qui implique un déplacement redouté en préfecture avec une procédure jugée à la fois longue et excessive en nombre de documents à fournir.

Ces délais sont liés à l'instruction du dossier et à la fabrication matérielle des titres par l'Agence nationale des titres sécurisés (ANTS). En matière d'instruction, plusieurs difficultés sont signalées :

- ◆ la différence entre pièces justificatives demandées en consulat et celles en préfecture ;
- ◆ des demandes complémentaires aux listes existantes : règlementairement l'existence de listes de pièces justificatives n'exclut pas, en cas de doute, des demandes nouvelles ;
- ◆ une hétérogénéité des pratiques (l'adresse de l'employeur est par exemple acceptée dans certaines préfectures uniquement, certaines refusent la voie postale et la prise de rendez-vous...);
- ◆ l'absence de généralisation du traitement simultané : le ministère de l'intérieur signale qu'à sa connaissance, seules quelques préfectures dont la préfecture de police de Paris ont mis en place un dépôt simultané des demandes de titres de séjour du ou des parents et de délivrance des DCEM pour les mineurs de moins de seize ans.

⁴ Pour les mineurs qui déclarent vouloir exercer une activité professionnelle à partir de l'âge de seize ans.

⁵ Ce document les dispense de la présentation d'un visa (article 5 du règlement (CE) n° 562/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006), le DCEM est considéré comme un titre de séjour.

⁶ Rapport IGA n° 14-124/14-073/01, décembre 2014.

⁷ Enquête BVA réalisée à travers 111 interviews pour l'année 2014.

Annexe IX

S'agissant des conditions de délivrance, de nombreux témoignages ont été rapportés à la mission de cadres internationaux ou de dirigeants d'entreprise faisant la queue depuis l'extérieur de la préfecture, dès la nuit, pour devoir parfois se représenter en raison de la fermeture du guichet ou de demandes nouvelles de pièces justificatives⁸.

Si les délais d'attente au guichet ont diminué pour l'ensemble des étrangers, que le nombre et l'ampleur des files d'attentes extérieures ont régressé par rapport à 2012 (rapport IGA de 2014), et que l'accueil sur rendez-vous se généralise, les délais moyens de rendez-vous pour les premières demandes de séjour et les renouvellements augmentent ont cru fortement (40 jours contre 33).

Si les cadres des groupes internationaux ont là encore la possibilité de s'adosser directement ou via l'employeur à des intermédiaires (cabinets d'avocats) qui peuvent se déplacer, traiter les courriers lorsque la voie postale existe ou faire la queue jusqu'au moment du passage du talent, les créateurs et salariés de start-ups ne recourent pas *a priori* de ces services onéreux.

1.1.4.2. L'immatriculation sociale des étrangers reste une procédure rigide

Lors de son passage en préfecture pour obtenir son titre de séjour, l'étranger enregistré au sein du fichier national des étrangers (FNE) dans la base de données AGDREF. La possession du titre de séjour est le préalable pour pouvoir s'immatriculer et s'affilier auprès de la sécurité sociale française. Ce passage permet de remplir la condition de délai de trois mois de résidence exigée pour l'affiliation.

En France, les organismes sociaux sont ainsi en première ligne pour procéder à l'immatriculation des populations étrangères, en considérant que le premier contact sera établi à l'occasion d'une demande de bénéfice de l'assurance-maladie ou pour exercer un emploi.

L'immatriculation des étrangers fait actuellement l'objet d'un processus lourd et redondant : la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) assure la gestion du Système National de Gestion des Identités (SNGI) sur lequel sont adossés l'ensemble des répertoires de la protection sociale, en miroir du répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP) tenu par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee).

Ces deux organismes s'échangent quotidiennement les mises à jour opérées sur leur portion de répertoire respective, de telle sorte que chaque partenaire dispose théoriquement d'une image à jour du répertoire géré par l'autre partenaire. L'Insee indique que ce système génère des décalages.

La démarche d'immatriculation peut en principe être réalisée en ligne, l'affiliation nécessitant seule un déplacement physique. L'étranger reçoit d'abord un numéro provisoire avant la délivrance de la carte vitale comportant un numéro d'immatriculation définitif. Le numéro d'immatriculation est conservé lors d'une désaffiliation, ce qui permet à l'étranger de se réaffilier plus rapidement lors d'un nouveau passage en France.

Ce chaînage est théoriquement simple et cohérent, mais, là encore la réalité apparaît moins satisfaisante : selon les personnes rencontrées par la mission, l'immatriculation à la sécurité sociale prend en moyenne trois à six mois, voire jusqu'à dix-huit mois dans certains cas, contre une dizaine de jours en moyenne pour obtenir un *National Insurance Number* pour les ressortissants chinois à leur arrivée au Royaume-Uni.

⁸ Le rapport du député Huyghe de 2003 répertoriait déjà des anecdotes de PDG confrontés aux files d'attente dans les préfectures, et pointait l'absence de maîtrise d'une autre langue que le Français au guichet ainsi que le manque d'informations en anglais sur les démarches administratives.

Ainsi, les délais séjour et immatriculation se cumulent, créant une période au cours de laquelle le talent et sa famille ne peuvent ni aller et venir librement hors du territoire français (cf. *infra*), ni bénéficier de la couverture sociale française alors que, d'une part, celle-ci est obligatoire à partir de trois mois de résidence et que, d'autre part, l'employeur prélève et verse les cotisations sociales.

1.2. Des réformes générales positives ont été lancées sans toutefois assumer un traitement particulier des talents

1.2.1. L'accueil et la délivrance des visas en consulat

A la suite d'alertes sur l'image de la France dues aux conditions d'accueil dégradées des étrangers dans les consulats français⁹, le ministère des affaires étrangères et du développement international (MAEDI) a initié une importante réforme des conditions d'accueil et de traitement des demandes de visas, à travers plusieurs axes :

- ◆ accroître le taux de délivrance des visas de circulation et leur durée de validité pour faciliter les déplacements des hommes et des femmes d'affaires, des universitaires, des scientifiques, des chercheurs, des artistes et des touristes ayant la France pour destination privilégiée ou récurrente, via des instructions adressées aux postes ;
- ◆ délivrer des visas en 48 heures pour certains pays : selon la direction générale des étrangers en France [DGEF] du ministère de l'intérieur, cet objectif est déjà atteint pour la Chine, l'Afrique du Sud et l'Inde) ; une priorité devait être accordée aux clients des 4 500 exportateurs agréés par la direction générale des douanes et des droits indirects (DGDDI) ;
- ◆ améliorer les conditions d'accueil des demandeurs de visa : des instructions conjointes ont été envoyées au réseau pour rendre les conditions matérielles dignes et réduire drastiquement les délais d'attente ; une externalisation du « *front office* » se déploie, avec l'ouverture de centres, l'emménagement dans de nouveaux locaux voire l'intégration à des centres délocalisés dans les pays les plus étendus ;
- ◆ créer un véritable système d'information (SI), intitulé France Visa, qui doit être opérationnel en 2017 pour répondre à la demande croissante de visas (notamment pour les courts séjours touristiques)¹⁰ dans une logique de parcours intégré : à travers un portail web unique d'information, proposant des téléprocédures, France Visa permettra de créer une base centrale partagée via un travail en réseau des services, de dématérialiser les dossiers, de déployer un outil de collecte biométrique unifié et simplifié tout en renforçant la sécurité informatique ; cette refonte s'accompagne d'une révision des processus de traitement et de simplifications administratives ; ce projet de 12 M€ prévu sur 4 ans mobilise une équipe interministérielle de 60 personnes.

⁹ Notamment mission conduite par Bernard Fitoussi et François Barry Delongchamps sur les conditions d'accueil des demandeurs de visas, 2012.

¹⁰ Les visas délivrés de court séjour ou transit ont augmenté de 14 % entre 2014 et 2015, pour atteindre près de 3 M en 2015, contre un accroissement de « seulement » 4 % pour les visas de long séjour qui s'élèvent à environ 190 000 visas délivrés en 2015.

1.2.2. L'accueil physique des étrangers en préfecture avant l'accueil numérique

En 2012-2013, une succession de rapports ont mis en exergue le besoin de simplification massive et d'amélioration de l'efficacité du dispositif d'entrée et de séjour des étrangers sur le territoire français¹¹.

A la suite d'un premier rapport de l'IGA de septembre 2012, des mesures de simplification ont été lancées fin 2012 pour limiter le nombre de déplacements en préfecture du dépôt du dossier jusqu'à la remise du titre, améliorer l'accueil physique des étrangers et rationaliser les pièces justificatives demandées en préfecture :

- ◆ la circulaire du 4 décembre 2012 relative à l'amélioration de l'accueil des étrangers en préfecture a impulsé la mise en œuvre de plans d'actions sur base de bonnes pratiques ;
- ◆ la circulaire du 25 juin 2013 relative aux conditions de renouvellement des titres de séjour étend au renouvellement la règle de validité au jour de la décision de délivrance si celle-ci est postérieure à la date d'expiration du titre précédent ;
- ◆ une directive nationale d'organisation (DNO) pour l'amélioration de l'accueil des étrangers en préfecture a été prise le 3 janvier 2014 :
 - elle étend à six mois la validité du récépissé de première demande d'un titre de séjour et, dans le cadre des renouvellements de titres, fait coïncider la date de fin de validité du titre de séjour à la date du début de validité du récépissé de renouvellement (et non au jour de la demande) ;
 - elle prévoit la généralisation de la convocation par SMS pour remise du titre et un nouveau module de prise de rendez-vous en ligne pour le renouvellement ;
 - elle annonce le déploiement d'un module d'accueil des étrangers en ligne permettant d'améliorer l'information générale des demandeurs étrangers (en particulier sur les pièces justificatives exigées), avec un renvoi vers l'information spécifique à chaque site local, et de réaliser certaines démarches non sécurisées (téléchargement de formulaires...).

Le ministère de l'intérieur a par ailleurs lancé en mai 2013 un chantier de développement de **l'administration numérique pour les étrangers en France (ANEF)**, dont le périmètre s'étend aux procédures du séjour, à l'accueil et à l'accompagnement, à l'accès à la nationalité française et à l'asile. Un pilote doit être testé en 2016, avant un déploiement prévu à partir de 2017.

L'étranger constituera sur un site web un dossier unique pour l'ensemble de son parcours administratif dans le domaine spécifique du droit des étrangers et, au-delà, avec son accord, par des échanges de données entre administrations, pour ses autres démarches administratives dans le cadre de France Connect (État, organismes paritaires, collectivités locales, ...), ce qui devrait permettre de répondre à plusieurs faiblesses actuelles :

- ◆ une identité numérique unique pour l'ensemble des démarches, fournie par l'administration des étrangers en France ;
- ◆ une instruction sécurisée du séjour « à la source », fondée sur un état-civil certifié dès l'origine par le consulat, des informations fournies en amont par des « tiers de confiance » (entreprises, Campus France, ...) ;
- ◆ l'échange de données entre administrations (Campus France, enseignement supérieur, emploi et travail,...) devrait supprimer la redondance des informations demandées aux usagers étrangers par l'ensemble des administrations ;

¹¹ Rapport de la Cour des Comptes sur la délivrance des titres aux étrangers par les préfectures et les consulats (juillet 2012), rapport sur la délivrance des visas et titres de séjour (février 2013), analyse de l'exécution du budget de l'Etat par mission et programme (mai 2013) ; rapport de M. Fekl. « Sécuriser les parcours des ressortissants étrangers en France » (mai 2013).

Annexe IX

- ◆ le parcours sera unifié, depuis l'entrée sur le territoire jusqu'à la sortie éventuelle ou la naturalisation, y compris pour les démarches administratives de droit commun.

Les services directs rendus à l'étranger devraient également être améliorés :

- ◆ le dépôt de la demande s'effectuera en ligne à partir d'un espace personnel ;
- ◆ l'utilisateur prendra rendez-vous en ligne avec le guichet (consulat pour une primo-demande, hors régularisations) ;
- ◆ l'espace personnel permettra de suivre l'état d'avancement du traitement de sa demande et de contacter l'administration pour obtenir des renseignements à tout moment ;
- ◆ la décision sera notifiée par le canal choisi par l'utilisateur (courriel, SMS, etc.) qui pourra ensuite retirer son titre au guichet (consulat pour les primo-demandes, hors régularisations) ;
- ◆ dans le cadre des primo-demandes, une fois arrivé en France, l'étranger mettra à jour ses informations personnelles sur le portail (date d'arrivée en France, adresse, etc.), ce qui lui ouvrira, par le biais de France Connect, l'accès aux services de droit commun.

La frontière avec le projet interministériel France Visa n'est pas très claire. Ces SI présentent une logique commune de parcours et des fonctionnalités proches. En outre, le projet ANEF est mal connu des acteurs extérieurs à la DGEF (notamment Business France).

Le rapport de l'IGA de décembre 2014 précité déplorait que la convergence des SI visas et titres de séjour, recommandée depuis plus de 10 ans, reste sans effet. Il semble pourtant que la possibilité technique d'établir des passerelles entre les deux systèmes soit déjà possible.

La mission considère qu'il existe un risque critique que les projets de refonte des SI Visa et l'ANEF (SI AGDREF) soient menés en silo. Ces projets de SI visa et séjour doivent donc être menés en étroite collaboration et de manière plus interministérielle dans la perspective d'une intégration future.

1.2.3. La retenue à la source mettra fin à une exception fiscale mal perçue

La France appartient au nombre restreint des pays qui n'appliquent pas la retenue à la source pour le paiement de l'impôt. Cette situation crée de nombreux malentendus vis-à-vis des étrangers en général, sans produire par ailleurs de résultats satisfaisants :

- ◆ elle ne permet pas de comparaison immédiate des rémunérations nettes entre destinations possibles d'expatriation ;
- ◆ elle crée un décalage dans le temps où le talent n'est connu de l'administration fiscale qu'à l'occasion du dépôt d'une déclaration papier en année N+1 de son installation en France, qui relève d'une démarche personnelle et non de l'employeur ; en l'absence d'obligation d'enregistrement auprès de l'administration fiscale lors de l'installation, l'attribution d'un numéro de télédéclarant ne viendra donc qu'en N+2 ;
- ◆ ce décalage reporte la charge de l'impôt à l'année suivante, ce qui peut s'avérer une surprise financièrement difficile à assumer pour l'intéressé¹², et contraint celui-ci à payer une double imposition l'année de son départ de France (l'intéressé va solder ses impôts dus en France alors même qu'il paiera déjà les impôts dans son nouveau pays de résidence).

¹² Des cas d'étalement de l'apurement de la dette ont été signalés à la mission par la direction départementale des finances publiques (DDFiP) des Hauts-de-Seine alors même que le public des talents bénéficie généralement de ressources importantes.

Le départ de France est également problématique. Aujourd'hui, l'administration fiscale n'a en effet connaissance du départ de l'intéressé que s'il signale son changement de résidence, le signalement par le contribuable étant théoriquement obligatoire mais rien n'empêche de ne pas le faire.

Au-delà des difficultés propres à l'éloignement (assistance à distance, paiement depuis un compte bancaire étranger, émission automatique d'acomptes provisionnels longtemps après le départ du pays...), cette situation empêche un recouvrement efficace des créances fiscales une fois que le talent a quitté physiquement le territoire français.

1.2.4. Une difficulté culturelle à assumer un traitement particulier des talents

Ainsi, la plupart des mesures d'amélioration ont été conçues de manière générale pour les étrangers ou à travers le prisme de l'immigration, sans s'adresser au public des talents en particulier. Or, vouloir maintenir le talent dans un parcours de séjour durable en France ne correspond pas à la réalité des besoins de mobilité professionnelle et personnelle.

A titre d'illustration, s'agissant de la réforme de l'accueil des étrangers en France dans les préfectures :

- ◆ les recommandations de segmentation des files d'attente (information/dépôt/retrait) ou de constitution de guichets dédiés (opérations courtes) partent de la temporalité ou de la durée des procédures et non du public ;
- ◆ les seuls « publics spécifiques » visés par la DNO sont les étudiants (guichets étudiants dans les universités) et les mineurs étrangers (accueil à privilégier hors scolarité) ;
- ◆ les conventionnements encouragés avec les entreprises pour un traitement groupé des demandes sont limités au renouvellement des titres et non ouverts à la primo-délivrance ;

De même, la direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité, au sein de la DGEF travaille actuellement à la rédaction d'un guide d'accueil des étrangers mais ce document intéressant en termes de description du parcours administratif s'adresse uniquement à ceux qui souhaitent s'installer durablement en France.

La séparation historique entre l'autorisation d'entrée sur le territoire français (visa, domaine des affaires étrangères), l'autorisation de séjourner sur le territoire français (titre de séjour, domaine géré par le ministère de l'intérieur) et l'autorisation d'y travailler (autorisation de travail, immigration professionnelle gérée par le ministère de l'intérieur et le ministère du travail) est encore très prégnante, alors que les phénomènes de mobilité internationale bousculent cette logique.

Au-delà des procédures, la mission relève une difficulté de principe au sein de la fonction publique à accepter un traitement différencié pour les talents étrangers, considérant qu'il s'agirait d'accorder un régime de faveur pour les « riches » et bien plus favorable qu'aux autres immigrés.

Pourtant, comme l'a réaffirmé la direction des affaires juridiques des ministères en charge de l'économie et des finances, **il n'existe aucun obstacle juridique à proposer aux étrangers, sans distinction de nationalité, des prestations d'aide à l'installation**, notamment pour la création d'entreprise. En particulier, le principe d'égalité ne fait pas obstacle à proposer des prestations spécifiques à des étrangers non-francophones, traduites en anglais sans l'être dans d'autres langues¹³.

¹³ Note DAJ n° 2015-10965-COJU pour l'IGF du 15 janvier 2016.

Annexe IX

Sur le plan pratique et réglementaire, le morcellement des acteurs administratifs concernés par l'attractivité des talents étrangers entraîne :

- ◆ une redondance des contrôles : le talent se soumettra à un contrôle d'identité au consulat (qui recueille une première fois les informations biométriques pour le visa), à l'arrivée sur le territoire (vérification du titre de transport), en préfecture (qui recueille à nouveau les informations biométriques pour le titre de séjour) et enfin par l'organisme de sécurité sociale (qui vérifie préalablement la régularité du séjour sur la base du titre de séjour) ;
- ◆ la multiplication des identifiants administratifs et des comptes individuels (sécurité sociale, titre de séjour, fiscal...), contrairement à des pays comme la Belgique ou les Pays-Bas, où les étrangers obtiennent, lors de leur inscription dans les registres de la municipalité de leur résidence, un numéro dit de « BSN », identifiant unique qui servira pour l'ensemble des démarches administratives ;
- ◆ un nombre élevé de guichets administratifs et de déplacements dans des conditions d'accueil très contestables (cf. *infra*) ;
- ◆ une accumulation des pièces justificatives demandées, notamment une fois arrivé sur le territoire (par exemple l'extrait d'acte de naissance n'est pas demandé pour le visa) ;
- ◆ globalement, le maintien d'une très grande complexité des procédures et une difficulté pour le talent à appréhender correctement les démarches à suivre, avec le risque qu'il renonce à s'expatrier en France.

La plupart des pays européens connaissant également des défis dans la conception et la mise en œuvre de politiques visant à attirer et accueillir les talents étrangers. Cependant, la France est perçue de manière générale comme l'un des pays les plus bureaucratiques¹⁴.

L'attractivité met en lumière le besoin, *a minima*, d'une meilleure coordination opérationnelle des différentes initiatives ministérielles (administrations et opérateurs), et au mieux une véritable direction unifiée.

1.3. Le passeport talent est une réforme cruciale du séjour qui ne règle pas tout

1.3.1. Le passeport talent présente de nombreuses avancées

Parmi les réformes apportées par la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France, la mise en place d'une carte de séjour pluriannuelle « passeport talent » est très attendue. La délivrance des premiers passeports talent est programmée pour le 1^{er} novembre 2016.

Le passeport talent est un titre de séjour pluriannuel destiné aux étrangers qui apportent une contribution au développement et au rayonnement de la France, qui pourra être délivré selon dix motifs de séjour différents, résultant de :

- ◆ l'intégration de six titres de séjour existants : « scientifiques-chercheurs », « profession artistique et culturelle », « salarié en mission », « compétences et talents », carte bleue européenne et « contribution économique exceptionnelle » ;

¹⁴ « Admettre les ressortissants de pays tiers à des fins d'affaires », étude du Réseau européen des migrations ; 2015, qui porte sur 24 pays membres de l'UE.

Annexe IX

- ◆ l'ajout de quatre nouvelles catégories : salarié qualifié titulaire d'un diplôme de niveau master ou recruté dans une jeune entreprise innovante ; créateur d'entreprise ; porteur d'un projet économique innovant ; mandataire social qui bénéficiait en principe d'un titre « commerçant » ou « compétences et talents ».

Un certain nombre d'éléments demeurent inchangés :

- ◆ les mentions « carte bleue européenne » et « chercheurs » seront conservées ;
- ◆ le passeport s'adresse aux ressortissants des pays non membres de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE)¹⁵ et hors Suisse ;
- ◆ le futur titulaire de la carte se verra délivrer en consulat un visa de long séjour (VLS) d'une durée de trois mois pour échanger son visa en préfecture contre un titre de séjour une fois arrivé en France.

La carte « passeport talent » apporte un certain nombre d'innovations :

- ◆ une visibilité et une lisibilité renforcées des droits ouverts aux talents ; elle met également davantage en lumière certains profils de talents économiques, notamment les fondateurs de start-ups, à travers la création d'entreprise, les projets innovants et les jeunes salariés qualifiés ;
- ◆ un délai de séjour accru : sa durée maximale est portée à quatre ans, contre trois années pour les titres actuellement en vigueur (notamment carte bleue européenne, carte « compétence et talents » et « salarié en mission ») ;
- ◆ une délivrance dès la première admission au séjour, et non à l'issue d'une première année de séjour régulier sur le territoire français comme cela est prévu pour les autres titres de séjour pluriannuels du projet de loi ;
- ◆ une procédure simplifiée : le titre de séjour échangé contre le visa en préfecture couvrira toute la durée de son séjour, dans la limite de quatre ans, dans des conditions qui seront précisées par décret ; la loi prévoit également la possibilité d'une délivrance par l'autorité diplomatique ou consulaire de la carte « passeport talent » et « famille », disposition à laquelle est opposée la DGEF principalement pour des questions de sécurité (cf. *infra*) ;
- ◆ le titulaire et son conjoint sont dispensés de la procédure d'autorisation de travail pour les catégories « compétences et talents », « salarié en mission »¹⁶, carte bleue européenne, « scientifiques-chercheurs », « artistes », et « jeunes diplômés qualifiés » ;
- ◆ la carte facilitera l'accueil et l'activité professionnelle de la famille¹⁷ :
 - une carte de séjour pluriannuelle « passeport talent (famille) » est délivrée de plein droit au conjoint et aux enfants mineurs (qui obtiendront une carte de séjour à leur majorité) ;

¹⁵ UE, Islande, Liechtenstein et Norvège.

¹⁶ Actuellement le salarié en mission reste soumis à l'autorisation de travail, alors que son conjoint peut bénéficier d'une dispense avec la carte « vie privée et familiale ».

¹⁷ Dans le dispositif actuel, seules la carte « compétences et talents », la carte bleue européenne et la carte « scientifique-chercheur » offrent la délivrance de plein droit d'une carte « vie privée et familiale » de même durée aux membres de famille accompagnant le ressortissant du pays tiers, qui dispense de l'obtention d'une autorisation de travail en France en donnant droit automatiquement à l'exercice de toute activité professionnelle. Pour le « salarié en mission », la carte « vie privée et familiale » est acquise si le séjour dure plus de six mois, sauf lorsque la famille arrive postérieurement au salarié avec une durée de séjour inférieure à six mois, auquel cas une carte de séjour « visiteur » - ne permettant pas d'exercer d'activité professionnelle, est délivrée. La famille du titulaire de la carte « contribution économique exceptionnelle » reçoit une carte de résident valable dix ans dans le cadre de la procédure « famille accompagnante ».

Annexe IX

- la famille pourra entrer en France en même temps, par dérogation au regroupement familial, et exercer un emploi ; les enfants de 16 à 18 ans qui déclarent vouloir exercer une activité professionnelle reçoivent cette carte de plein droit s'ils remplissent les conditions ;
- sa durée de validité est alignée sur celle restant à courir du conjoint ou parent ;
- ◆ elle pourra être renouvelée pour le titulaire des catégories « jeunes diplômés qualifiés », carte bleue européenne et « scientifiques-chercheurs » qui se trouve involontairement privé d'emploi lors du renouvellement de sa carte, pour la durée équivalente à celle des droits acquis au revenu de remplacement ;
- ◆ elle améliore le dispositif de passage de fin d'études à l'emploi : la carte « passeport talent » est étendue au dispositif actuel qui permet à l'étudiant ayant un diplôme au moins de niveau master en France (ou figurant sur une liste fixée par décret) de chercher un emploi salarié en lien avec sa formation et assorti d'une rémunération fixée par décret, pendant un an grâce à une autorisation provisoire de séjour (APS)¹⁸ ; il pourra ainsi soit rechercher un emploi salarié en relation avec ses études et assorti d'une rémunération fixée par décret (carte « passeport talent » ou une carte « salarié »/« travailleur temporaire ») soit créer une entreprise dans un domaine correspondant à sa formation (carte « passeport talent » mention « créateur d'entreprise » ou carte « entrepreneur/profession libérale »).

¹⁸ Actuellement si l'étudiant trouve un emploi en lien avec sa formation et offrant une rémunération d'au moins 1,5 SMIC, la situation de l'emploi ne lui est alors pas opposable et il peut commencer à travailler (il doit solliciter une carte de séjour temporaire « salarié » ou « travailleur temporaire » avec autorisation de travail).

Annexe IX

Tableau 1 : Titres de séjour agréés sous la mention « passeport talent »

Nom	Motif	Critères du passeport talent	Attributs du titre existant					Visa	
			Conditions	Date	Objectif	Durée	Famille		Autorisation de travail
Titres de séjour actuels du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA)									
Carte « compétences et talents »	Projet professionnel spécifique	<ul style="list-style-type: none"> renommée nationale ou internationale établie exercice d'une activité dans un domaine scientifique, littéraire, artistique, intellectuel, éducatif ou sportif conditions à définir par décret 	<ul style="list-style-type: none"> créer ou diriger une société sous certaines conditions (mobilité intra-groupe ou création de de 2 emplois ou investissement de 300 000€) mandataire social (conditions de rémunération et d'antériorité dans l'entreprise) être le représentant légal de la succursale ou du bureau de liaison 	2006	Créée par la loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, pour combler les manques des autres titres : attirer les étrangers disposant de compétences reconnues dans leur domaine d'activité (économique, culturelle, sportive, intellectuelle, humanitaire ou scientifique), notamment les dirigeants de société résidant en France	3 ans, renouvelable	Carte « Vie privée et familiale », qui dispense de l'autorisation de travail du conjoint	Non	VLS
Carte bleue européenne	Emploi hautement qualifié pour une durée égale ou supérieure à 1 an	<ul style="list-style-type: none"> diplôme de licence ou 5 années d'expérience professionnelle d'un niveau comparable seuil de rémunération défini par décret (1,5 salaire annuel moyen de référence dans le dispositif actuel) délivrance au titulaire d'une CBE dans un autre pays de l'UE d'au moins 18 mois seuil de rémunération défini par décret 	<ul style="list-style-type: none"> être titulaire d'un contrat de travail d'une durée d'au moins 12 mois rémunération égale ou supérieure à 1 fois et demie le salaire brut de référence (soit 52 750€ brut annuel en 2014) 	2011	Transposition de la directive 2009/50/CE du 25 mai 2009 sur les travailleurs hautement qualifiés des pays tiers	3 ans, renouvelable	Carte « Vie privée et familiale », qui dispense de l'autorisation de travail du conjoint	Oui	VLS
Carte « salarié en mission »	Mobilité intra-groupe des cadres (entre	<ul style="list-style-type: none"> ancienneté dans le groupe ou l'entreprise établie hors de 	<ul style="list-style-type: none"> détachement ou expatriation au sein 	2006	Créé par la loi du 24 juillet 2006 pour	3 ans, renouvelable	Carte « Vie privée et familiale » si	Oui	VLS

Annexe IX

Nom	Motif	Critères du passeport talent	Attributs du titre existant					
			Conditions	Date	Objectif	Durée	Famille	Autorisation de travail
	établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe)	France d'au moins trois mois contrat de travail conclu avec l'entreprise établie en France	<ul style="list-style-type: none"> • seuil de rémunération défini par décret 	<ul style="list-style-type: none"> • d'un même groupe • rémunération équivalente au moins à 1,5 fois le Smic (mensuel brut) • antériorité du contrat de travail d'au moins 3 mois 	un salarié en mission ou sous contrat local	sejour sup. à 6 mois, sinon carte « visiteur » qui nécessite l'autorisation de travail du conjoint		
Carte « professions artistiques et culturelles »	Exercice d'une activité littéraire ou artistique par un artiste-interprète	<ul style="list-style-type: none"> • condition fixée par décret (durée des contrats d'engagements avec une entreprise ou un établissement dont l'activité principale comporte la création ou l'exploitation d'une œuvre de l'esprit) • seuil de rémunération défini par décret 		1998	1 an	Carte « visiteur »	Oui	VLS
Carte pour « contribution économique exceptionnelle »	Investissement direct en France	<ul style="list-style-type: none"> • conditions à définir par décret 	<ul style="list-style-type: none"> • investissement soit à titre personnel soit par l'intermédiaire d'une société qu'il dirige ou dont il détient au moins 30 % du capital • investissement d'au moins 10 M€, en immobilisations corporelles ou incorporelles, ou sauvegarde/création d'au - 50 emplois en France 	2008	10 ans, renouvelable	Carte de résident de 10 ans	Non	Tout type
Carte « scientifiques-chercheurs »	Travaux de recherche ou enseignement universitaire	<ul style="list-style-type: none"> • diplôme au moins équivalent au master, travaux de recherche ou enseignement de niveau universitaire 		1998	1 an puis 2 à 4 ans en renouvellement	Carte « Vie privée et familiale », qui dispense de l'autorisation de travail du	Non	VLSTS

Annexe IX

Nom	Motif	Critères du passeport talent	Attributs du titre existant						
			Conditions	Date	Objectif	Durée	Famille	Autorisation de travail	Visa
		<ul style="list-style-type: none"> convention d'accueil avec un organisme agréé 					conjoint		
Nouvelles catégories de séjour créées par le projet de loi sur le droit des étrangers en France									
Jeunes diplômés qualifiés	Jeune diplômé salarié ou recruté pour exercer des fonctions en lien avec le projet de R&D	<ul style="list-style-type: none"> diplôme de master ou doctorat (ou équivalent) en France et contrat de travail ou embauche dans une jeune entreprise innovante seuil de rémunération défini par décret 	/	/	/	/	/	/	/
Créateurs d'entreprise	Création d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> projet économique réel et sérieux, diplôme de master ou expérience professionnelle d'au moins 5 ans d'un niveau comparable conditions fixées par décret, afin de distinguer des cartes « entrepreneur/profession libérale » 	/	/	/	/	/	/	/
Porteur d'un projet économique innovant	Créé pour lever la condition de diplôme et la nature sérieuse du projet exigées pour les jeunes diplômés qualifiés	<ul style="list-style-type: none"> projet innovant validé par un organisme public conditions fixées par décret 	/	/	/	/	/	/	/
Mandataires sociaux	Représentant légal dans un établissement ou une société établie en France.	<ul style="list-style-type: none"> salarié ou mandataire social du même groupe seuil de rémunération défini par décret 	Regroupe le public des cartes « commerçant » et « compétences et talents »	/	/	/	/	Non	/

Source : *Projet de loi relatif au droit des étrangers en France (version définitive adoptée par l'Assemblée nationale le 18 février 2016) ; Business France ; Ministère de l'intérieur, direction générale des étrangers en France, février 2016.*

Annexe IX

Le passeport talent permet de rapprocher des catégories de motifs professionnels qui font actuellement l'objet de visas différents dans d'autres pays européens. Ainsi, au Royaume-Uni, selon le site Internet de UK Trade & Investment (UK TI), ces visas professionnels sont réservés aux personnes qui ne sont pas des ressortissants de l'Association européenne de libre-échange (AELE)¹⁹ et qui ne perçoivent pas de fonds publics ; ils permettent à la famille d'accompagner le bénéficiaire.

Comme de nombreux pays, UK TI a par ailleurs développé des programmes pour les entreprises à fort potentiel de croissance :

- ◆ le *Global Entrepreneur Programme* pour les start-ups, incluant l'accès à des programmes de « *mentoring* » et à des financements en lien avec le secteur privé, qui s'adresse aux entrepreneurs voulant établir leur quartier général au Royaume-Uni ;
- ◆ le *UKTI's pioneering Sirius Programme*, réservé aux étudiants et jeunes diplômés qui présentent un projet business au niveau « *early-stage* », qui propose un paquet incluant le financement, une place dans un programme d'accélération pour la commercialisation et du *mentoring*.

Tableau 2 : Principaux visas à vocation professionnelle pour des talents économiques au Royaume-Uni

Appellation	Conditions générales
Tier 1 Visas	
Entrepreneur	Personne souhaitant établir son entreprise au RU, sous réserve de respecter des critères principalement : disponibilité de £50 000 ou £200 000 et la preuve d'une capacité professionnelle en anglais ; le prix s'élève à 1 180 £ par personne (demandeur et membre de la famille) pour un dossier en ligne ou par courrier contre 944 £ pour une demande physique ; durée 3 ans et 4 mois maximum, renouvelable 1 fois pour 2 ans ou 3 ans si bascule depuis un autre visa
Exceptional Talent	Etre reconnu par des institutions britanniques comme un leader confirmé ou émergent dans le domaine scientifique, des humanités, de l'ingénierie, de la médecine, digital ou artistique ; une fois l'agrément du ministère de l'intérieur obtenu il est possible de déposer une demande de visa trois mois avant l'arrivée au RU avec réponse dans les trois semaines ; ces visas sont contingentés (500 offerts deux fois par an) et peuvent être demandés en ligne ; il en coûte 281 £ pour l'agrément et 281 £ pour le visa, et 562 £ pour la famille (sans spécifier si c'est un coût global ou individuel) ; durée de cinq ans, renouvelable une fois pour cinq ans et possible de demander l'installation définitive (à partir de cinq ans)
Graduate Entrepreneur	Diplômés qui présentent un projet entrepreneurial crédible et original et qui sont agréés ; réponse dans les 3 semaines après l'agrément ; le coût s'élève de 335 £ (demande hors RU) à 456 £ (demande depuis le RU) par personne ; durée d'un an, renouvelable une fois pour un an
Investor	Investissement d'au moins 2 M£ ; le visa coûte 1 500 £ par personne ; durée trois ans et quatre mois maximum, renouvelable une fois pour deux ans
Tier 2 Visas	
Intra-Company Transfer	Personnes mutées au sein de la branche britannique d'un groupe ; quatre sous-catégories (long-terme – avec un plancher de ressources pour passer de cinq à neuf ans – court terme – diplômés – partage de savoir-faire) ; le visa coûte de 445 £ à 1 702 £ par personne selon la durée (six mois à neuf ans)

Source : <https://www.gov.uk/browse/visas-immigration>.

¹⁹ Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse.

1.3.2. Ses limites appellent toutefois à encadrer fermement sa mise en œuvre

1.3.2.1. L'unification des droits des détenteurs du passeport talent n'a pas été réalisée

Si la réforme actuelle constitue une véritable avancée, elle n'a pas réglé les difficultés pourtant évoquées lors des discussions parlementaires :

- ◆ le maintien des sous-catégories actuelles, sans unifier les droits, conserve le risque de pratiques divergentes et maintient la complexité du changement de statut migratoire (qui pousse actuellement certains titulaires à orienter leur demande vers le titre de séjour donnant le maximum de droits) ;
- ◆ le salarié en mobilité intragroupe sous contrat local n'aura pas droit à la carte de résident (ses années en France ne comptent pas, il devra ressortir du territoire) ;
- ◆ la capacité à pouvoir s'enregistrer au RCS dans le cadre d'une création de société devra être ouverte par décret ;
- ◆ la conservation du bénéfice du passeport talent n'est pas ouverte au ressortissant étranger déjà présent en France sous un autre statut, lorsque celui est nommé dirigeant ;
- ◆ le titre aurait pu être délivré pour une période jusqu'à cinq ans, de manière à ouvrir directement droit à la carte de résident dans une logique de parcours ;
- ◆ la définition de la famille reste étroite en réservant les avantages aux conjoints (mariés) et aux enfants (directs)²⁰.

En outre, si le passeport talent constitue un effort important de rationalisation des titres de séjour, sa frontière avec les autres titres de séjour actuels et ceux créés par le projet de loi n'est pas claire, notamment avec :

- ◆ la carte de séjour temporaire « créateur d'entreprise/profession libérale », qui reprend la carte « commerçant » et qui pourra être renouvelée pour une durée de quatre ans si les conditions de délivrance sont toujours justifiées (viabilité économique et des moyens d'existence suffisants pour le détenteur) ; la carte « commerçant » ne nécessite pas d'autorisation de travail (l'étranger n'est pas salarié au sens du droit du travail) mais s'accompagne d'un visa « visiteur » pour la famille qui doit obtenir une autorisation de travail pour accéder à un emploi ;
- ◆ la carte de « salarié détaché ICT » pour les mobilités intra-européennes des ressortissants des pays tiers : il s'agit d'un titre de séjour pluriannuel pour les salariés détachés qui se trouvent sous contrat dans un autre Etat membre, entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe²¹ ; le passeport talent ne s'appliquera plus qu'aux salariés en mission titulaires d'un contrat de travail français.

²⁰ Dans le domaine de l'assurance-maladie, par membre de la famille, on entend le conjoint de l'assuré social, son concubin ou la personne avec laquelle il a conclu un PACS, les enfants mineurs à leur charge, et jusqu'à l'âge limite de 20 ans.

²¹ 2° de l'article L1262-1 du code du travail ; transposition de la directive européenne 2014/66/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants des pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe

Encadré 1 : Carte de séjour pluriannuelle « salarié détaché ICT »

- La carte de séjour pluriannuelle « salarié détaché ICT », d'une durée maximale de trois ans, est réservée à l'étranger qui occupe un poste d'encadrement supérieur ou qui apporte une expertise dans un établissement ou une entreprise du groupe qui l'emploie, et qui justifie d'une ancienneté professionnelle dans celui-ci d'au moins trois mois
- L'étranger ayant déjà été admis au séjour dans un autre État membre de l'UE pour les mêmes motifs et qui vient dans les mêmes conditions, peut effectuer une mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois sous couvert du titre de séjour délivré dans le premier État membre aux fins d'un transfert temporaire intragroupe, portant la mention « ICT »
- Pour une mission d'une durée supérieure à 3 mois, une carte de séjour portant la mention « salarié détaché mobile ICT » est attribuée à l'étranger qui justifie des ressources suffisantes, d'une durée identique à celle de la mission envisagée, dans la limite d'une durée maximale de trois ans diminuée, le cas échéant, de la durée des séjours déjà effectués dans les autres États membres dans le cadre d'une mission similaire
- Les deux cartes « salarié détaché ICT » et « salarié détaché mobile ICT » sont accompagnées d'une carte famille ad hoc qui donne droit à l'exercice d'une activité professionnelle

Source : Projet de loi relatif au droit des étrangers en France (version définitive adoptée par l'Assemblée nationale le 18 février 2016).

- ◆ les cartes de droit commun pour les salariés de startups, qui ouvrent moins de droits pour la famille accompagnante : carte de séjour temporaire d'un an « salarié » ou « travailleur temporaire » avec autorisation de travail et opposabilité de la situation de l'emploi ; ou une carte de séjour temporaire « vie privée et familiale » qui autorise une activité professionnelle ; ou enfin, une carte de séjour temporaire « étudiant » qui autorise le travail accessoire pendant les études, soit 60 % d'un temps plein annuel (environ 900 heures par an) ; les titres « salarié » et « travailleur temporaire » n'ouvrent droit à aucun titre de séjour pour la famille, sauf à demander un visa visiteur dans le cas du travailleur temporaire ;
- ◆ les visas de courts et moyens séjour (visas pour affaires, visas de circulation notamment).

Tableau 3 : Principaux titres de séjour à vocation professionnelle

Nom	Motif	Création	Durée	Famille	Visa
Salarié	Contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 12 mois	2006 (sous sa forme actuelle)	1 an	Non	VLSTS
Travailleur temporaire	Contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois	2006 (sous sa forme actuelle)	Inférieure ou égale à 1 an, renouvelable sous certaines conditions	Carte visiteur possible	VLSTS
Commerçant-artisan-industriel	Exercice d'une activité à caractère commercial, artisanal ou industriel	2006 (sous sa forme actuelle)	1 an, renouvelable	Carte visiteur possible	VLS
Travailleur indépendant	Exercice d'une activité professionnelle non soumise à autorisation	2006	1 an	Carte visiteur possible	VLS
Travailleur saisonnier	Activité saisonnière	2006	3 ans	Non (public en incapacité)	VLS

Annexe IX

Nom	Motif	Création	Durée	Famille	Visa
				de prouver la suffisance des revenus propres disponibles)	

Source : Mission.

1.3.2.2. La disparition annoncée des guichets uniques OFII

Après une expérimentation lancée en février 2011²² dans trois départements, la circulaire du 3 août 2012²³ a mis en place huit guichets uniques sous l'égide de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) pour faciliter les démarches de l'employeur qui recrute des personnes éligibles aux titres de séjour « salarié en mission », « compétences et talents » et carte bleue européenne, y compris leur famille (titre « vie privée et familiale »). L'OFII était déjà compétent pour les titulaires de la carte « scientifique-chercheur » en raison de la délivrance d'un visa de long séjour valant titre de séjour (VLSTS) qui oblige au passage devant l'OFII.

Ces guichets ont été mis en place dans huit départements, dont la compétence était fondée sur le lieu effectif de l'activité professionnelle :

- ◆ Paris (75), Hauts-de-Seine (92) et Yvelines (78) ;
- ◆ Rhône (69), Haute-Garonne (31), Isère (38), Puy-de-Dôme (63) et Nord (59).

Tableau 4 : Compétence des guichets uniques OFII au regard des principales cartes de séjour à vocation professionnelle actuelles

Titre de séjour	Autorisation de travail	Famille	Guichet unique OFII	Visite médicale OFII	Gains du passeport talent
Carte « compétences et talents »	Non	Vie privée et familiale	Oui (si activité professionnelle dans l'un des 8 départements), y compris mandataires sociaux et investisseurs	Non	Durée de 4 ans du TS
Carte bleue européenne	Oui	Vie privée et familiale	Oui	Oui	- Durée de 4 ans du TS - suppression autorisation de travail
Carte « salarié en mission »	Oui	Vie privée et familiale si séjour sup. à 6 mois, sinon carte visiteur	Oui	Non	- Durée de 4 ans du TS - suppression autorisation de travail

²² Circulaire du 10 février 2011 relative à la procédure de guichet unique auprès de l'OFII pour certaines catégories d'étrangers.

²³ Cette circulaire a abrogé notamment les circulaires DPM/DMI2 n° 143 du 26 mars 2004 relative à la délivrance des autorisations de travail et des titres de séjour aux cadres dirigeants ou de haut niveau étrangers salariés de sociétés françaises de groupes internationaux ainsi qu'à leur famille, DPM/DMI2 n° 212 du 7 mai 2004 relative à l'accès au marché du travail des conjoints étrangers de mandataires sociaux, de cadres dirigeants ou de haut niveau ainsi que des conjoints de fonctionnaires d'organisations internationales intergouvernementales, DPM/DMI2/2006/132 du 15 mars 2006 complétant la circulaire n° 143 du 26 mars 2004 et DPM/DMI2/2006/133 du 15 mars 2006 relative à la procédure de famille accompagnante.

Annexe IX

Titre de séjour	Autorisation de travail	Famille	Guichet unique OFII	Visite médicale OFII	Gains du passeport talent
					- carte famille
Carte « professions artistiques et culturelles »	Oui	Carte visiteur	Non	Non	- Suppression autorisation de travail - carte famille
Carte pour « contribution économique exceptionnelle »	Non	Carte résident de 10 ans	Non	Oui	/
Carte « scientifiques-chercheurs »	Non	Vie privée et familiale	Non	Non	/
Carte « Salarié »/ »travailleur temporaire »/ »saisonnier »	Oui	Non	Non	Oui (séjour > 90 jours)	/
Carte « commerçant »	SO	Visiteur	Non	Oui	/

Source : Mission.

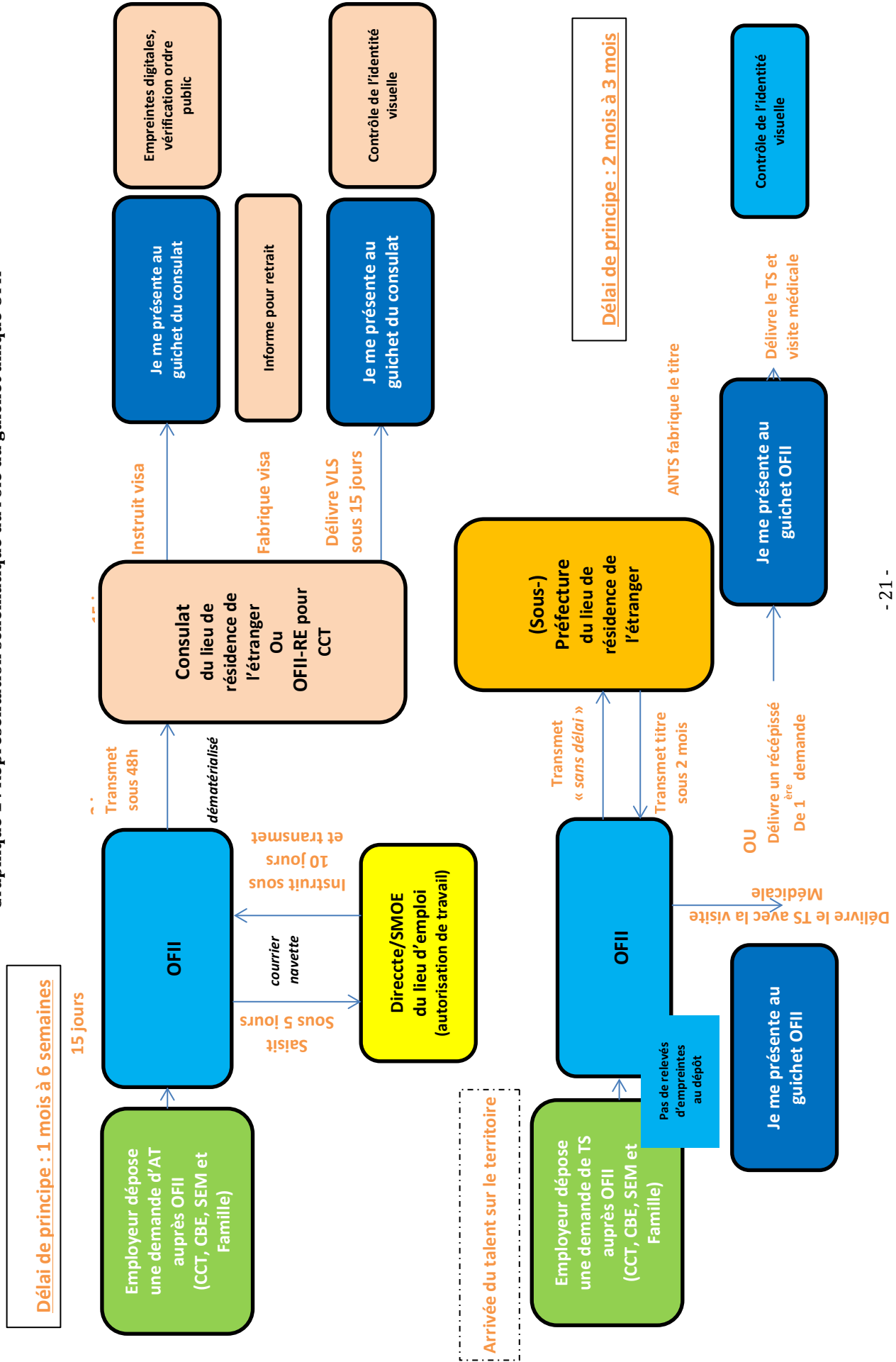
Jusqu'en 2014, l'OFII assurait ainsi l'interface entre l'employeur et les administrations pour l'intégralité des formalités d'immigration professionnelle :

- ◆ l'autorisation de travail et le visa en amont de l'expatriation : interface avec les services de main d'œuvre étrangère (SMOE) des Direccte du département du lieu effectif d'emploi pour les autorisations de travail (transmission sous cinq jours et réponse sous dix jours), et le consulat du lieu de résidence du travailleur étranger pour le visa (transmission en 48 heures vers le consulat qui délivre le visa sous 15 jours) ;
- ◆ le titre de séjour et la visite médicale une fois en France : interface avec la préfecture ou la sous-préfecture du lieu de résidence de l'étranger y compris hors des huit départements (transmission sans délai du dossier complet pour l'émission du titre de séjour dans les deux mois) ; la remise du titre peut se faire en préfecture ou dans les guichets OFII à l'occasion de la visite médicale, l'OFII veillant au délai de fabrication du titre par la préfecture.

Le séjour en France devenait régulier lorsque le dossier était jugé complet, les taxes OFII acquittées et une vignette sécurisée (valant titre de séjour durant la durée de validité du visa) et un cachet dateur apposés sur le passeport. Le titre de séjour était remis lors de la visite médicale.

Ce dispositif ne concernait toutefois que les primo-migrants, excluant ainsi les étrangers déjà présents sur le territoire qui sollicitaient la délivrance des titres concernés ; en outre, seuls les étrangers éligibles à la carte « compétences et talents » dont l'activité professionnelle se déroulait dans l'un des huit départements concernés pouvaient bénéficier du guichet unique. Pour la carte « compétences et talents », les demandes devaient être traitées par les représentants de l'OFII à l'étranger lorsqu'elles existaient.

Graphique 1 : Représentation schématique du rôle du guichet unique OFII



Annexe IX

Le décret n° 2014-921 du 18 août 2014 a supprimé la visite médicale accomplie auprès de l'OFII pour les demandes de carte de séjour des « artistes », « chercheurs », « salariés en mission », « compétences et talents » et leur famille (les cartes bleue européenne et « contribution économique exceptionnelle » ne sont pas mentionnées). De ce fait, la remise du titre se fait désormais en préfecture pour les titulaires de ces titres.

En principe, l'OFII reste compétent aujourd'hui pour :

- ◆ le dépôt et l'instruction des titres de séjour avec autorisation de travail (« salarié en mission » et carte bleue européenne) ;
- ◆ les « scientifiques-chercheurs », qui doivent valider leur VLSTS auprès de l'OFII, même en l'absence d'autorisation de travail et de visite médicale.

L'OFII continue d'ailleurs d'indiquer sur les pages en anglais de son site Internet qu'il reste le point de contact unique pour les profils de cadres internationaux de haut niveau (« *The aim is to make France more attractive to foreign investors. The OFII is also the sole contact for firms wishing to fill senior or executive management positions* »²⁴).

Avec la généralisation de la fin de l'autorisation de travail et la délivrance d'un VLS pour les titulaires du passeport talent, le passage à l'OFII ne se justifie plus. Formellement, le ministère de l'intérieur est chargé d'étendre la suppression de la visite médicale obligatoire à tous les détenteurs du passeport talent et leur famille.

Tableau 5 : Changements apportés par le passeport talent (PT) aux guichets uniques OFII

	Salarié en mission	Carte bleue européenne	Compétences et talents	Famille
Autorisation de travail	Supprimée	Supprimée	Supprimée	Supprimée
Visa	VLS	VLS	VLS	VLS
Séjour	PT	PT	PT	PT Famille
Visite médicale	Supprimée en 2014	Supprimée en 2014	Supprimée en 2014	Supprimée en 2014

Source : Mission.

1.3.2.3. Encadrer les conditions de mise en œuvre

Le projet de loi relatif au droit des étrangers en France renvoie au règlement de très nombreuses conditions d'application et la fixation des seuils de rémunération.

Les discussions interministérielles autour du projet de loi initial prévoyaient notamment d'abaisser les seuils retenus pour la « contribution économique exceptionnelle » (investissement de 500 000 € ou création au lieu de 10 M€ et sauvegarde d'au moins 10 emplois contre 50) et pour la carte « compétences et talents ».

Les textes d'application, décret et circulaire, devront au minimum :

- ◆ viser explicitement les salariés des start-ups pour qu'ils évitent d'être traités selon le droit commun ;
- ◆ assurer l'alignement des décisions des consulats et des préfectures pour la délivrance du titre de séjour, de manière à éviter le refus de l'obtention du titre sur décision préfectorale au talent arrivé en France ;
- ◆ obliger les préfectures à délivrer le titre avant l'échéance du visa ;
- ◆ organiser les critères et les modalités d'évaluation des projets de création de start-ups.

²⁴ http://www.ofii.fr/1_ofii_1/en_savoir_plus_20/entering_france_144.html.

1.3.3. Les délais et les déplacements demeurent les faiblesses majeures

1.3.3.1. Les délais de traitement sont un obstacle important à la mobilité

Outre les délais de délivrance des visas en consulat avant le départ en France, le passeport talent continuera d'être délivré en France suite à l'obtention d'un VLS de 3 mois ; or, les délais de traitement dépassent en général ce délai et placent le titulaire du passeport talent et sa famille dans une situation insécurisée une fois arrivés en France, du point de vue de leur mobilité et de leur couverture sociale (cf. *supra*).

En effet, un récépissé de première demande de titre de séjour émis en préfecture, même étendu à une validité de six mois²⁵ pour couvrir les retards de délivrance, ne permet pas de revenir en France en cas de départ du territoire, notamment vers son pays d'origine (il faut alors solliciter un visa de retour), ni de se déplacer dans l'espace Schengen ; selon le ministère de l'intérieur, ce document n'est pas reconnu au niveau européen et considère qu'il existe une incertitude concernant le Royaume-Uni et l'Irlande.

Non seulement, cette situation cultive l'image d'une administration inefficace et coupée des réalités mais elle est un puissant facteur de détournement de la France d'un public extrêmement mobile, à titre professionnel comme privé (la famille ne vient pas toujours en même que le talent).

A défaut de réduire les délais de traitement et de fabrication des titres de séjour, **la reconnaissance du récépissé de première demande de titre de séjour comme un titre permettant la circulation constituerait une avancée importante.**

1.3.3.2. Les déplacements physiques et l'accueil demeurent un handicap

L'obligation de visite médicale à l'OFII permettait au bénéficiaire du titre de séjour de se voir remettre son titre de séjour en même temps, sans passer par la préfecture. Depuis sa suppression en 2014, le bénéficiaire du titre doit de nouveau se rendre en préfecture pour sa remise où l'absence de dispositif personnalisé pour les talents demeure un point faible dans l'accueil des talents.

Le talent étranger doit ainsi effectuer un minimum de six déplacements pour :

- ◆ le relevé des empreintes et le retrait du visa en consulat ;
- ◆ le relevé des empreintes et le retrait du titre de séjour en préfecture ;
- ◆ auxquels il faut ajouter l'immatriculation du véhicule, l'échange du permis de conduire, voire la délivrance d'un DCEM.

Les SI actuels visa et séjour ne permettent pas la reprise de la biométrie enrôlée en consulat ou chez le prestataire agréé. L'un des objectifs de France visa est de permettre la reprise de cette biométrie pour les titres de séjour, et ce d'autant plus que les empreintes digitales seront désormais conservées pendant une période de cinq ans. En revanche, en cas de renouvellement ou de changement de titre, il faut procéder de nouveau à l'enrôlement de la biométrie.

²⁵ Porté de trois à quatre mois par la circulaire du 5 janvier 2012 relative aux conditions de délivrance et à la durée de validité des récépissés et des titres de séjour, puis à six mois par la directive nationale d'organisation pour l'amélioration de l'accueil des étrangers en préfecture du 3 janvier 2014.

Annexe IX

Au-delà du nombre de déplacements, la distance du lieu de recueil identité et de délivrance des titres peut constituer une contrainte forte. En France, la compétence territoriale du préfet constitue la règle. Il a été rapporté à la mission que certaines entreprises avaient autrefois loué des locaux au sein d'un département où la préfecture avait mis en place des guichets entreprises.

Enfin, les conditions d'accueil sont régulièrement pointées. Ainsi, la préfecture de police de Paris dispose d'un guichet spécial pour la dépose des titres de séjour pour les employeurs mais pas pour le retrait, et les guichets carte européenne bleue européenne et « salarié en mission » diffèrent (« dépôt groupé » pour le premier titre, « cellule postale » pour le second).

1.3.4. Une véritable volonté de délivrance doit suivre dans la pratique

1.3.4.1. Les talents économiques représentent la partie « pauvre » des titres actuels

L'étude impact du projet de loi sur le droit des étrangers en France indiquait que « *le volume annuel de primo-délivrance de cette nouvelle carte devrait concerner environ 10 000 nouveaux étrangers chaque année* ».

La population potentiellement détentrice de la carte passeport talent est évaluée par le ministère de l'intérieur, à partir des titres actuels, à 6 767 en 2014 et 1 700 personnes accompagnantes (hors enfants mineurs, qui n'ont pas de titre de séjour), contre 6 404 en 2013 et 6 205 en 2012 (soit + 9 % entre 2012 et 2014).

Ce total est obtenu en comptabilisant le nombre de titres délivrés pour :

- ◆ les six catégories actuelles reprises par le passeport talent ;
- ◆ la totalité du public concerné par la carte « commerçant », carte délivrée aujourd'hui aux créateurs d'entreprise qui ne remplissent pas les conditions de la carte « compétences et talents » (réservée dans la pratique au créateur d'entreprise en particulier les fondateurs de start-ups).

Le nombre de bénéficiaires des titres pluriannuels est aujourd'hui globalement faible (« carte compétences et talents » et « contribution économique exceptionnelle »), en dépit de la forte hausse de la carte bleue européenne et du succès relatif de la carte « salarié en mission ».

Cela signifie que, théoriquement, l'effort de délivrance devra être deux fois supérieur à ce qu'il est actuellement.

Tableau 6 : Délivrance des titres de séjour correspondant au passeport talent de 2006 à 2014

Titre de séjour	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	% total en 2012	% total en 2013	% total en 2014	Talents éco. (Nb)
Compétences et talents	0	5	184	372	321	293	287	252	231	5	4	3	231
Carte bleue européenne	0	0	0	0	0	0	127	371	604	2	6	9	604
Contribution économique exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	4	2	3	0	0	0	3
Artiste	197	264	291	185	183	177	161	146	171	3	2	3	-
Scientifique-chercheur	1 313	1 539	1 932	2 247	2 272	2 089	2 702	3 052	3 276	44	48	48	-
Salarié en mission	0	50	1 483	1 970	2 202	2 855	2 750	2 415	2 336	44	38	35	2 336
Commerçant	0	0	0	0	0	187	174	166	146	3	3	2	146
Total	1 510	1 858	3 890	4 774	4 978	5 601	6 205	6 404	6 767	100	100	100	3 320

Source : Ministère de l'intérieur, direction générale des étrangers en France, février 2016.

Annexe IX

Toutefois, il reste difficile de dénombrer la population des talents économiques visés par la lettre de mission à partir des titres de séjour. De même, les chiffres de délivrance des visas ne recourent pas ceux des titres de séjour²⁶.

Les deux publics qui représentent la part la plus importante des titres correspondant au passeport talent n'appartiennent pas *stricto sensu* à la cible des talents économiques :

- ◆ les « scientifiques-chercheurs », qui constitue environ la moitié des sept titres talents retenus, avec 3 276 admissions au séjour en 2014 ; cette population est en progression constante depuis 2011 (2 089 admissions en 2011 ; + 150 % entre 2006 et 2014) ;
- ◆ les « salariés en mission », qui sont des cadres et des experts détachés en mission en France, ne recouvrent qu'une partie des talents économiques ; avec 2 336 admissions au séjour en 2014, ils représentent près de 35 % du total des sept titres talents, et ne cessent de diminuer depuis 2011 (2 855 admissions en 2011 ; 44 % des sept titres en 2012).

Le cœur de cible correspond en revanche davantage aux cartes qui sont les moins délivrées :

- ◆ la carte « compétences et talents », qui compte 231 admissions en 2014 (contre 252 en 2013 et 287 en 2012), qui peut concerner des créateurs d'entreprise ou des mandataires sociaux ;
- ◆ la carte bleue européenne, qui enregistre une hausse en 2013 et 2014 (604 titres en 2014, contre 371 en 2013 et 127 en 2012) ;
- ◆ la carte pour « contribution économique exceptionnelle », qui est un dispositif atone, avec 3 admissions en 2014, 2 en 2013 et 4 en 2012.

Il faudrait également ajouter d'autres titres de séjour à vocation professionnelle, qui offrent moins de droits, en particulier pour la famille accompagnante, et qui recouvrent une partie du public cible :

- ◆ la carte « commerçant », dont la délivrance est peu importante et ne cesse de décroître depuis 2011 : 146 en 2014 contre 187 en 2011 ;
- ◆ les cartes de droit commun pour les salariés de startups : carte de séjour temporaire d'un an « salarié » (qui a connu un succès fulgurant jusqu'en 2011 avant d'entamer une décrue) ou « travailleur temporaire », carte de séjour temporaire « étudiant » qui travaille accessoirement pendant ses études dont une partie change de statut.

Ainsi, sur la base uniquement titres de séjour d'au moins un an pour les ressortissants de pays tiers, en retenant seulement les trois quarts de salariés en mission, en excluant les scientifiques-chercheurs et les artistes, les cartes professionnelles de droit commun, les étudiants, le public des talents « économiques » ciblés par la lettre de mission correspondrait à un minimum d'environ 3 320 titres en 2014, soit approximativement la moitié des 6 767 talents.

Globalement, sur 210 940 premiers titres délivrés en 2014, les titres d'immigration économique représentent moins de 10 % (19 054), l'essentiel étant composé d'immigration familiale (plus de 40 %) ; les 6 767 talents représentent 3 % de la totalité des titres.

²⁶ Cet écart peut s'expliquer par des changements de statut (renouvellement de titre de séjour en changeant de motif de séjour), le décalage entre la délivrance du visa et de la carte (notamment visas délivrés en novembre-décembre, les VLS étant valables trois mois) ou du fait que certains étrangers renoncent à leur séjour en France, ou n'ont plus besoin séjourner plus de trois mois.

1.3.4.2. *Le risque d'une rétention volontaire dans la délivrance des titres*

L'expérience de la carte de séjour « compétences et talents » montre les difficultés de l'administration à délivrer ces titres, puisque malgré les efforts de promotion entrepris et la prise d'une circulaire pour faciliter son application, les objectifs relatifs à cette carte n'ont pas été atteints, avec 200 cartes délivrées en moyenne chaque année.

Les chiffres de la carte bleue européenne expliquerait ainsi selon le ministère de l'intérieur, son rôle de relais de la carte « compétences et talents ».

Au-delà d'une appellation parfois critiquée, il est difficile d'identifier précisément l'origine des blocages, à la fois du côté des demandeurs (manque de rigueur) et des administrations (pratiques interprétatives abusives, refus de principe...).

L'exemple de la carte bleue européenne montre que la France tient souvent des positions plus restrictives que ses voisins. Le seuil retenu par la France est ainsi 1,5 fois le salaire moyen contre 1,2 en Allemagne, ce qui expliquerait en grande partie une moindre délivrance. Selon le ministère de l'intérieur, sur 15 261 dans toute l'UE, l'Allemagne en a délivré 14 197 en 2013.

Les critères d'attribution sont ceux qui ont été fixés par la Commission nationale des compétences et des talents (CNCT) dans une délibération du 11 décembre 2007 et précisés dans la circulaire des ministères en charge de l'intérieur et des affaires étrangères datée du 1^{er} février 2008. La CNCT, appelée à se réunir deux fois par an, s'est réunie seulement quatre fois²⁷ et sa suppression a été décidée lors de la réunion du comité interministériel pour la modernisation de l'action publique du 17 juillet 2013.

Encadré 2 : Orientations arrêtées par la CNCT le 11 décembre 2007 pour la définition des critères de délivrance de la carte « compétences et talents »

1. La carte est délivrée en principe pour la réalisation d'un projet professionnel. Ce projet peut être l'exercice d'une activité :
 - a) Salariée ;
 - b) Industrielle, commerciale, artisanale (cas d'un entrepreneur) ;
 - c) De profession indépendante (écrivain, traducteur...),, ou de nature à assurer d'une manière ou d'une autre le rayonnement de la France et, directement ou indirectement, du pays dont le demandeur a la nationalité.
 2. Un projet uniquement d'études ne sera pas pris en compte.
 3. Les candidatures d'étrangers remplissant les conditions pour obtenir la carte « salarié en mission » ne sont pas recevables.
 4. Si l'activité est celle d'un salarié, le dossier de demande comporte en principe un contrat de travail. L'autorité de délivrance peut déroger à ce principe pour faciliter la démarche.
 5. Le contrat de travail doit être en adéquation avec la qualification, l'expérience, et, le cas échéant, les diplômes ou titres de l'intéressé.
 6. Lorsque l'exercice de l'activité projetée est soumis à des conditions réglementaires spécifiques, le demandeur produit les justificatifs que ces conditions sont remplies. (Voir 1, c ci-dessus.)
 7. La carte de séjour « compétences et talents » peut être délivrée à un investisseur créateur d'activités, porteur de l'un des projets économiques suivants :
 - projet débouchant sur la création d'au moins deux emplois dont celui du porteur du projet ou la sauvegarde d'au moins deux emplois ;
 - projet comportant un investissement en immobilisations corporelles (actifs consistant en l'acquisition de terrains, de bâtiment, d'équipement en machine) ou immobilisations incorporelles (actifs consistant en des transferts de technologies, droits, brevets, licences, savoir-faire ou de connaissances techniques non brevetées) d'au moins 300 000 euros ;
 - projet porté par une société étrangère créée depuis au moins deux ans ou déjà implantée en France.
 8. Il sera tenu compte de l'intérêt de l'activité créée du point de vue de sa localisation en France : un projet s'intégrant à un pôle de compétitivité sera privilégié.
 9. Les métiers, emplois ou activités requérant de hautes qualifications et présentant des perspectives d'embauche seront privilégiés. Le secteur dans lequel le projet se déroulera entrera aussi en compte.
 10. A l'exclusion des artistes et sportifs, un candidat sans expérience professionnelle dont le niveau de diplôme serait inférieur au niveau licence (bac + 3) n'est pas éligible à la carte « compétences et talents ».
- Une licence associée à une expérience professionnelle d'au moins trois ans, un master associé à une expérience professionnelle

²⁷ 11 décembre 2007, 16 avril 2008, 10 décembre 2009 et 28 juin 2010.

Annexe IX

d'au moins un an donnent vocation à la carte précitée.

En fonction de la qualité du projet de son titulaire et de la capacité de celui-ci à le réaliser, le doctorat peut permettre l'obtention de la carte de séjour « compétences et talents » sans qu'il soit exigé de son titulaire d'expérience professionnelle. L'appréciation de la capacité prend en compte, d'une part, la notoriété de l'établissement étranger ayant délivré le doctorat. Elle prend en compte, d'autre part, la qualité des publications du candidat (au regard notamment du classement des publications par le CNRS). La pertinence de ces qualifications par rapport au projet de mobilité du candidat doit cependant être appréciée, par exemple grâce à une lettre d'invitation ou à un document traduisant une manifestation d'intérêt et émanant des services de recherche d'une entreprise ou d'un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche.

11. Les diplômes de physique, chimie, biologie, mathématiques, informatique, agronomie, marketing, ressources humaines, gestion, finance, actuariat, comptabilité d'un niveau au moins égal à celui du master seront valorisés.

La reconnaissance ou la notoriété de l'établissement étranger ayant délivré un tel diplôme, ainsi que l'existence d'accords de coopération scientifique ou éducative conclus par cet établissement avec des partenaires français, entreront aussi en compte.

12. Quel que soit le diplôme, un niveau de revenu, s'il est assimilable localement à celui d'un cadre supérieur, sera valorisé. L'appréciation du niveau de revenu pourra tenir compte de l'âge du demandeur et de la nature du projet : un demandeur âgé de plus de 30 ans devra en principe remplir strictement le critère de revenu.

Un candidat sans diplôme devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans au niveau de revenu mentionné à l'alinéa précédent.

13. Sportifs : pour les sports olympiques individuels, le demandeur devra avoir été champion national dans son pays d'origine l'année sportive précédant la demande ou avoir participé comme membre titulaire aux championnats continentaux ou mondiaux. Pour les sports olympiques collectifs, le demandeur doit faire partie, d'une manière permanente, de l'équipe nationale. Pour les sports non olympiques, le demandeur doit faire partie, d'une manière permanente, de l'équipe nationale. Pour les entraîneurs et techniciens, le demandeur devra entraîner de manière permanente l'équipe nationale ou en 1re division. L'expression « de manière permanente » signifie pour la saison sportive précédente et celle en cours. La notoriété professionnelle particulière d'un sportif permet de déroger à ces règles.

14. D'une manière générale, pour les projets de nature culturelle ou humanitaire ou liés au développement de la francophonie, la notoriété du demandeur sera prise en compte pour apprécier le rayonnement mentionné au paragraphe 1.

La commission a souligné, à propos de la délivrance de cette carte de séjour aux ressortissants de la zone de solidarité prioritaire (1), que la nécessité de démontrer l'intérêt du projet notamment pour le pays d'origine, la nécessité de participer à une action de coopération ou d'investissement économique dans le pays d'origine, et le fait que le renouvellement de la carte valable trois ans est limité à une fois doivent être portés à la connaissance des candidats à l'attribution de cette carte dès le dépôt de la demande.

Source : Délibération du 11 décembre 2007 de la Commission nationale des compétences et des talents, JORF du 28 décembre 2007.

La circulaire du 1^{er} février 2008 laissait une latitude générale aux services instructeurs (consulats, OFII sur décision de l'ambassadeur du pays lorsqu'il est représenté, préfetures), tout en essayant d'encadrer le plus possible les procédures :

- ◆ les services doivent tenir compte des critères de la CNCT, même si cette dernière les a elle-même baptisés « orientations » et n'examiner que les seules pièces établissant le respect des critères ; de même, lors du renouvellement, les services sont invités à ne pas considérer la réalisation du projet de manière trop étroite ;
- ◆ le délai d'instruction doit être, dans la mesure du possible, d'un mois, après saisine possible des directions locales du travail (DDTEF à l'époque/Direccte), du ministère de l'intérieur (bureau en charge de l'immigration professionnelle) et de l'administration des finances publiques (TPG à l'époque/DRFiP) qui doivent répondre sous dix jours ;
- ◆ les consulats sont tenus de solliciter divers avis pour rendre leur décision : missions économiques, bureau de représentation locale de Business France lorsqu'il existe (AFII à l'époque) pour les investissements créateurs d'activités au sens de la délibération de la CNCT, services chargés des questions de coopération ou d'action culturelle ;
- ◆ lorsque la carte « compétences et talents » est accordée par le consulat, la préfecture est tenue de remettre le titre de séjour à l'étranger muni de son visa.

La faible délivrance du nombre de cartes « compétences et talents » montre bien qu'en dépit d'un cadre précis visant à limiter les délais d'instruction ou les marges d'interprétation, la pratique restrictive des administrations centrales ou des préfetures peut constituer un obstacle dans l'efficacité du dispositif d'accueil.

De même, le dispositif des guichets uniques OFII reposait sur des délais de traitement prévus étaient de 4 à 6 semaines (un cabinet d'avocats indique que la réalité oscillait davantage autour de 10 semaines) et la délivrance effective du titre de séjour, la remise d'un récépissé devant être l'exception.

Enfin, à l'occasion du French Tech Ticket (cf. *infra*), dont l'objectif est de faire venir en France des fondateurs de projets entrepreneuriaux et que l'âge moyen des lauréats était d'environ 35 ans, le ministère de l'intérieur a initialement proposé de délivrer un VLSTS, qui ne permet pas de créer son entreprise ni de faire venir sa famille. Selon la French Tech, la carte « compétences et talents » a finalement été acceptée par le ministère de l'intérieur en grande partie en raison du nombre restreint de délivrance prévu (une centaine).

Cette situation illustre des réticences de principe vis-à-vis de ce titre alors qu'il peut répondre à des besoins réels. Elle montre également que l'intervention de « tiers de confiance » entre les utilisateurs et les services instructeurs permet de surmonter une partie de ces difficultés.

1.4. Un cadre favorable se met en place pour la protection sociale

1.4.1. Le guichet unique pour les talents à la CPAM de Paris devrait faciliter la délivrance accélérée du numéro de sécurité sociale

La mesure 21 du CSA du 17 février 2014 a prévu la délivrance du numéro de sécurité sociale en un mois maximum, à compter du moment où le dossier est complet, pour les détenteurs des cartes « compétences et talents », « salariés en mission », « scientifiques-chercheurs » et de la carte bleue européenne.

A la suite d'un appel d'offres interne, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de Paris a été retenue pour devenir le guichet unique d'affiliation à la sécurité sociale pour les détenteurs de ces cartes, comme elle le fait déjà pour les assistants de langue étrangère (ALE) depuis le 1^{er} octobre 2015.

L'employeur est alors le point de contact privilégié et l'adresse de domiciliation professionnelle des individus est acceptée. Un point de contact téléphonique en anglais et en français est prévu.

Un « kit talent » en cours de rédaction, constitue un véritable progrès, à la fois pour l'information et la pédagogie. Il présente toutefois plusieurs faiblesses :

- ◆ parmi les cartes citées, les « scientifiques-chercheurs » ne sont pas mentionnés ;
- ◆ il est conçu en français, avant sa traduction par le MAEDI ;
- ◆ il devra être adapté au passeport talent : dans l'intervalle, les catégories de cartes couvertes sont plus larges que celles actuellement mentionnées et l'OFII n'est plus appelé à jouer de rôle.

Des discussions interministérielles portaient également sur la suppression de l'apostille et de la légalisation des pièces justificatives, voire la reconnaissance du visa comme justificatif d'immatriculation.

En parallèle, la Protection Universelle Maladie (PUMA) de la sécurité sociale est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016²⁸. La prise en charge des frais de santé est possible pour deux grandes catégories de personnes : les personnes ayant une résidence stable (trois mois) et régulière en France et celles exerçant une activité professionnelle sur le territoire français. Ce double critère d'affiliation remplace les différents statuts qui existaient auparavant. Un décret simple définira la condition de stabilité de la résidence pour les personnes qui sont accueillies pour la première fois sur le territoire.

Cette réforme vise à renforcer pour les assurés la continuité et l'effectivité de la prise en charge de leurs « frais de santé », notion qui remplace celle de prestations en nature.

²⁸ Article 59 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2016.

Annexe IX

Cette réforme ne remet pas en cause le rôle des différents régimes d'assurance maladie (pour les actifs, c'est l'activité professionnelle qui reste le critère déterminant pour le rattachement à un des régimes d'assurance maladie), ni les conventions internationales ou les règlements européens. Les notions de foyer permanent et de lieu de séjour principal pour assurer le contrôle de l'effectivité de la condition de résidence ainsi que le délai de trois mois pour l'affiliation sont conservés.

La mission recommande que la DSS examine l'impact potentiel sur les talents de la réforme de l'assurance-maladie, les liens nécessaires avec les projets de refonte de SI en cours (notamment AGDREF) et l'absence d'opposabilité du délai de trois mois dans le cadre de l'immatriculation accélérée des talents.

Encadré 3 : Régime de la Protection Universelle Maladie (PUMA)

L'affiliation sur critère d'activité professionnelle est définie dans un nouvel article L. 111-2-2 et permet d'affilier quel que soit leur nationalité ou leur lieu de résidence, toutes les personnes :

« 1° Qui exercent sur le territoire français, à titre temporaire ou permanent, à temps plein ou à temps partiel :

a) Une activité pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, ayant ou non un établissement en France, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat ;

b) Une activité professionnelle non salariée ;

2° Qui exercent une activité professionnelle à l'étranger et sont soumises à la législation française de sécurité sociale en application des règlements européens ou des conventions internationales. »

L'affiliation sur critère de résidence stable et régulière :

- les personnes qui ne travaillent pas bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de santé dès lors qu'elles justifient de leur identité et d'une résidence stable (trois mois) et régulière en France ;
- l'affiliation sous critère de résidence sera gérée par les autres régimes (RSI, MSA...) pour leurs propres ressortissants sans activité professionnelle ;
- si la personne arrive pour la 1^{ère} fois en France, sans avoir d'activité professionnelle et sous réserve de remplir la condition de résidence stable et régulière, elle est rattachée au régime général ;
- si la personne revient en France sans avoir d'activité professionnelle, mais a déjà travaillé en France auparavant, elle est rattachée au régime dont elle dépendait antérieurement, sauf si elle était affiliée à un régime spécial, auquel cas, ce sera le régime général ;
- pour les retraités d'une pension française, de nationalité étrangère, vivant à l'étranger, il n'est donc plus nécessaire de justifier d'une durée d'assurance d'au moins 15 ans et d'une carte de séjour « retraité » pour des soins immédiats lors de leur séjour temporaire en France.

Source : CPAM de Paris, février 2016.

L'immatriculation devrait donc pouvoir être demandée dès l'arrivée en France, sans attendre la possession du titre de séjour, ou en l'état actuel, la validation OFII pour les détenteurs des cartes concernées, mais la délivrance accélérée butte sur un obstacle réglementaire : l'application de l'article D 115-1 du code de la sécurité sociale qui prévoit le titre de séjour pour attester de la régularité du séjour, nécessite un décret en Conseil d'État (en cours), puis un décret simple reconnaissant la validité de la carte « compétences et talents », sans oublier le passeport talent qui s'y substituera au 1^{er} novembre 2016.

En outre, selon plusieurs témoignages, l'attribution d'un numéro de sécurité sociale ne suffit pas, bien souvent seule la carte vitale elle-même est acceptée par les praticiens de santé. La mission recommande à ce titre que la CPAM de Paris s'assure que la délivrance accélérée du numéro soit effectivement suffisante pour utiliser effectivement la couverture santé.

1.4.2. Les conventions bilatérales de sécurité sociale constituent un atout

Contrairement à l'expatriation qui implique un séjour long et une affiliation automatique au régime local, le détachement est utilisé pour des séjours professionnels dont le caractère temporaire justifie le maintien du rattachement de la personne au pays d'envoi, peu importe que la personne détachée établisse sa résidence dans l'État d'accueil ou maintienne celle-ci dans l'État d'origine.

Le détachement est donc une exception au principe de territorialité qui régit le système de sécurité sociale et qui veut que, en matière de cotisations sociales et d'affiliation, la loi applicable est celle du territoire sur lequel s'exerce l'activité salariée, même dans le cas où la personne concernée réside sur le territoire d'un autre État ou si l'entreprise qui emploie le salarié a elle-même son siège sur le territoire d'un autre pays.

Les talents qui viennent travailler en France sous le régime du détachement peuvent ainsi choisir de rester affiliés à leur système de protection sociale d'origine :

- ◆ si l'employeur est établi dans un État membre de l'UE, de l'EEE ou en Suisse (jusqu'à 24 mois, au-delà l'employeur doit pourvoir à l'affiliation au régime français de sécurité sociale ; avec des possibilités de renouvellement pour la même durée) ;
- ◆ si l'employeur est établi en dehors de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse et qu'il existe une convention bilatérale de sécurité sociale entre la France et le pays où l'employeur est établi.

Dans le cas du détachement d'un salarié dans un État qui n'est pas lié à la France par un accord bilatéral de sécurité sociale, ou qui ne relève pas du champ d'application des règlements européens, ou que les conditions prévues par ces accords bilatéraux ou ces règlements européens ne sont pas remplies, la législation française règle les modalités de détachement du salarié.

Ce salarié est alors maintenu au régime français de sécurité sociale à la condition que l'employeur s'engage à s'acquitter de l'intégralité des cotisations ou contributions dues, ce qui n'exempte pas l'employeur de verser des cotisations et contributions à l'État de détachement si la loi de ce dernier l'exige. Il pourra y avoir ainsi double cotisation de l'employeur et double affiliation du travailleur.

Tableau 7 : Détachement des travailleurs étrangers en France et affiliation sociale

Lieu d'établissement de l'employeur	Base juridique	Régime	Affiliation
UE, EEE, Suisse	Règlements européens	Détachement jusqu'à 24 mois, renouvellement ouvert pour la même durée	Choix entre État d'origine et État de séjour
Hors UE, EEE, Suisse ET convention de sécurité sociale	Convention de sécurité sociale	Détachement	Le choix ou non entre État d'origine et État de séjour (éventuellement pour certains risques en particulier) est fixé par la convention
Hors UE, EEE, Suisse SANS convention de sécurité sociale (ou ne remplissant pas les conditions du détachement prévues par les normes européennes ou par les conventions bilatérales)	Art. L.761-2 du CSS	Détachement pour 3 ans renouvelable 1 fois	Régime français de sécurité sociale, éventuellement cumulée avec le régime de l'État d'origine

Source : Référentiel réglementaire Détachement à l'étranger, Caisse nationale d'assurance maladie, octobre 2013.

Annexe IX

39 conventions bilatérales sont aujourd'hui en vigueur, en plus des Etats membres de l'UE²⁹. Les négociations sont en cours notamment avec la Chine et l'Australie.

Dans ce cadre, le centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS) assure le rôle de liaison entre les organismes français et les institutions étrangères de sécurité sociales pour l'application des règlements européens et des accords, bilatéraux ou multilatéraux, de sécurité sociale. Il est également chargé d'assister les assurés et les employeurs dans l'instruction des dossiers et d'assurer la traduction en français ou en langues étrangères des documents et correspondances nécessaires aux caisses de sécurité sociale.

Le site Internet du CLEISS présente un certain nombre d'informations en anglais mais d'un intérêt inégal pour les talents et plus orientées sur l'expatriation des Français à l'étranger.

Ce système de conventions est très favorable pour la mobilité des cadres français. A l'inverse, plusieurs grands groupes internationaux ont indiqué à la mission qu'ils recouraient très largement au détachement à partir d'un contrat de travail conclu dans un pays européen ou en Suisse, pour détacher en France des talents internationaux, l'objectif principal étant d'offrir les mêmes règles de gestion à cette population au cours de leur carrière, quel que soit le pays d'affectation.

²⁹Sans compter la Polynésie, la Nouvelle-Calédonie et Saint-Pierre-et-Miquelon, et en comptabilisant à la fois la convention d'Entente et le Protocole avec le Québec.

Annexe IX

Graphique 2 : Liste des conventions bilatérales de sécurité sociale en 2015

	Date de Signature	Date d'entrée en vigueur
	01.10.1980	01.02.1982
◆◆	12.12.2000	01.06.2003
◆◆	22.09.2008	01.11.2012
	06.11.1979	01.09.1981
	03 et 04.12.2003	04.12.2003
◆◆◆	15.12.2011	01.09.2014
	05.11.1990	01.03.1992
◆	09.02.1979	01.03.1981
	15.01.1980	01.04.1983
◆◆	25.06.1999	01.09.2001
	11.02.1987	01.06.1988
◆◆	06.12.2004	01.06.2007
	16.01.1985	01.01.1987
◆◆	02.03.1987	01.07.1988
	02.10.1980	01.02.1983
	19.11.1965	01.12.1965
◆◆◆	30.09.2008	01.07.2011
	17.12.1965	01.10.1966
◆◆	25.02.2005	01.06.2007
	29.05.1979	14.05.1980
	04 et 06.02.2013	06.02.2013
	13 et 14.12.1995	14.12.1995
	08.05.1967	01.03.1968
	12.06.1979	01.06.1983
◆◆◆	22.10.2007	01.06.2011
	22.07.1965	01.02.1967
◆	28.02.1952	01.04.1954
	26.03.2003	26.03.2003
	28.03.1973	01.11.1974
◆◆	19.11.2002	01.12.2002
	07.02.1990	01.11.1994
◆◆	26.12.1994	01.01.1995
◆◆	17.12.2003	01.12.2006
	19.12.1998	01.07.2000 et 01.01.2001*
	12.07.1949	01.01.1951
◆◆	10.05.2011	01.06.2011
	29.03.1974	01.09.1976
	26.03.2003	26.03.2003
	07.12.1971	01.07.1973
◆◆	26.06.2003	01.04.2007
	20.01.1972	01.08.1973
◆◆◆	06.12.2010	01.07.2014

◆◆ Applicable, en tout ou en partie, aux ressortissants des États tiers ou de certains États tiers

◆ Ces accords visent également les travailleurs non-salariés

◆◆ Pour la liquidation de la pension, possibilité de faire appel aux périodes d'assurance accomplies dans un état tiers lorsque ce dernier est lié aux deux états contractants par un accord de sécurité sociale prévoyant des règles de coordination en matière d'assurance vieillesse.

Source : <http://www.cleiss.fr/docs/textes/>.

Annexe IX

En revanche, l'un des points faibles de ces conventions est de se focaliser sur la coordination des droits à pension, et peu sur les droits au chômage ou à l'assurance-maladie. Les négociations actuelles avec la Chine et la convention avec l'Inde constituent de ce point de vue une nouveauté récente.

S'agissant de la retraite, la mission a été alertée par certains groupes internationaux sur les difficultés, même lorsqu'une convention est en vigueur, à cumuler les périodes travaillées dans l'UE et hors UE, en raison des règles de prise en compte des trimestres travaillés.

Lorsque l'affiliation au régime français est obligatoire (absence de convention), le système français suscite peu d'attraits auprès du public des talents internationaux :

- ◆ en matière d'assurance-maladie : ils préfèrent conserver leur sécurité sociale d'origine ;
- ◆ en matière de retraite : la plupart des talents internationaux bénéficient soit d'un régime par capitalisation, dont ils assurent la gestion, soit ne bénéficient d'aucun régime et préfèrent l'octroi d'une rémunération correspondante.

Sur le fond, il paraît difficile de motiver ces talents internationaux avec un régime de retraite par répartition, à caractère obligatoire et dont les droits acquis seront faibles (forte décote sur les périodes de cotisation partielle, taux de conversion faible des sommes versées), hypothétiques (difficulté financières structurelles des régimes complémentaires) et compliqués à liquider (y compris sur le plan fiscal).

De nombreuses entreprises ont indiqué cotiser systématiquement dans les deux systèmes afin d'attirer les talents internationaux, ce qui accroît leur coût en France, en raison du traitement de cette cotisation pour le compte du salarié comme un avantage en nature (comme la prise en charge du logement ou des frais de scolarité) ; ce versement rentre alors dans le calcul des charges acquittées par l'employeur, en plus du salaire.

Une neutralisation de ce surcoût pourrait être envisagée (cf. annexe fiscale) ; la signature de conventions exige des délais importants et se heurte parfois au refus de certains pays d'exporter leurs droits (Australie).

Annexe IX

En France, il existe un guichet unique pour les entreprises dont le siège est établi à l'étranger et ne disposant pas d'établissement en France ou les particuliers employeurs non domiciliés fiscalement en France. Ceux-ci doivent obligatoirement affilier leurs salariés auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales d'Alsace (Urssaf Alsace) qui assure le rôle de **Centre national des firmes étrangères (CNFE)**. Ces salariés relèvent obligatoirement du régime français de sécurité sociale et les cotisations sociales doivent être versées en France.

Le CNFE, basé à Strasbourg, est l'interlocuteur unique pour effectuer les déclarations de salaire ainsi que le paiement mensuel des cotisations et contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage³⁰, avec une déclaration et un paiement entièrement dématérialisés. Si l'entreprise qui dépend du CNFE est établie dans un pays ayant signé une convention bilatérale de sécurité sociale avec la France, celle-ci s'applique.

Les entreprises étrangères dont le siège est établi à l'étranger mais qui disposent d'un ou plusieurs établissements en France suivent en revanche le droit commun (compétence de l'Urssaf dont relève chacun des établissements).

Le CNFE offre des services spécifiques : interlocuteur unique, déclaration et paiement entièrement dématérialisés, possibilité pour l'entreprise d'opter soit pour le droit commun soit pour des formalités allégées avec le titre firmes étrangères (TFE).

Ce système souffre en revanche de deux défauts

- ◆ il est très peu visible, ce qui souligne à nouveau la nécessité de disposer d'un outil d'informations transversales ;
- ◆ Business France comme plusieurs cabinets d'avocats ont souligné la complexité du mode de calcul des charges à payer, empêchant l'employeur de prévoir avec justesse les charges qu'il devra acquitter, ce qui est un handicap important à la mobilité. A cette fin, Business France propose de simplifier le mode de calcul en appliquant un forfait social.

Dans l'immédiat, la mission recommande la mise en place d'un simulateur du montant des cotisations, disponible en anglais, pour les entreprises rattachées au CNFE, comme il en existe actuellement, selon la direction de la sécurité sociale (DSS) pour les travailleurs indépendants et les particuliers employeurs.

³⁰ Il existe des exceptions, notamment pour les entreprises monégasques non établies en France et employant un ou plusieurs salariés qui dépendent de l'Urssaf Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

2. Structurer les pratiques et les initiatives récentes pour créer une véritable offre de services intégrés vers les talents internationaux

2.1. A court terme, améliorer les procédures de traitement et de délivrance

2.1.1. Expertiser la primo-délivrance du titre de séjour en consulat

Selon le ministère de l'intérieur, les titulaires du passeport talent auront le choix entre un visa de long séjour (VLS) et un visa de long séjour valant titre de séjour (VLSTS).

Le VLSTS, créé en 2009³¹ est un visa de long séjour (plus de trois mois) qui vaut titre de séjour (jusqu'à un an), qui dispense ainsi son titulaire de demander une carte de séjour en préfecture à son arrivée en France pendant la première année.

Le VLSTS permet au ressortissant étranger de se déplacer au sein de l'espace Schengen et, s'il le souhaite, de circuler vers son pays d'origine ; il exonère son titulaire du passage en préfecture pendant la première année, mais pas d'accomplir les démarches OFII.

Cette durée d'un an permettrait de couvrir la période de cinq années exigées pour l'obtention d'une carte de résident valable dix ans. La délivrance du VLSTS permettrait également au ressortissant étranger de se déplacer au sein de l'espace Schengen et, s'il le souhaite, de circuler vers son pays d'origine. La mission n'y est pas favorable. La délivrance d'un VLSTS ne supprime pas en effet le risque d'un refus de l'obtention du titre sur décision préfectorale au bout d'une année.

Afin de limiter la complexité liée aux procédures visa et séjour, il serait possible de :

- ◆ assurer la délivrance du titre de séjour en consulat, ce qui soulève des obstacles de capacités de traitement à la fois matérielles et sur le fond mais apporterait un net avantage en termes de temps de traitement ;
- ◆ imposer la délivrance du titre de séjour par les préfectures avant le délai de trois mois (avant l'échéance du visa délivré par le consulat), afin d'éviter le blocage sur le territoire français jusqu'à l'obtention du titre de séjour ;
- ◆ créer une compétence liée de la préfecture : l'exemple de la carte « compétences et talents » montre qu'une circulaire n'est pas suffisante.

La primo-délivrance en consulat mérite d'être clarifiée car si la loi du 7 mars 2016 en prévoit la possibilité³² et que les principes directeurs de l'ANEF la mettent en avant dans le cadre du processus séjour intégré, la DGEF est plus réservée sur sa mise en œuvre, aux motifs suivants :

- ◆ il faudrait déployer un second SI pour délivrer les titres de séjour et les confectionner sur place dans le respect des normes européennes ;
- ◆ l'accueil dans les consulats a été externalisé, et une culture juridique des agents de l'égalité de traitement demeure ;

³¹ Créé par le décret n° 2009-477 du 27 avril 2009.

³² Article L313-2 du CESEDA : « Le cas échéant, la carte de séjour pluriannuelle mentionnée aux articles L. 313-20 et L. 313-21 peut être délivrée par l'autorité diplomatique ou consulaire, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. ».

Annexe IX

- ◆ sur le fond, il reste délicat de délivrer des titres de séjour à des personnes dont la venue réelle en France n'est pas assurée³³.

Au-delà, la réduction des délais de traitement du visa et du séjour devrait devenir un engagement de service pour le public des talents internationaux. Au Royaume-Uni par exemple, il est possible de simuler les délais de délivrance des visas pour les étrangers sur le site officiel <https://www.gov.uk/visa-processing-times>.

2.1.2. Systématiser les tiers de confiance en amont de la procédure

Dans le cadre des guichets uniques OFII, le préfet n'avait théoriquement qu'une compétence matérielle d'édition et de remise du titre de séjour le cas échéant, sans réexamen du dossier ; il était en revanche prévu que pour les cartes « compétences et talents », le consulat reste responsable de la décision d'accorder la carte.

L'absence d'autorisation de travail pour les titulaires du passeport talent retire aux Direccte le rôle d'analyse économique qu'elle menait pour les consulats. Or, il semble difficile de penser que ces derniers auront les ressources et les compétences nécessaires pour mener un travail d'analyse équivalent.

La circulaire du 1^{er} février 2008 avait prévu que les consulats sollicitent divers avis pour rendre leur décision, dont le bureau local de Business France lorsqu'il existe (AFII). Or, selon Business France, il est saisi uniquement sur quelques projets d'investissement, c'est-à-dire sur un segment de la cible des talents économiques internationaux.

Techniquement, le projet France Visa prévoit la mise en place d'un portail VISA PRO destiné à permettre aux partenaires habilités par l'administration de déposer de manière sécurisée des justificatifs à l'appui de ma demande de visa, voire de pré-remplir la demande de visa de son futur employé étranger. Le projet ANEF propose une fonctionnalité semblable.

Le recours à une commission d'évaluation, à l'instar du visa « *Exceptional Talent* » au Royaume-Uni qui est délivré après la reconnaissance par un groupe d'institutions britanniques comme un leader confirmé ou émergent, peut être envisagé mais l'absence d'analyse menée sur l'échec de la commission compétences et talents n'engage pas forcément à réitérer ce schéma.

La réussite du French Tech Ticket pour obtenir des procédures accélérées et intermédiées tient notamment au positionnement de la French Tech, qui représente à la fois la communauté d'entrepreneurs et agit dans le giron du ministère de l'économie, qui a ainsi pu négocier avec le ministère de l'intérieur et la préfecture de police de Paris la délivrance de cartes « compétences et talents » et une procédure accélérée de remise du titre, mais également à la caution professionnelle apportée par le jury de sélection des lauréats.

Le rapport IGA de décembre 2014 indiquait que les expertises économiques et financières devraient être confiées aux seules directions régionales des finances publiques (DRFiP) sur la viabilité des projets présentés, pour l'instruction des titres relatifs aux professions commerciales, industrielles et artisanales.

La mission recommande plutôt de définir une procédure renforçant le rôle des « tiers de confiance » économiques. Ces tiers devraient être des entreprises agréées et des organismes publics tels que Business France, les Direccte, la French Tech ou des commissions *ad hoc*.

³³ Le nombre de visas pour la carte « compétences et talents » est ainsi plus élevé que le nombre de titres délivrés en France, ce qui pourrait s'expliquer en partie par un renoncement au voyage.

Annexe IX

Sur le modèle de la délivrance accélérée du visa aux clients des exportateurs agréés par la DGDDI, un système de préqualification devrait être mis en place. Le système américain du *L1 Blanket Petition* pour l'équivalent des salariés en mission (*Intracompany Transfer*) pourrait constituer une source d'inspiration³⁴.

2.1.3. Elargir le recours au mandataire au cours de la procédure

La circulaire du 3 août 2012 avait maintenu la procédure de mandataire prévue par la circulaire du 1^{er} février 2011 pour les autorisations de travail et les titres de séjour mais uniquement pour les huit départements concernés par le guichet unique OFII (et abrogé ailleurs en raison de la mise en place de la biométrie).

Le tiers, habilité à agir par le mandat, devient ainsi le contact des administrations. Il procède à la constitution du dossier pour l'étranger et sa famille, le transmet au service compétent, assure un suivi administratif et fournit des documents complémentaires le cas échéant.

La circulaire prévoyait d'ouvrir le mandat pour les catégories :

- ◆ « salarié » et « travailleur temporaire » ;
- ◆ « salarié en mission », « scientifique », « contribution économique exceptionnelle », « compétences et talents » et « commerçant » pour les étrangers exerçant la fonction de mandataire social.

L'avantage était de limiter le déplacement personnel de l'étranger et de sa famille au retrait du titre de séjour, en échange de la présentation d'un passeport en cours de validité. La procédure prévue par la circulaire de 2011 est souple et faite pour gagner le maximum de temps :

- ◆ les procédures postales (première demande et renouvellement) doivent être privilégiées ;
- ◆ le mandataire pourra procéder au dépôt de la demande de titre de séjour, en première demande et en renouvellement, en présentation physique ou en procédure postale ;
- ◆ le mandataire pourra également se voir remettre le récépissé de première demande de titre de séjour ou de renouvellement, sans toutefois procéder au retrait de la carte qui reste une obligation de l'étranger ;
- ◆ la qualité de mandataire ne nécessite pas de procédure d'agrément et la lettre donnant mandat à présenter pour l'instruction du dossier n'obéit pas à une formulation type même si elle doit comporter certaines mentions ;
- ◆ les avocats bénéficient de la qualité de mandataires sans avoir à justifier du mandat qu'ils sont réputés avoir reçu de leurs clients dès lors qu'ils déclarent agir pour leur compte.

Par ailleurs, le CESEDA³⁵ permet à l'un des parents de donner mandat à une tierce personne afin de déposer la demande de DCEM au profit de son enfant mineur. La présence de l'enfant peut toutefois être exigée pour la remise du document.

Avec la disparition des guichets uniques OFII, il conviendra de clarifier les possibilités et les conditions offertes aux talents internationaux de recourir à un mandataire.

³⁴ <https://www.uscis.gov/working-united-states/temporary-workers/l-1a-intracompany-transferee-executive-or-manager>.

³⁵ Article D. 321-18.

2.2. Construire une offre de services intégrés à destination des talents

2.2.1. Créer un réseau de *Welcome Offices* dans les métropoles à partir des initiatives récentes

A partir des différentes expériences récentes, plusieurs améliorations peuvent être recherchées :

- ◆ obtenir en priorité des résultats dans l'accueil des talents en préfecture ;
- ◆ renforcer la capacité opérationnelle de Business France à jouer le rôle d'interlocuteur unique et connu, pour les talents, les administrations et les employeurs, et d'animation et de renforcement d'un réseau attractivité naissant ;
- ◆ créer des *Welcome Offices* communs État/Métropole et dédiés aux talents étrangers, sur le modèle des *Expats Centers*, en collaboration avec le secteur privé.

2.2.1.1. Généraliser les bonnes pratiques existantes en préfecture

En l'état actuel, il paraît difficile d'externaliser tout ou partie de la compétence de la préfecture :

- ◆ le contrôle aux frontières a pour objet de vérifier le titre de transport et non le droit au séjour, au risque de créer un engorgement dans les conditions actuelles en aéroport ;
- ◆ les gendarmeries et les commissariats de police en France constitueraient des endroits plutôt anxiogènes et leurs moyens doivent rester dévolue prioritairement aux missions de sécurité ;
- ◆ les guichets uniques OFII ont développé une expertise reconnue par les employeurs et les Direccte mais son rôle de transmission a parfois accru les délais de traitement et la mission considère que leur conférer un rôle pour compenser leur décline d'activité présente un fort risque d'image auprès des talents (l'OFII est davantage tournée vers l'intégration et l'immigration) ; en outre, la logique des taxes OFII, qui se rajoutent à l'achat de timbres fiscaux ordinaires³⁶, ne correspond à aucun service pour le talent étranger ;
- ◆ il n'est pas certain que les préfets acceptent d'abandonner cette compétence.

Les préfectures ont connu des baisses importantes d'effectifs ces dernières années alors que les missions d'accueil des étrangers ont été reprises aux mairies. Selon le ministère de l'intérieur, le maintien des effectifs en préfecture de police de Paris souligne l'accroissement des charges liées à l'accueil des étrangers.

A moyens constants, la généralisation des bonnes pratiques mises en place dans certaines préfectures semble une solution simple. Des **guichets réservés aux entreprises** avec prise de rendez-vous se sont mis en place, notamment à la préfecture de Nanterre, qui a une très bonne réputation auprès des entreprises rencontrées par la mission.

Ces guichets et points de contact devraient être répertoriés et leur généralisation - au moins sur les métropoles, initiée rapidement.

³⁶ Ces timbres peuvent être achetés soit en ligne sur le site www.timbresofii.fr (en français), soit dans un bureau de tabac, soit au guichet d'un centre des finances publiques, d'une trésorerie ou d'un service des impôts des entreprises, soit au guichet de la régie de recette d'une préfecture ou d'une sous-préfecture.

2.2.1.2. Poursuivre le développement d'un réseau attractivité sous l'impulsion de Business France

L'expérience des guichets uniques OFII et du French Tech Ticket a montré toute l'importance de disposer d'un interlocuteur unique pour les talents, les administrations et les employeurs. Il est également nécessaire de poursuivre la constitution et d'animer un réseau public et privé d'attractivité.

Ce réseau a commencé à se mettre en place dans les faits, à la fois sous forme de points de contact ou de référents uniques au sein des administrations (type Help Desk au sein des Direccte pour les start-ups ; CPAM de Paris, CLEISS et Urssaf Alsace pour la protection sociale) ou au sein des employeurs (réfèrent ALE par exemple).

Le ministère de l'intérieur indique que les huit préfectures concernées par les guichets d'accueil OFII ont mis en place des cellules d'accueil dédiée à l'accueil des salariés étrangers qualifiés. La circulaire de 2012 indiquait que les guichets OFII pouvaient désigner un référent que les utilisateurs du guichet pouvaient contacter en cas de difficultés ou d'urgence.

L'ensemble de ces points de contact attractivité devraient être répertoriés par Business France sous forme de cartographie.

2.2.1.2.1. Les French Tech Help Desk dans les Direccte pour les start-ups

S'agissant des start-ups, le programme French Tech Ticket s'est appuyé sur la mise en place, à l'appui de l'initiative French Tech lancée fin 2013, de référents uniques de l'État au sein des Direcctes (« **French Tech Help Desk** ») destinés à offrir un accompagnement personnalisé dans leur développement.

Pour la première édition du French Tech Ticket, le « Help Desk » a été constitué avec cinq référents anglophones identifiés au sein du département « développement économique » de la Direccte Ile-de-France, et dont le rôle consiste à :

- ◆ accompagner les entrepreneurs dans leurs démarches administratives à leur arrivée, en particulier pour l'ouverture d'un compte en banque, formuler la demande du prix Bpifrance et obtenir la carte « compétences et talents » grâce à une procédure accélérée en amont du concours ;
- ◆ accompagner les start-up dans leur développement avec la réalisation d'un diagnostic 360° (en coordination avec les incubateurs), identifier leurs besoins (financements, RH, prêts et garanties export, ...) et les mettre en relation avec les partenaires adaptés et qualifiés au sein de l'écosystème francilien (pôles de compétitivité, Bpifrance, Coface, État, Agence régionale de développement, INPI, CCI...).

Encadré 4 : Le French Tech Ticket

- Le « French Tech Ticket » est un programme lancé en 2014 réunissant différents partenaires (Mission French Tech, ministère de l'intérieur, ministère chargé des affaires étrangères, ministères de l'économie et des finances, Business France, Bpifrance), qui s'adresse à des équipes d'entrepreneurs étrangers venant de tous pays ou résidant déjà en France, qui bénéficieront d'un accompagnement privilégié pour mettre en œuvre leur projet entrepreneurial :
 - ◆ un soutien financier : une bourse de 25 000 € pour chaque membre de l'équipe, payée en deux tranches, sur un an, pour couvrir les frais de vie et les coûts d'incubation ;
 - ◆ un hébergement gratuit dans l'un des neuf incubateurs parisiens impliqués, et un programme d'animation et de mentorat dédié ;
 - ◆ une procédure accélérée pour l'obtention d'un titre de séjour « Compétences et Talents » ainsi qu'un « Help Desk » animée par la Direccte Ile-de-France, pour assister les lauréats dans leur installation et l'accomplissement des formalités administratives.

Annexe IX

- Le processus de sélection a permis d'accueillir en mars 2016 49 lauréats, répartis sur 23 projets et représentant 21 nationalités différentes, sur un total de 1 372 candidats représentant plus de 100 nationalités, et 722 projets

Source : French Tech, février 2016.

2.2.1.2.2. Créer un point de contact fiscal pour les talents économiques

Dans le domaine fiscal, il existe un point de contact national pour les investisseurs étrangers. Le cabinet international du directeur général des finances publiques (DGFIP), qui a succédé à la Mission d'études internationales créée en mars 2009 au sein de la DGFIP est chargé à la fois du volet attractivité pour ce qui concerne la fiscalité et d'une mission de Bureau fiscal des investisseurs étrangers (tax4business @dgfip.finances.gouv.fr) depuis le CSA de février 2014.

Cette cellule dispose de peu de moyens ; elle est actuellement composée de 3 cadres dont un chef de cabinet et s'appuie sur le secrétariat du chef de cabinet et de la communication ; les saisines ponctuelles du Bureau fiscal des investisseurs étrangers représentent 130 dossiers au 30 octobre 2015 et les dossiers plus complexes représentent environ une quinzaine de dossiers à la même date.

Cette structure présente un intérêt évident puisqu'elle travaille déjà en réseau et réalise des études utiles pour la communication : elle produit des benchmark et représente la DGFIP au sein des groupes de travail chargés d'améliorer le positionnement de la France dans les classements internationaux ; en outre, elle a déjà mené des campagnes de promotion du service, sur le compte Twitter de la DGFIP et via le réseau des services économiques de la direction générale du Trésor (DG Trésor) et de Business France sur la base de plaquettes de promotion traduites en plusieurs langues.

Il conviendrait de développer des services d'accueil en anglais au niveau local dans les services des impôts des particuliers (SIP), notamment pour les start-ups, mais également au niveau central.

La France ne dispose pas d'une structure de gestion des particuliers fortunés et de particuliers à hauts revenus devrait être expertisée. Selon la DGFIP, alors qu'elle constitue une recommandation de l'OCDE de 2009, seuls sept pays de l'OCDE ont mis en place une structure dédiée (gestion et contrôle) aux particuliers fortunés (*High Net Worth Individuals – HNWI*) en 2012 : Australie, Canada, Japon, Nouvelle-Zélande, Hongrie, Irlande et Royaume-Uni. Certains pays comme les Etats-Unis gèrent les HNWI au sein de leurs services « Grands comptes » en raison de problématiques similaires (mobilité et opérations transfrontières, niveau de risque, liens fréquents entre HNWI et grandes entreprises).

La France a développé un modèle mixte consistant à spécialiser le contrôle fiscal des HNWI sans pour autant réserver un traitement particulier aux opérations de gestion concernant ce segment (gestion de droit commun en SIP). L'image est davantage celle d'une méfiance envers les talents alors qu'ils ont besoin d'un accompagnement par l'administration fiscale pour leurs déclarations fiscales qui sont en général d'un niveau de complexité très élevée du fait d'une forte mobilité (matière très complexe et qui fait en général appel à plusieurs fiscalités nationales avec des règles de taxation *prorata temporis*, avec une interprétation des conventions fiscales parfois difficile notamment en matière de résidence fiscale....).

En termes d'outil, la DGFIP devrait procéder à la traduction systématique de la documentation fiscale en anglais et mettre en place un simulateur de calcul pour les résidents et non résidents fiscaux en anglais.

2.2.1.2.3. Capitaliser sur les simplifications réalisées

Les expériences récentes ont permis d'apporter dans la pratique un certain nombre de simplifications :

- ◆ pour l'immatriculation sociale, la validité de la lettre du consulat accompagnant la décision d'attribution de la carte « compétences et talent » avait été reconnue dans le cadre du French Tech Ticket par les administrations comme justificatif pour procéder à l'immatriculation, avant de buter sur l'obligation réglementaire de présenter un titre de séjour ;
- ◆ les possibilités de domiciliation professionnelle ou personnelle : le French Tech Ticket a permis de valider la domiciliation dans un incubateur auprès de la CPAM de Paris, une facilitation déjà pratiquée pour les ALE qui sont domiciliés à leur établissement de rattachement administratif et non à leur adresse personnelle ; les guichets étudiants reposent sur la domiciliation dans l'établissement acceptée par les préfetures ;
- ◆ la Direccte Ile-de-France a publié un guide en anglais listant toutes les pièces nécessaires pour l'obtention du titre de séjour « compétences et talents ».

2.2.1.3. Créer des Welcome Offices publics-privés avec les collectivités locales

Les **guichets d'accueil des étudiants** au sein des universités afin de simplifier leurs démarches montrent que l'administration peut être mobile. Le rapport IGA de décembre 2014 indiquait que la mise en place de ces guichets a progressé fortement et concernait désormais 48 sites, contre 25 points d'accueil signalés pour la campagne universitaire de 2013. Globalement, les retours d'expérience sont la plupart du temps extrêmement positifs.

Selon la Conférence des présidents d'université (CPU), ce serait près de trois quart des établissements qui traitent désormais par guichet unique.

La DNO du 3 janvier 2014 indique que les guichets externes étudiants peuvent également bénéficier aux scientifiques.

Ces guichets ont permis d'assouplir la compétence territoriale du préfet puisqu'il a été choisi de conférer la compétence du lieu de l'établissement d'enseignement supérieur et non du domicile de l'étudiant ; ils démontrent également que rien n'interdit le déplacement des services de préfecture vers les usagers.

Dans le cadre de l'implantation à Cadarache de l'organisation internationale « ITER Organisation », la France a mis en place une **Agence ITER France**, qui assure une fonction de « Welcome office », sur un modèle proche de celui développé par les grands groupes. Une équipe de 4,5 ETP assure la gestion d'une centaine de mouvements annuels en sous-traitant les démarches d'installation auprès d'une agence de relocation de deux personnes capables de travailler en anglais de bout en bout.

Les services délivrés par l'agence et son prestataire recouvrent :

- ◆ la gestion de l'intégralité des démarches protocolaires, qui suivent les règles diplomatiques propres aux l'organisation internationale ;
- ◆ une assistance à la recherche du logement et aux démarches administratives afférentes (bail, contrats d'abonnements) ;
- ◆ une aide à l'insertion locale, telle que des cours de français pour la famille ;
- ◆ les aspects de ressources humaines (recrutements, démarches d'employeur) étant traitées au sein de l'organisation internationale.

En outre, le projet est un véritable écosystème puisqu'il :

Annexe IX

- ◆ est adossé à une école publique internationale créée spécifiquement à Marignane (cf. annexe relative à l'éducation) ;
- ◆ bénéficie d'une interface permanente établie par l'agence ITER France avec l'administration, à la fois au plan local avec la sous-préfecture d'Aix-en-Provence (notamment pour les véhicules) et la direction départementale des finances publiques (DDFiP) qui a désigné un correspondant parlant anglais, et au plan national sous forme de plusieurs réunions annuelles avec les administrations concernées (notamment le service protocole du ministère des affaires étrangères, la direction de la législation fiscale et l'administration des douanes).

Tableau 8 : Principaux points de contact publics pour les talents étrangers en France

Nature	Organisme	Valeur ajoutée	Ressources	Apports
Titre de séjour				
Guichet en préfectures	Préfectures où anciens guichets uniques OFII	Spécialisation cadres étrangers qualifiés	NC	Accueil et traitement du visa
Fiscalité				
DGFiP	Cabinet international du DGFiP	Fiscalité internationale et comparative	Comparaisons fiscales internationales, communication	Point de contact en anglais pour les entreprises seulement à ce jour
Sécurité sociale				
CPAM de Paris	Service des Relations Internationales	Guichet unique talents	Kit Talent en cours de rédaction	Point de contact en anglais, immatriculation accélérée
Urssaf Alsace	CNFE	Guichet unique salariés pour employeurs étrangers	NC	Titre firmes étrangères
Liaisons des systèmes de sécurité sociale	CLEISS	Coordination des droits	Informations en anglais, conventions bilatérales	Mission d'assister les assurés et employeurs
Help Desks				
Guichet étudiants	48 établissements d'enseignement supérieurs	Guichet unique sur site	NC	Domiciliation dans l'établissement acceptée par les préfectures
French Tech (start-ups)	French Tech Help Desk des Direccte	Référent unique et personnalisé des start-ups, anglophone, interface unique avec toutes les administrations et point de contact en préfecture de police	Directe Ile-de-France : Guide anglophone listant toutes les pièces nécessaires pour l'obtention du titre de séjour « compétences et talents »	i) délivrance du titre de séjour en 48h ii) domiciliation dans l'incubateur d'accueil acceptée par la préfecture de police de Paris et la CPAM de Paris iii) jury de sélection iv) logement
Welcome Office	Agence ITER France	Accompagnement des étrangers pour les démarches d'installation, notamment scolarité et	NC	i) Point de contact à la DDFiP parlant anglais ii) lien étroit avec la sous-préfecture iii) réunions annuelles avec ministères

Annexe IX

Nature	Organisme	Valeur ajoutée	Ressources	Apports
		logement		concernés

Source : Mission.

Ces *Welcome Offices* doivent être créés et co-financés avec l'appui des collectivités locales. Outre qu'elles disposent de compétences croissantes, l'expérience montre qu'associer les métropoles permet de couvrir un champ de services larges notamment pour le logement, la scolarité des enfants et le cadre de vie personnel, comme cela a été mis en place avec l'agence Paris&Co pour le French Tech Ticket ou dans le cadre de l'organisation internationale ITER. Les *Expats Centers* mis en place aux Pays-Bas pourraient constituer de ce point de vue un modèle pertinent.

Il conviendra alors de clarifier le rôle respectif des métropoles³⁷ et des Régions, ainsi que celui que doivent jouer les chambres de commerce françaises et étrangères présentes en France, notamment à Paris où se superposent plusieurs acteurs publics locaux.

En effet, il est impératif que l'Etat veille à coordonner voire à harmoniser les initiatives locales, afin d'éviter la multiplication de structures notamment dans le cadre du Grand Paris, où l'on recense un comité francilien de l'attractivité (qui réunit la Caisse des dépôts, Business France, la préfecture de Région, la Direccte Ile-de-France, Paris Région Entreprises, Paris Ile-de-France Capitale Economique et la CCI de Paris) et un comité régional de l'attractivité lancée par la nouvelle présidence de la Région Ile-de-France.

Encadré 5 : Expat Centers aux Pays-Bas

- Aux Pays-Bas trois types de structures sont en charge des expatriés : d'une part, les 10 « Expat Centers »³⁸, et des structures privés, qui sont, dans les deux cas, des services que l'on peut qualifier d'assistance à la personne et, d'autre part, des centres listés sur le site web de l'Agence néerlandaise pour l'investissement étranger (NFIA), qui sont en charge des entreprises
- Les « Expat Centers » sont des organismes officiels, affiliés aux municipalités, au service d'immigration et de naturalisation et aux impôts, qui s'occupent des formalités accélérées d'enregistrement municipal et des papiers de résidence de migrants hautement qualifiés, ainsi que de leur famille
- Les « Expat Centers » favorisant le traitement accéléré des dossiers personnels, leur service est payant (environ 250 € par dossier)
- Des structures privées qui, elles aussi facturent leurs services, aident ce public spécifique à effectuer certaines démarches administratives à leur place et à s'intégrer aux Pays-Bas. Mais, contrairement aux « Expat centers » elles ne sont pas habilitées à délivrer les numéros d'identification pour les services publics (BSN) ou à inscrire l'expatrié dans les registres de la population
- Le site web de la NFIA indique une douzaine d'agences et « conseils »³⁹ répartis sur l'ensemble des Pays-Bas, qui offrent leurs services aux entreprises étrangères intéressées à s'installer, s'agrandir ou innover dans la région concernée mais proposent également des services pour leurs employés expatriés ; les exemples les plus importants sont :
 - « l'Expat Desk » de Rotterdam (« Rotterdam Partners »)⁴⁰ offre également des services « d'installation personnelle », son fonctionnement est financé par l'argent public municipal de la ville de Rotterdam. En raison de moyens humains limités, il n'est pas en mesure de répondre aux différents requêtes mais dispose d'une liste de contacts (avocats, entités municipales, agents

³⁷ Loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

³⁸ Région d'Amsterdam élargie, Leyde, Rotterdam, Utrecht, La Haye, Centre-Sud (Brabant du Nord et Limbourg), Maastricht, Tilburg, Nimègue et Schiphol.

³⁹ A noter parmi ces structures, le « Holland International Distribution Council », organisme privé et à but non-lucratif, qui est spécialisé sur le secteur logistique, l'un des points forts de l'économie néerlandaise.

⁴⁰ Rotterdam Partners www.rotterdam.nl/expatdesk et en.rotterdampartners.nl/organisation/organisation/

Annexe IX

<p>immobiliers etc.) pouvant offrir leurs services payants ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'« <i>Amsterdam in Business</i> » (AIB), financé par la ville d'Amsterdam, offre les mêmes services d'assistance aux entreprises que « <i>Rotterdam Partners</i> » mais avec davantage de services, avec notamment des « <i>Country Desks</i> » (pour les BRICS, le Japon, la Corée du Sud et Taiwan) ; ▪ le « <i>NOM Foreign Direct Investment</i> » des trois provinces du Nord (Groningue, Frise et Drenthe), qui est financé directement par le ministère des Affaires économiques et les trois provinces (50-50) ; le centre sous-traite les formalités personnelles à l'un des « <i>Expat Centers</i> » mais est très actif pour les sociétés étrangères souhaitant s'installer dans l'une des trois provinces ; le NOM dispose également d'un fonds « <i>private equity</i> »⁴¹
--

Source : Service économique de La Haye, janvier 2016.

2.2.2. Développer des services améliorés payants

Aujourd'hui, les talents acquittent des taxes sans aucune forme de services. Ces talents ou leur employeur seraient tout à fait disposés à déboursier pour un service qui serait véritablement personnalisé.

A l'instar des services mis en place au Royaume-Uni, aux Etats-Unis⁴² ou « *Expat Centers* » aux Pays-Bas, il conviendrait de rendre mobile le *Welcome Office* vers l'utilisateur, sur le lieu de son choix et sur des créneaux restreints, pour se substituer aux déplacements physiques du talent, pour le visa comme pour le titre de séjour. Un niveau graduel de services pourrait ainsi être proposé (délivrance du visa en 24h, service de collecte mobile, remise personnalisée), selon une facturation croissante. Une réflexion sur le périmètre des services serait à envisager (accueil et traitement particulier dans les aéroports).

La biométrie mobile rend possible ce service, qui permettrait de conserver le principe d'une remise des documents visa et séjour en mains propres.

La création de l'Agence nationale au service de l'internationalisation de l'économie française « *Business France* » au 1^{er} janvier 2015, sous le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), par fusion de l'Agence française des investissements internationaux (AFII) et UBIFRANCE, Agence française pour le développement international des entreprises⁴³, offre un cadre juridique propice.

Tableau 9 : Services visas payants au Royaume-Uni

Catégorie	Service
Tier 2	Les utilisateurs du Tier 2 Intra-Company Transfer Visa peuvent recourir au Tier 2 Priority Service qui permet d'obtenir son visa et celui de sa famille sous 10 jours ouvrés à réception de la demande. Les frais s'élèvent de 745 £ à 1 602 £ par personne et s'ajoutent aux frais d'assurance santé. Le dossier peut être fait en ligne ou par courrier, après réalisation de photos et empreintes digitales dans les bureaux de Poste pour un coût de 19,20 £.
Tier 1	Pour les visas professionnels du Tier 1, il n'est pas possible de bénéficier du service d'un des 7 Visas

⁴¹ <https://www.nvnom.com/about-us/> Le fonds est un fonds renouvelable qui, sous des conditions précises, peut consentir des prêts à des start-up jusqu'à 200 000€ et offrir un mélange prêt/participation. LIOF, BOM, NV Oost et Innovation Quarter sont organisés de façon quasi identique.

⁴² <https://www.uscis.gov/i-907>.

⁴³ Décret n° 2014-1571 du 22 décembre 2014 relatif à l'agence Business France pris en application de l'ordonnance n° 2014-1555 du 22 décembre 2014 portant fusion de l'AFII et d'UBIFRANCE / article 50 de la loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique.

Annexe IX

Catégorie	Service
	<p>Premium Services Centres qui délivrent le visa dans la journée, contre 400 £ qui s'ajoutent aux frais de visas et d'assurance santé, sauf pour les membres de l'AELE. Ce service est réservé aux personnes présentes au RU et qui prolongent leur séjour ou s'y établissent définitivement.</p> <p>Toutefois, les personnes du Tier 1 Investor peuvent utiliser le Super Premium Service, un service mobile qui vient collecter, en semaine entre 12 et 15h et dans un lieu choisi par le demandeur, les documents nécessaires et prendre les empreintes, photo et signature nécessaires aux informations biométriques), contre la somme de 7 000 £ par déplacement, qui s'additionne aux frais d'application d'un montant de 1 900 £ par personne.</p>
Service de contact	Un contact possible par email (gratuit) et téléphone et webchat (payants), avec une entrée spéciale pour les ressortissants de l'AELE et de la Suisse.

Source : Mission (<https://www.gov.uk/browse/visas-immigration/work-visas>).

2.2.3. Expertiser la possibilité d'un statut de la mobilité

L'une des voies qui pourrait être expertisée serait de créer un statut dédié à la mobilité, qui alignerait visa/titre de séjour, recommandation par un tiers, procédure facilitée (recours au mandataire) ou accélérée contre rémunération.

Les Etats-Unis distinguent les « immigrants » des « non-immigrants »⁴⁴, qui autorise la pré-qualification des employeurs et une taxation additionnelle pour un traitement accéléré.

Ce statut permettrait notamment d'introduire des simplifications dans le cadre de contrats de travail courts d'étrangers (selon les durées, dispense ou forfaitisation ou au moins simulation en ligne) ou des assouplissements possibles pour les fondateurs de start-ups accueillis en incubateurs qui, s'ils sont considérés comme relevant du régime social des indépendants (RSI), faute de contrat de travail, se voient réclamer des sommes dépassant leur capacité contributive, ce qui nuit à l'attractivité du territoire.

2.3. Mieux communiquer sur le capital professionnel et éducatif international acquis en France

2.3.1. Fournir une information ciblée et centralisée aux talents est une priorité

Les démarches d'expatriation sont universellement complexes mais la France souffre d'une image plus négative que ses concurrents.

⁴⁴ <http://www.abil.com/resources.cfm>.

Annexe IX

Au niveau national, l'offre spécifique à destination des talents est faible quels que soient les pays étudiés. En effet, si certains pays identifient spécifiquement cette cible, les services offerts au niveau national restent limités. De nombreuses informations existent en ligne sur les sites publics (cf. annexe relative aux sites Internet), mais la cohérence et l'agrégation de l'ensemble n'existe pas.

La mission a initié un groupe de travail avec Business France (cf. annexe dédiée) et l'aide du SG MAP, pour produire un cahier des charges d'un site d'information généraliste dédiée aux talents économiques internationaux.

Ce projet présente plusieurs avantages si le cahier des charges retient une approche clients : masquer la complexité et le manque de coordination des administrations ; surmonter à moindre coût le manque de pratique de l'anglais des guichets administratifs ; mettre à disposition des informations personnalisées et aisément actualisables ; permettre de développer progressivement la population concernée (en commençant par les talents économiques) et les services offerts.

Ce site permettrait, à partir d'un profilage sur la base de cinq questions, d'éditer des fiches pratiques personnalisées indiquant les principales démarches à accomplir, accompagnées d'explications pédagogiques et renvoyant de manière simple et pédagogique à des pages existantes.

Les grands principes de communication du site seraient de :

- ◆ mettre en avant des témoignages de talents étrangers (success story de parrains « médiatiques ») ;
- ◆ susciter l'interaction avec des expatriés déjà implantés, pour constituer une forme de réseaux de référents (parrains « opérationnels ») ;
- ◆ axer davantage la communication sur les opportunités professionnelles et éducatives de standard international, qui semblent être aujourd'hui une source de détermination grandissante qui prendrait le pas sur les aspects administratifs et procéduraux, voire financiers dans certains cas ;
- ◆ communiquer sur les volets attractifs de notre système, notamment fiscal (cf. annexe fiscale) avec recours aux comparaisons internationales.

Ce site devrait s'accompagner d'une présence active sur les réseaux sociaux (notamment pour contrer le *French bashing*) et un travail de référencement y compris sur les sites européens (compte « Your Europe » ou les procédures d'immigration sur le site de la Commission européenne par exemple).

Dans ce cadre, le Service d'information du Gouvernement (SIG) serait prêt à apporter au propriétaire du site conseil et appui notamment pour les campagnes web ou les usages sociaux digitaux.

Cette organisation ne sera en revanche efficace que si :

- ◆ chaque administration et opérateur concernés structure vers des experts thématiques identifiés ;
- ◆ une cellule permanente est chargée de mettre à jour le site d'assurer des échanges avec les utilisateurs y compris sur les réseaux sociaux des entreprises de téléphonie qui constituent un mode bien plus réactifs que les plates-formes téléphoniques classiques ; la dimension de point de contact est en effet essentielle (les Britanniques mettent systématiquement en avant la prise en compte de la satisfaction du retour client, et l'existence des structures de conseil et de soutiens financiers avec une *hotline*).

Encadré 6 : Eléments d'attractivité pour les talents mis en avant par le Royaume-Uni

Sur le site Internet du Gouvernement britannique, le document *Invest in UK Brochure*, datant de mars 2015 et introduit sous la signature du Premier ministre, compare en 60 pages les avantages à l'implantation au Royaume-Uni :

L'introduction met en avant le climat des affaires (dont le premier argument est le taux de l'impôt sur les sociétés ramené à 20 % en avril 2015, le plus bas du G7 et du G20), la vigueur de la croissance de l'économie britannique, la force financière, le niveau d'éducation et l'action de l'agence UK TI qui dispense les mêmes services aux entreprises étrangères qu'aux entreprises britanniques.

- Le RU se présente comme un hub mondial (et non européen, même s'il se compare systématiquement aux autres grandes économies de l'UE).
- Parmi les quatre principaux atouts du RU mis en exergue (i) dynamisme macroéconomique et puissance exportatrice, ii) centre d'affaires mondial qui accueille le plus grand nombre d'implantations de QG en Europe, iii) hub pour l'innovation), le RU se définit comme **un aimant pour les talents « globaux »** :
 - le RU occupe la première place en Europe pour la capacité à développer, retenir et attirer les talents et la seconde derrière les Etats-Unis parmi les grandes puissances économiques selon le *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) ;
 - cette attractivité s'appuie sur un **paquet composé d'un « business support », une fiscalité clémente et un système souple de visa** ; sont également mis en avant le nombre de QG choisis par les grands groupes internationaux (le RU capte 43 % des nouveaux projets d'investissements en Europe), la profondeur et la qualité du marché du travail (des qualifications élevées, très variées et une large base de 32 millions travailleurs soit la seconde population active la plus nombreuse de l'Union européenne), une taxation personnelle simple et compétitive (un niveau de prélèvements individuels sociaux et fiscaux le plus faible parmi les 5 économies européennes majeures), une égalité de traitement (une population accueillante et des lois protectrices des droits individuels).
- Plusieurs domaines font ensuite l'objet de comparaisons plus détaillées :
 - un chapitre développe davantage la thématique des **talents disponibles au RU** (« *We are a nation of entrepreneurs* »), avec une rubrique dédiée aux talents étrangers qui indique deux statistiques : le RU a accueilli plus de travailleurs en 2012 et 2013 que les autres Etats membres de l'UE ; le RU est le troisième pays au monde derrière l'Irlande et le Canada pour l'accueil des immigrants hautement qualifiés à la recherche d'un emploi. L'élément principal mis en avant est le système de visa ;
 - les **compétences du 21^{ème} siècle**, qui met en avant la qualité de l'éducation et de la formation ;
 - le **marché du travail** : met en avant la flexibilité et la qualité du marché du travail britannique, le coût du travail ; **la plaquette cite même la Coface qui aurait dit : "London acts as a real magnet for top talent and as such is a real asset to the UK."**
- Deux pages sont spécialement consacrées au **visa** (« *A visa system that works for business* ») qui met en avant quelques statistiques flatteuses de procédures (par ex. le taux de délivrance des visas et le temps pris pour une application en ligne) mais peu d'éléments précis sur les visas pour les talents économiques et le document souligne davantage les récentes mesures qui ont été prises pour améliorer les dispositifs



- Enfin, le document indique qu'il est possible de contacter :
 - **UK TI Investment Services Team** par email (enquiries@ukti-invest.com) et téléphone pour des informations (indiqué en page d'accueil du site UK I et sur l'onglet *Guidance*) ;
 - **The UK TI Financial Services Organisation (FSO)** est un service d'informations dédié aux activités de place financière du RU, qui dispose du même email (enquiries@ukti-invest.com) mais un numéro propre indiqué dans la plaquette *Invest in UK Brochure*.

Source : Invest in UK Brochure (<https://www.gov.uk/government/publications/invest-in-the-uk-your-springboard-for-global-growth>).

2.3.2. Adapter la communication aux motivations des talents

La réalité des motivations individuelles des talents internationaux est peu documentée et mal connue en France, notamment par les administrations publiques. Quelques études anglo-saxonnes récentes soulignent l'intérêt croissant pour les qualifications professionnelles notamment pour le monde des start-ups⁴⁵.

Le recours à l'économie comportementale (« Nudge » ou incitations douces) pourrait permettre d'adapter la communication publique aux talents économiques à partir d'une meilleure connaissance de leurs comportements.

L'intérêt pour cette discipline économique est né du constat que de nombreux champs de l'action publique -santé, sécurité, protection de l'environnement- présentaient une composante « comportementale » forte. L'économie comportementale permet, en se fondant sur une connaissance fine des mécanismes décisionnels, de concevoir des systèmes d'incitations douces qui encouragent ces individus, sans les manipuler, à prendre en toute conscience de meilleures décisions, à travers des actions simples et peu onéreuses.

Encadré 7 : Les apports de l'économie comportementale (« Nudge ») dans les politiques publiques

- Le « Nudge » repose sur plus de quarante ans de recherches et d'expérimentations croisant économie, psychologie, sciences cognitives, neurosciences et droit, couronnées, en 2002, par l'attribution du Prix Nobel de l'économie à Daniel Kahneman⁴⁶, psychologue et économiste, professeur à Princeton.
- Le Nudge permet ainsi, en formulant différemment des messages à destination du public ou en repensant et transformant l'environnement dans lequel s'opère le choix des individus (ordre, présentation, mise en avant des bénéfices pour l'utilisateur) de modifier, de manière prévisible, leur comportement et de les inciter à prendre la bonne décision, sans entraîner de lourdes refontes structures et s'engager dans une révolution dans les usages et les métiers.
- Richard Thaler et Cass Sunstein sont les premiers auteurs qui ont intégré les principes de l'économie comportementale dans le champ de l'action publique⁴⁷.
- Les perspectives qu'offre le Nudge dans le domaine public sont déjà connues. Les États-Unis, le Royaume-Uni, le Danemark ou encore l'Italie, l'expérimentent avec succès, dans de nombreux domaines : recouvrement fiscal, économie d'énergie, recherche d'emploi, santé (lutte contre l'obésité, lutte contre le tabagisme), civisme électoral.
- En France, la démarche est développée par le SG MAP, membre fondateur de l'association Nudge France ; plusieurs projets ont été menés : développement du recours à la télédéclaration par les particuliers (un chantier relatif à la population des non imposables est à l'ordre du jour avec la DGFIP) ; prévention de l'usage du téléphone au volant par les jeunes ; encouragement du paiement des frais hospitaliers ; développement de l'accueil temporaire des personnes âgées ; promotion des médicaments génériques.

Source : SG MAP, février 2016.

Les études de type Nudge ont permis de montrer que les comportements « irrationnels » (au regard de la théorie classique) ne sont ni aléatoires ni insensés, ils sont même prévisibles. Il existe donc des logiques communes et stables, ou illogiques communes et stables, qui sous-tendent les décisions humaines.

⁴⁵ Prasanna Tambe, "Who Pays for Technical Skills? How IT Innovation Affects Labor Market Competition", 2015 ; Walter Frick, "To Hire Great Coders, Offer Learning Not Just Money", Harvard Business Review, 27 janvier 2016.

⁴⁶ Kahneman Daniel (2011), *Thinking fast and slow*, Farrar, Straus and Giroux.

⁴⁷ Thaler Richard, H, Sunstein Cass R. (2010, éd. française), *Nudge, La méthode douce pour inspirer la bonne décision*, Vuibert.

Annexe IX

En l'occurrence, le choix du lieu de vie est une combinaison de données objectives, qu'elles soient économiques (rémunérations, dynamisme économique, opportunités professionnelles) ou para-économiques (qualité des services publics, des logements, fiscalité, qualité des écoles...) et de motivations individuelles. Les aspects « émotionnels » y compris pour certains facteurs présentés comme « rationnels » dans le choix d'installation sont importants : la perception que l'on a du pays, l'image de la France, est aussi importante que la réalité (cf. phénomène de *French bashing*, la France pays du « 75-35 », etc.).

Une étude pourrait ainsi être lancée pour :

- ◆ mieux connaître la cible des talents économiques, et voir dans quelles mesures d'autres pays ont développé une approche Nudge pour inciter les talents à s'installer ;
- ◆ adapter la communication à destination de ce public ;
- ◆ conduire une analyse plus poussée des sites internet pouvant constituer le point d'entrée pour les talents économiques internationaux, afin de voir dans quelle mesure l'information et la communication sont incitatives ou désincitatives : un examen, non exhaustif, réalisé séparément par la mission (cf. annexe relative aux sites Internet) et la société NudgeIT Goshaba montre de nombreux « contre-exemples » Nudge : absence de personnalisation par profil ; information non triée, contenu peu lisible, peu visible et parfois non pertinent).

Cette étude permettrait de :

- ◆ construire les messages les plus pertinents pour ces publics ;
- ◆ optimiser la stratégie de communication notamment de Business France, pour donner une image plus positive de la France et favoriser une décision de s'implanter en France de façon active ;
- ◆ améliorer la communication en ligne existante en particulier sur les réseaux sociaux.

Le coût d'une telle étude a été évalué par NudgeIT/Goshaba à environ 120 000 € hors TVA. Il peut être réduit à 25 000 € en limitant l'étude à la réalisation des seules phases d'études et de conception sans expérimentation ni analyses et recommandations.

2.4. Une mise sous tension des administrations est nécessaire pour assurer la mise en œuvre des mesures d'attractivité

En matière d'attractivité des talents, les décisions créant des dispositifs innovants connaissent d'importantes difficultés dans leur mise en œuvre :

- ◆ la loi créant le passeport talent, annoncée par le Président de la République le 17 février 2014, n'a été votée définitivement que le 18 février 2016 à l'Assemblée nationale, au terme de discussions difficiles, et publiée le 7 mars 2016 ; il faudra compter des délais supplémentaires pour sa mise en œuvre opérationnelle (textes d'application, adaptation des logiciels), qui suscitera de nombreux échanges interministérielles (cf. *supra*) ;
- ◆ jusqu'à la désignation de la CPAM de Paris, la délivrance en un mois du numéro de sécurité sociale est restée bloquée malgré la constitution d'un groupe de travail⁴⁸ ;

⁴⁸ MAEDI, ministère de l'intérieur, direction de la sécurité sociale et réseau des caisses d'allocation familiales.

Annexe IX

- ◆ la création d'un « centre de ressources unique »⁴⁹, annoncée lors du CSA du 17 février 2014, et pour lequel Business France avait été désigné comme porteur opérationnel par une réunion interministérielle du 19 mars 2014, n'est toujours pas réalisée, au motif que le financement n'était pas budgété et que Business France ne pouvait pas, en sa qualité d'opérateur, coordonner les administrations d'État ;
- ◆ alors que les bourses du French Ticket avaient été publiquement annoncées, Bpifrance a souhaité se désengager de leur financement⁵⁰ ; il a également fallu un amendement parlementaire en loi de finances pour 2016 pour les exonérer de charges fiscales et sociales⁵¹.

En matière d'attractivité, la France souffre d'une incapacité chronique à mener une politique structurée et stable dans la durée, et peine à mettre en œuvre des mesures décidées. Depuis au moins quinze ans, l'importance de l'attractivité du territoire pour les investissements et les talents est connue des pouvoirs publics, l'urgence de prendre les mesures appropriées est régulièrement rappelée par une littérature abondante⁵² et les nombreuses mesures annoncées restent sans effet sur notre organisation ou l'image de la France⁵³.

Seules des initiatives prises localement par des agents fonctionnent, dans une relative insécurité juridique.

Cette situation montre que, même décrétée et organisée, l'exécution des mesures d'attractivité butte sur des pratiques administratives, une culture juridique et fiscale peu enclines à innover sur ce sujet, l'absence de « sponsor » de cette politique qui serait comptable de la mise en œuvre des mesures annoncées et des résultats, au-delà de chaque compétence ministérielle.

Au-delà des listes et des circulaires, la mise en œuvre effective et rapide constitue l'une des clés de la politique d'attractivité, d'autant plus que le public des talents internationaux bénéficie aujourd'hui des moyens de comparaison entre destinations et dispose d'une capacité d'influence mondiale sur l'image d'un pays.

Cela implique, à court terme, de conserver une direction politique ferme et de désigner un « propriétaire » de la politique d'attractivité, situé entre le niveau du CSA présidé par le Chef de l'Etat et les administrations centrales. La French Tech pourrait, dans cette perspective, constituer un modèle plus innovant qu'un secrétariat général classique.

⁴⁹ Le rapport du parlementaire M. Charzat de 2001 proposait déjà la création d'un service d'accueil unique par région ou département réunissant toutes les administrations fiscales et sociales ; le rapport Huyghe de 2013 propose que les régions et les entreprises expérimentent des guichets multilingues spécialisés et financés en majeure partie sur fonds privés...

⁵⁰ Compte rendu du point d'étape à l'Élysée le 14 octobre 2015.

⁵¹ En l'absence de cet amendement, le compte rendu ci-avant relève que la bourse passerait d'un brut de 25 000 € à un net de 8 000 €.

⁵² Rapport de M. Jean-François Poncet, sénateur, « Fuite des cerveaux, mythe ou réalités ? », juin 2000 ; rapport au Premier ministre sur l'attractivité du territoire français, Michel Charzat, parlementaire en mission, juillet 2001, commandé à la suite du rapport IGF n° 2000-M-017-01 « L'Entreprise et l'hexagone », septembre 2000 ; rapport d'information du Sénat fait au nom de la mission commune d'information chargée d'étudier l'ensemble des questions liées à l'expatriation des compétences, des capitaux et des entreprises, juin 2001 ; avis du Conseil économique et social « Renforcer l'attractivité de l'économie française au service de la croissance et de l'emploi » janvier 2003 ; rapport au Premier ministre sur l'attractivité du territoire, Olivier Dassault, février 2003 ; rapport au Premier ministre « L'attractivité du territoire pour les sièges sociaux des grands groupes internationaux », Sébastien Huyghe, député du Nord, parlementaire en mission, octobre 2003.

⁵³ La nécessité de cibler les talents économiques est recommandée par le rapport IGF « L'Entreprise et l'hexagone », qui propose d'intervenir en urgence de prendre des « paquets fiscaux » ciblés sur les entrepreneurs de la nouvelle économie et les cadres internationaux des grands groupes, pour agir sur les déterminants individuels jugés importants.

Annexe IX

A moyen terme, l'évolution de la culture administrative française pour que notre pays s'ouvre véritablement à l'international implique de mettre en avant les agents capables de travailler au contact d'un public international, et plus largement, de répandre davantage la pratique ou les formations en anglais dans les carrières administratives et de valoriser la mobilité internationale des agents.

ANNEXE X

Analyse comparative des classements de métropoles par les cabinets internationaux

SOMMAIRE

1. <i>CITIES OF OPPORTUNITY, 2014, PWC</i>	2
2. <i>GLOBAL TALENTS IN GLOBAL CITIES, 2014, EY</i>	8

Introduction

L'attraction des talents se fait davantage au niveau local (métropole, région) et thématique qu'au niveau national. Les choix de mobilité se font donc moins entre les États-Unis et l'Australie qu'entre San Francisco et Sydney. Les motivations des choix de mobilité sont développées et expliquées dans les classements de métropoles effectués par les cabinets de conseil et d'audit.

Un autre élément participant de l'attractivité des métropoles est l'adoption d'une stratégie de marque par la métropole, avec le développement des agences de développement ou de communication à l'instar de *London&Partners* pour Londres ou *Iamsterdam* pour Amsterdam.

L'étude des différents classements donne lieu à trois constats :

- ◆ **le dynamisme d'un territoire et son attractivité sont fortement corrélés ;**
- ◆ l'utilisation d'indicateurs objectifs ne peut suffire à expliquer les motivations de la mobilité des talents. En effet, le choix d'un lieu obéit aussi à des **facteurs subjectifs, ce qui rend tout classement insuffisant ;**
- ◆ **à l'échelle européenne, les métropoles sont toutes en concurrence avec Londres, qui par sa forte spécialisation financière et son anglophonie, possède deux atouts majeurs d'attractivité.**

Globalement, au travers des différents classements, il apparaît que **trois facteurs sont déterminants** dans l'attractivité des talents sur un territoire :

- ◆ l'existence de **politiques migratoires** proactives ciblant les talents ;
- ◆ l'existence d'**organes de communication multicanaux** et très dynamiques axant les campagnes de promotion sur l'activité urbaine ;
- ◆ l'existence d'**actions publiques et privées** visant à renforcer et à développer l'écosystème des talents locaux.

Les métropoles se trouvent aujourd'hui dans une situation de concurrence non officielle pour attirer les talents.

Classements retenus :

1. Cities of opportunity, 2014, PWC
2. Global talents in global cities, 2014, EY

Le classement le plus pertinent par rapport aux déterminants individuels poussant les talents économiques à choisir une métropole plutôt qu'une autre semble être le classement effectué par **PWC, « Cities of opportunity »**. Les indicateurs choisis appartiennent à des domaines variés, illustrant la multiplicité des déterminants individuels de la mobilité. Les métropoles retenues sont au nombre de 30¹ et chaque indicateur classe les métropoles en fonction d'un nombre allant de 1 (le plus performant) à 30 (le moins performant). La limite de ce classement étant que **les villes de Bruxelles et Amsterdam ne sont pas prises en compte**.

¹ Beijing, Berlin, Buenos Aires, Chicago, Dubaï, Hong Kong, Istanbul, Jakarta, Johannesburg, Kuala Lumpur, London, Los Angeles, Madrid, Mexico City, Milan, Moscou, Mumbai, Nairobi, New-York, Paris, Rio de Janeiro, San Francisco, Sao Paulo, Seoul, Shanghai, Singapour, Stockholm, Sydney, Tokyo, Toronto.

1. Cities of opportunity, 2014, PWC

Tableau 1 : Indicateurs d'attractivité des trois premières métropoles européennes selon PWC

Périmètre	Classes	Paris	Londres	Berlin
Classement global		6	1	11
Thème 1 : Ouverture et connexion à l'international	Capital intellectuel et innovation	1	2	11
	Accès à la technologie	11	1	12
	Connexion aux réseaux mondiaux	7	1	14
	Transport et logement	5	6	9
Thème 2 : Qualité de vie	Santé, sécurité et stabilité	10	7	4
	Durabilité et environnement	4	13	3
	Mode de vie	7	2	4
Thème 3 : Dynamisme économique	Environnement économique	4	1	22
	Facilité à conduire des affaires	14	5	15
	Coût de la vie	24	15	7

Source : Cities of Opportunity, 2014, PWC

Plus les écarts entre deux pays sont élevés, plus l'attractivité est importante.

- 1) C'est pourquoi, les écarts supérieurs ou égaux à 5 rangs entre Paris et Londres sont en caractères gras, dans le tableau n°1 ci-dessus. Il apparaît que **dans les six cas d'écarts importants, Paris ne devance Londres qu'une seule fois** sur le critère « durabilité et environnement ». Par ailleurs, **sur les autres critères, dans les deux cas où Paris est classé devant Londres**, le « capital intellectuel et l'innovation » et le « transport et logement », **Londres talonne Paris, ce qui ne permet pas à cette dernière de faire la différence.**
- 2) En ce qui concerne **Berlin**, troisième ville européenne du classement, cette capitale **est classée quatre fois devant Paris (rang en italiques), avec une concentration de trois critères sur la qualité de vie.**

Tableau 2 : Indicateurs d'attractivité détaillés des trois premières capitales européennes selon PWC

Ville	Source retenue par PWC	Rang de Paris	Rang de Londres	Rang de Berlin	Première métropole
1. Ouverture et connexion à l'international					
1.1. Capital intellectuel et innovation					
Bibliothèques gratuites		2	3	13	Stockholm
Compétences en mathématiques et en sciences	PISA	10	9	7	Shanghai
Alphabétisation et scolarisation	Banque mondiale (<i>Knowledge economic index by the world bank</i>)	10	13	11	Sydney
Pourcentage de la population ayant bénéficié d'un enseignement supérieur		2	3	12	Stockholm
Rang dans les classements internationaux	<i>The Times Higher education World University Ranking 2013-2014</i>	2	1	16	Londres
Innovation cities index	<i>2thinknow innovation cities index</i>	2	3	6	New-York
Protection de la propriété intellectuelle		2	2	3	Singapour
Environnement entrepreneurial	<i>Global entrepreneurship index</i>	7	9	10	San Francisco
1.2 Accès à la technologie					
Accès internet dans les écoles		19	3	17	Singapour
Qualité du réseau		7	2	5	Séoul
Économie digitale	<i>Unit digital economy rankings 2010</i>	13	11	13	Stockholm
Environnement multimédia		6	1	15	Londres
1.3 Connexion aux réseaux mondiaux					
Nombre de chambres d'hôtel		6	5	12	Shanghai
Touristes internationaux	<i>Euromonitor International</i>	6	3	13	Tokyo
Nombre de réunions d'associations internationales	<i>International congress and convention association</i>	1	5	2	Paris
Flux de passagers entrants/sortants		3	1	26	Londres
Distance de l'aéroport au centre		10	6	22	Dubai
Aéroports présents dans le World's Top 100 Airports ranking		18	6	21	Singapour
Vols partant à l'heure		24	9	8	Johannesburg

Annexe X

Ville	Source retenue par PWC	Rang de Paris	Rang de Londres	Rang de Berlin	Première métropole
2. Qualité de la vie					
2.1. Transport et logement					
<i>Mercer quality of living, 2013</i>					
Réseau de transport public		2	1	3	Londres/Toronto
Couverture de transports en commun		1	15	4	Paris
Coût de transport public		27	30	26	Jakarta
Taxis licenciés		3	17	22	Mexico City
Chantiers de grands travaux		27	3	21	Dubai
Logement		13	8	3	Singapour/Sydney
2.2. Santé, sécurité, stabilité					
Hôpitaux		9	7	7	Chicago
Système de santé		7	9	7	Tokyo
Système de retraite		8	1	3	Londres
Criminalité		14	14	8	Hong Kong
Environnement politique		4	12	2	Stockholm
2.3. Durabilité et environnement					
Risque de catastrophe naturelle		5	10	3	Moscou
Climat		14	14	20	Mexico
Déchets		2	15	1	Berlin
Pollution atmosphérique		12	12	6	Sydney
Parcs publics		2	25	9	Stockholm
2.4. Mode de vie					
<i>Mercer quality of living, 2013</i>					
Rayonnement culturel		3	2	4	New-York
Qualité de vie		4	14	6	Toronto
Age moyen de la population active		14	13	18	Beijing
Emboutillage		1	5	8	Paris
Facilité de déplacement d'un point à l'autre		9	10	2	Stockholm
Attraction pour le lieu		7	1	13	Londres
3. Dynamisme économique					
3.1. Environnement économique					
<i>Global 500 headquarters</i>					
Nombre de sièges sociaux appartenant au Global 500 Headquarters		3	5	22	Tokyo
<i>Oxford economics</i>					
Emplois dans les secteurs d'affaire et les secteurs		5	3	11	Milan
<i>fDi Intelligence</i>					
Investissements directs à l'étranger (IDE)		7	2	17	Shanghai

Annexe X

Ville	Source retenue par PWC	Rang de Paris	Rang de Londres	Rang de Berlin	Première métropole
Productivité		5	8	14	Singapour
PIB	<i>Oxford Economics</i>	28	9	27	Beijing
3.2. Facilité à conduire des affaires					
Facilité à entreprendre	<i>Doing Business 2013</i>	12	9	20	Sydney
Solutions pour l'insolvabilité	<i>Doing Business 2013</i>	17	4	12	Tokyo
Droit du travail	<i>Doing Business 2013</i>	25	30	22	New-York
Facilité d'accès au territoire		12	5	12	Singapour
Ambassades étrangères ou consulats		1	2	6	Paris
Protection des actionnaires	<i>Doing Business 2013</i>	20	9	23	Singapour
Niveau de risque opérationnel	<i>Doing Business 2013</i>	7	12	6	Singapour
Risque de management de la force du travail		12	4	13	New-York
3.3. Coût de la vie					
Montant de l'impôt sur les sociétés		26	8	17	Dubai
Coût de l'occupation commerciale		25	18	3	Nairobi
Coût de la vie		28	26	19	Mumbai
iPhone index		9	8	15	New-York
Pouvoir d'achat		8	9	6	Nairobi

Source : *Cities of opportunity, 2014, PWC.*

Les critères détaillés du tableau n° 2 qui donnent un aperçu plus précis sur les écarts entre Paris et Londres, font ressortir **quatre concentrations défavorables à Paris** :

- **l'accès à la technologie**, avec 4 critères défavorables sur 4 ;
- **les aéroports internationaux**, avec également 4 critères défavorables sur 4 ;
- **le dynamisme économique**, avec 12 critères défavorables sur 18, soit les deux-tiers, avec le caractère aggravant supplémentaire que dans 8 cas sur les 12, l'écart est supérieur ou égal à 5.

Si les deux axes de l'accès à la technologie et des aéroports internationaux peuvent être approchés sous forme de projet, l'aspect multiforme du dynamisme économique rend l'action plus difficile.

Annexe X

Tableau 3 : Pondération des indicateurs du classement *Global cities of opportunity*, 2014, PWC

Classement global	Métropoles	Capital intellectuel et innovation	Accès à la technologie	Connexion aux réseaux mondiaux	Transports et logements	Santé, sécurité, stabilité	Durabilité et environnement	Mode de vie	Environnement économique	Facilité à conduire des affaires	Coût de la vie	Total
Pondération		/240 13,6%	/120 6,8%	/210 11,9%	/180 10,2%	/150 8,5%	/150 8,5%	/180 10,2%	/150 8,5%	/240 13,6%	/150 8,5%	/1 770 100%
1	Londres	200	107	172	112	112	79	141	118	173	76	1 290
2	New-York	186	98	137	95	110	89	119	114	194	93	1 235
3	Singapour	148	91	153	139	112	71	133	95	219	69	1 230
4	Toronto	190	73	98	118	130	106	123	90	182	105	1 215
5	San Francisco	195	96	109	89	113	112	136	92	167	102	1 211
6	Paris	240	75	143	114	108	116	128	107	142	59	1 196
7	Stockholm	192	105	96	111	132	121	126	77	158	73	1 191
8	Hong Kong	158	100	151	99	86	63	133	91	197	78	1 156
9	Sydney	181	71	119	80	130	121	142	82	146	81	1 153
10	Chicago	174	86	93	91	112	96	119	78	167	117	1 133
11	Berlin	162	74	113	107	128	116	135	64	134	95	1 128
12	Los Angeles	182	93	105	74	100	96	98	78	172	120	1 118
13	Tokyo	172	84	151	104	105	69	96	88	151	66	1 086
14	Seoul	161	107	125	115	79	61	67	84	160	84	1 043
15	Madrid	121	60	148	112	98	91	101	77	124	83	1 015
16	Dubai	98	57	141	105	91	37	108	73	100	103	913
17	Kuala Lumpur	75	62	131	103	53	55	80	76	156	94	885
18	Milan	117	58	93	91	103	84	91	81	98	64	880
19	Beijing	96	44	156	90	42	63	70	115	97	40	813
20	Shanghai	117	40	137	94	42	46	70	115	72	40	808
21	Moscow	106	52	97	101	32	96	77	86	77	57	781
22	Mexico	94	28	88	98	52	71	63	60	126	67	747
23	Johannesburg	72	33	94	43	51	57	79	53	108	108	698
24	Buenos Aires	73	44	68	115	58	82	65	47	51	61	664
25	Istanbul	68	28	111	70	35	61	59	59	79	75	645
26	Sao Paulo	61	23	76	87	37	64	59	61	79	51	598
27	Rio de Janeiro	55	19	51	83	33	70	65	58	71	42	547
28	Mumbai	35	35	57	87	30	57	25	73	66	75	523
29	Jakarta	30	32	58	79	25	42	35	50	70	75	496
30	Nairobi	30	14	34	31	15	74	64	36	62	79	439

Annexe X

Le dernier tableau n° 3 de la page précédente est intéressant en ce qu'il permet de comprendre les incertitudes de ce type de classement. En effet, le choix des critères et leur pondération sont déterminants pour les résultats obtenus. Il n'est pas impossible que des cabinets internationaux soient conduits à ménager les grandes métropoles concurrentes qui peuvent être ou devenir des clients.

A cet égard, il serait sans doute utile que les pouvoirs publics suivent les critères, au moins pour les critères qui feraient l'objet de plans d'actions.

Le principal constat favorable de ce classement PWC est sans doute **la première place de Paris pour la classe « Capital intellectuel et innovation » qui réfute l'idée reçue selon laquelle les pays qui ne seraient pas totalement anglophones sont de fait pénalisés dans un environnement globalisé dominé par la langue anglaise. Cela démontre que la qualité de l'enseignement dispensé, par opposition à la langue dans laquelle il est dispensé, a une valeur attractive.**

En dehors de la classe « Capital intellectuel et innovation », Paris apparaît en tête mais jamais au sommet du classement. Ce positionnement est peut être une illustration d'un problème d'image dont souffre Paris et de l'intérêt d'une communication institutionnelle plus structurée.

2. *Global talents in global cities, 2014, EY*

Le classement EY classe 44 métropoles² sur une base de 73 indicateurs pondérés selon cinq types de talents différents : les étudiants, les chercheurs, les dirigeants économiques, les start-upers et les classes créatives.

La mission a choisi d'observer les classements obtenus pour les dirigeants économiques et les start-upers qui correspondent au périmètre de la mission.

Dans le classement EY « *Global Talents in Global Cities* », Paris se classe systématiquement dans le « Top 6 » des cinq catégories de talent mais jamais au premier plan. Elle est au cinquième rang pour les dirigeants économiques et au sixième rang pour les créateurs de start-ups.

Tableau 3 : Critères pondérés déterminant l'attractivité des métropoles pour les dirigeants économiques

Critère	Pondération
Environnement économique	10%
Opportunités de carrière	30%
Salaire et charges	20%
Qualité de vie	20%
Ouverture internationale	10%
Coût de la vie	10%

Source : EY, Global Talents in Global Cities, 2014.

La pondération donnée par EY montre que sont considérés comme déterminants les opportunités de carrière, le niveau de rémunération et le traitement fiscal individuel.

Tableau 4 : TOP 10 des villes les plus attractives pour les dirigeants économiques

Classement global	Métropole
1	New-York
2	Tokyo
3	Londres
4	San Francisco
5	Paris
6	Amsterdam
7	Dubaï
8	Beijing
9	Boston
10	Chicago

Source : EY, Global Talents in Global Cities, 2014.

New-York, Tokyo et Londres apparaissent en tête du classement. New-York et Tokyo occupent les deux premières places du Fortune 500 qui comptabilise la concentration de sièges sociaux. New-York et Londres possèdent une image forte de place financière mondiale³ et Tokyo séduit pour la stabilité de son environnement économique.

² Accra, Amsterdam, Bangalore, Barcelone, Beijing, Berlin, Boston, Bruxelles, Buenos Aires, Cape Town, Casablanca, Chicago, Copenhague, Dubaï, Dublin, Hong Kong, Istanbul, Jakarta, Johannesburg, Kuala Lumpur, Lagos, Londres, Los Angeles, Madrid, Mexico City, Milan, Montréal, Moscou, Mumbai, Nairobi, New-York, Paris, Rio de Janeiro, San Francisco, Santiago, Sao Paulo, Séoul, Shanghai, Singapour, Stockholm, Sydney, Tel Aviv, Tokyo, Toronto.

³ 250 filiales de banques étrangères à Londres en 2014.

Annexe X

Londres, première ville d'Europe dans ce classement apparaît comme le compétiteur principal des autres métropoles européennes. L'attractivité pour la place londonienne s'explique par différents facteurs :

- ◆ l'usage de la **langue anglaise**, désormais langue mondialement pratiquée, rassure les talents étrangers qui pourraient être freinés par la frontière de la langue ;
- ◆ la **forte spécialisation financière** de Londres, portée par l'agence de communication *London&Partners*,⁴ donne au territoire **une marque** qui la rend immédiatement identifiable.

Paris, qui se trouve à la cinquième place du classement EY, pâtit de son manque de compétitivité en termes de fiscalité et de rémunération.

Tableau 5 : Critères pondérés déterminant l'attractivité des métropoles pour les start-ups

Critère	Pondération
Environnement économique	20%
Écosystème de start-ups	30%
Niveau d'imposition	10%
Qualité de vie	10%
Coût de la vie	10%
Innovation	20%

Source : EY, Global Talents in Global Cities 2014.

La pondération choisie par le cabinet montre que le dynamisme de l'écosystème des start-ups, dont la richesse et la diversité favorisent l'émulation, est considéré comme déterminant dans le choix d'implantation des créateurs de start-ups. La culture de l'innovation, la facilité d'accès au financement, sont aussi citées comme importantes.

Tableau 6 : TOP 10 des métropoles les plus attractives pour les créateurs de start-ups

Classement global	Métropole
1	San Francisco
2	New-York
3	Londres
4	Singapour
5	Boston
6	Paris
7	Los Angeles
8	Dubaï
9	Tokyo
10	Sydney

Source : EY, Global Talents in Global Cities, 2014.

San Francisco, New-York et Londres sont en tête du classement. San Francisco domine les indicateurs du classement (création de start-ups par an, levée de fonds) et possède une grande densité de leaders du numérique.

Paris se trouve au sixième rang, cependant le nombre de start-ups établies à Paris en 2012 est sans comparaison avec celui de Londres (48 à Paris pour 216 à Londres). Il est à noter que la ville de Berlin ne figure pas dans le classement.

⁴ La ville est promue par *London&Partners* comme « première business city d'Europe ».

ANNEXE XI

Contribution de la mission au centre de ressources unique

Note Cabinet – Site Internet talents

Note relative au Site Internet d'accueil des talents internationaux

RIM de cadrage du projet

La mesure 15 du Conseil stratégique de l'attractivité (CSA) du 17 février 2014 prévoyait la mise en place d'un « centre de ressource unique » pour informer et orienter les détenteurs du passeport talent et leurs familles dans leurs démarches d'installation au 1^{er} janvier 2015.

Lors d'une réunion interministérielle du 19 mars 2014, Business France a été désigné comme porteur opérationnel d'un projet en trois phases : 1) informer et orienter les détenteurs du « passeport talent » et leur famille dans leurs démarches d'installation, au moyen d'un site internet français-anglais ; 2) donner des réponses aux questions complémentaires des bénéficiaires ; 3) créer une offre de services en ligne intégrant une dimension de mise en relation avec les différentes administrations, au moyen d'un compte personnel et d'un coffre-fort numérique dans lequel chaque administration trouverait les pj nécessaires du talent.

Malgré la réitération de « la mise en place d'un service d'accueil dédié par Business France d'ici la fin 2015 »¹ et la réunion interministérielle (RIM) du 19 janvier 2015, l'opérateur relevait que le financement du centre de ressources, estimé entre 500 k€ et 1 M€, n'était pas budgété et qu'il ne pouvait pas, en sa qualité d'opérateur, coordonner les administrations d'État.

Afin de débloquer la situation, la mission IGF relative à l'attractivité des talents internationaux a mis en place un groupe de travail au sein de Business France, avec l'aide du SG MAP, qui propose le **cahier des charges** ci-joint.

Voici les principaux éléments qui ressortent de ce travail :

Méthode :

- ◆ le projet vise à réaliser les phases 1 (information) et 2 (hotline usagers) ;
- ◆ le site Internet sera un portail d'entrée généraliste, en français et en anglais, qui renvoie vers les sites publics spécialisés ;
- ◆ pour avancer rapidement, les fonctionnalités seront expérimentées auprès des talents « économiques », en se concentrant sur les thématiques visa/séjour – fiscal – social ;
- ◆ le succès de ce projet interministériel repose sur la responsabilisation des administrations ; les acteurs locaux et le secteur privé seront associés ;
- ◆ certaines questions juridiques devront être sécurisées (opposabilité des informations du site, valorisation financière du site, partenariats).

Fonctionnalités :

- ◆ le résultat visé est celui du site créée par le SG MAP pour le retour des Français de l'étranger, porté par la Direction de l'information légale et administrative (DILA), en s'inspirant du site néerlandais www.newtoholland.nl pour la construction des contenus ;
- ◆ un moteur de recherche simple sur cinq critères personnels permet d'identifier les démarches selon la situation particulière du talent ;

¹ Compte rendu du Conseil stratégique de l'attractivité du 16 juin 2015.

Annexe XI

- ◆ une « hotline » est créée, par email en premier niveau (incluant éventuellement les échanges par réseaux sociaux), puis sous forme de rendez-vous téléphonique en second niveau ;
- ◆ un niveau de référencement en anglais satisfaisant est à obtenir.

Délais :

- ◆ un premier retour des administrations productrices (contenu et création d'une page en anglais sur leur site) et une première maquette du site talents devrait être réalisés en trois mois ;
- ◆ une première version bêta du site, qui demande un important travail de rédaction et de traduction, peut-être achevée en six mois à compter de l'attribution des moyens humains et de la réalisation des prérequis validés lors d'une RIM de lancement ;

Moyens :

- ◆ un comité éditorial et un comité des usagers seraient constitués ;
- ◆ l'équipe nécessaire au projet, puis à l'animation permanente du site, est estimée à trois équivalents temps plein (ETP) ; la désignation rapide d'un premier ETP est nécessaire ;
- ◆ les coûts budgétaires du projet (hors ETP) s'élèveraient à 150 k€, en incluant le cas échéant une sous-traitance de la rédaction du contenu au vu des contraintes calendaires ;
- ◆ les coûts annuels récurrents sont estimés entre 25 à 50 k€ selon le degré de développement souhaité.

Une RIM de cadrage pourrait valider les actions suivantes :

- ◆ désigner un propriétaire du site : Business France y est disposé, avec un co-portage souhaité de la DILA ;
- ◆ valider l'organisation proposée : équipe projet, comités éditorial et d'utilisateurs ;
- ◆ valider et attribuer le financement des moyens humains (une cellule de trois ETP hors plafond d'emploi, dont un chef de projet) ;
- ◆ valider et attribuer les budgets d'investissement (150 k€) et de fonctionnement récurrent (25 à 50 k€) ;
- ◆ désigner un responsable attractivité de haut niveau dans chacune des trois administrations initialement concernées, qui sera chargé d'assurer l'avancement du projet, de mobiliser l'expertise métier de son département, y compris en matière de communication en anglais, et d'assurer l'existence d'un point de contact avec Business France ;
- ◆ mandater la DAJ pour sécuriser les questions juridiques posées ;
- ◆ valider le calendrier établi.

Prévoir une **RIM de lancement, un mois après**, pour s'assurer de l'exécution des prérequis et donner le « Go » du projet.

A l'issue de la réalisation de la version bêta, soit **six mois après, une nouvelle RIM devrait valider la seconde phase d'extension de la cible et du contenu éditorial**

ANNEXE XI

**Contribution de la mission au centre de
ressources unique**

*Site Internet d'accueil des talents
internationaux*

Proposition de cadrage Business France

SOMMAIRE

1. UN SITE INTERNET D'INFORMATION ET D'ORIENTATION, OUTIL D'ATTRACTIVITE DES TALENTS ECONOMIQUES INTERNATIONAUX.....	4
2. UNE DEMARCHE PROGRESSIVE ET FRUGALE EN MOYENS.....	4
2.1. Une démarche progressive	4
2.2. Bâtir sur l'existant en comblant les manques.....	5
3. UNE INFORMATION BILINGUE ET PERSONNALISEE	6
3.1. Un site conçu pour les utilisateurs.....	6
3.2. Une personnalisation de la recherche dès la page d'accueil	6
3.2.1. <i>Des « check-lists » personnalisées.....</i>	<i>7</i>
3.2.2. <i>Une présentation chronologique et thématique des démarches.....</i>	<i>7</i>
3.2.3. <i>Une valorisation de la venue en France comme un passage qualifiant.....</i>	<i>7</i>
3.2.4. <i>L'accès à une liste de contacts utiles.....</i>	<i>7</i>
4. UN SERVICE DE REPONSE PERSONNALISEE AUX UTILISATEURS (HOTLINE).....	8
5. LES MOYENS NECESSAIRES AU LANCEMENT DU SITE	8
5.1. Les moyens humains et budgétaires nécessaires	8
5.1.1. <i>Une équipe dédiée de trois ETP.....</i>	<i>8</i>
5.1.2. <i>Un budget projet d'environ 150 k€.....</i>	<i>9</i>
5.1.3. <i>Un budget annuel de 25 à 50 k€.....</i>	<i>9</i>
5.2. Une version bêta possible en six mois dès la mise en place des moyens.....	9
5.3. Les prérequis du projet	10
5.3.1. <i>Déterminer le propriétaire du site qui sera chargé du site et des moyens</i>	<i>10</i>
5.3.2. <i>Désigner un responsable de haut niveau dans les administrations et opérateurs.....</i>	<i>10</i>
5.3.3. <i>Mettre en place un comité éditorial et un comité utilisateur</i>	<i>10</i>
5.3.4. <i>Evaluer la possibilité de valoriser économiquement le site.....</i>	<i>11</i>

SYNTHESE

Comme l'a souligné le Conseil stratégique de l'attractivité (CSA) de février 2014, un site Internet d'information généraliste, bilingue français- anglais, destiné aux talents internationaux et à leur famille, constitue un outil d'attractivité qui manque aujourd'hui.

Ce site Internet permettrait de présenter à ce public convoité les principales démarches d'expatriation, de façon regroupée, pratique et personnalisée et les orienterait, au regard des spécificités socio-culturelles françaises, de manière à motiver le choix de la France et faciliter leur entrée et leur installation sur le territoire. Il s'accompagnerait d'un service de réponse personnalisée aux utilisateurs (hotline).

Ce document est le fruit d'un groupe de travail constitué de représentants de Business France et du secrétariat général à la modernisation de l'action publique (SG MAP), avec l'appui de la mission de l'Inspection générale des finances (IGF) relative à l'attractivité des talents économiques internationaux.

Le résultat visé se rapproche de celui du site créé par le SG MAP pour le retour des Français de l'étranger et porté par la Direction de l'information légale et administrative (DILA), en s'inspirant du site néerlandais www.newtoholland.nl pour la construction des contenus.

Afin de bâtir au plus vite le site, il est proposé une approche progressive, en expérimentant dans un premier temps les fonctionnalités auprès du public des talents « économiques » et en se concentrant sur un triptyque visa/séjour – fiscal – social.

La création de ce site vitrine demande un important travail de rédaction et de traduction, qui peut être évalué à six mois à compter de l'attribution des moyens humains et de la réalisation de prérequis. La mise en place de la hotline et le maintien de la qualité éditoriale des contenus nécessitent une équipe permanente.

Ce projet interministériel implique de mobiliser des moyens nouveaux. L'équipe nécessaire au projet puis à l'animation permanente du site peut être estimée à trois équivalents temps plein (ETP). Les coûts budgétaires hors ETP du projet s'élèveraient à 150 k€, en incluant une sous-traitance pour la rédaction du contenu si nécessaire au regard de contrainte calendaire, les coûts annuels récurrents sont estimés entre 25 à 50 k€ selon le degré de développement souhaité.

Une fois les moyens humains et budgétaires effectivement disponibles, un calendrier indicatif serait :

- ◆ t0 : RIM de lancement (« go » définitif du projet) ;
- ◆ t+3 mois : retour des administrations productrices (contenu et création d'une page sur leur site) ; 1^{ère} maquette visa/fiscal/protection sociale ;
- ◆ t+6 mois : mise en ligne d'une version bêta (au minimum visa/fiscal/protection sociale).

Le succès de cette initiative repose en grande partie sur l'implication des administrations ; les acteurs locaux et le secteur privé devront être associés. Certaines questions juridiques devraient également être sécurisées (opposabilité des informations du site, valorisation financière du site, partenariats).

Au final, l'ensemble de ces éléments doit faire l'objet d'une première décision interministérielle :

- ◆ désigner un propriétaire du site, avec un co-portage éventuel par la DILA ;
- ◆ attribuer les moyens humains (une cellule de trois ETP hors plafond d'emploi dont un chef de projet) ;
- ◆ attribuer le budget projet (150 k€) et annuel (25 à 50 k€) ;

Annexe XI

- ◆ désigner un responsable attractivité de haut niveau dans chacune des administrations et opérateurs concernés, qui sera chargé d'assurer l'avancement du projet, de mobiliser l'expertise métier de son département y compris en matière de communication et d'assurer l'existence d'un point de contact interne ;
- ◆ décider de l'organisation projet ;
- ◆ valider le calendrier.

1. Un site Internet d'information et d'orientation, outil d'attractivité des talents économiques internationaux

Ce document, fruit d'un groupe de travail constitué de représentants de Business France et du SG MAP avec l'appui de la mission IGF, pose le cadre d'un site Internet d'information dédié aux talents économiques détenteurs du « passeport talent » et à leur famille, pour répondre à la demande du Conseil stratégique de l'attractivité de février 2014 de créer un « centre de ressources unique » visant à faciliter l'installation de ce public en France.

Un tel site d'information apparaît en effet pouvoir constituer la première étape opérationnelle précédant l'éventuelle mise en place d'une véritable offre de services personnalisée dans le cadre d'un centre de ressources unique comme envisagé en 2014 (réalisation des démarches en ligne à travers une possible base de données commune de pièces justificatives).

Un tel site Internet, conçu selon une approche clients, viserait à diminuer auprès des publics visés la perception de la complexité de l'organisation administrative française, surmonter à moindre coût la faible maîtrise de l'anglais des guichets administratifs et présenter une information de premier niveau centralisée, pratique et pédagogique, conforme à l'image de créativité reconnue à la France.

2. Une démarche progressive et frugale en moyens

2.1. Une démarche progressive

Le nombre de détenteurs du « passeport talent » et de la carte « salarié détaché ICT » atteindrait environ 10 000 personnes par an en cumulant les différents titres de séjour actuels et pourrait s'élever à 13 000 personnes par an¹.

Afin de conserver l'approche la plus individualisée possible, la cible visée par le site devrait se concentrer d'abord sur les talents « économiques » puis être graduellement élargie éventuellement, en fonction des retours de cette première phase et de l'évaluation des besoins supplémentaires nécessaires en cas d'élargissement de cette cible.

Ces « talents économiques » seraient ceux retenus par la lettre de mission confiée à l'IGF :

- ◆ les dirigeants, les membres de Comité exécutif, les cadres dirigeants et les cadres en mobilité internationale des sociétés multinationales, pour encourager l'implantation de quartiers généraux de groupes étrangers et faciliter la venue de cadres internationaux dans les entreprises françaises ;
- ◆ les étudiants de niveau master qui souhaitent créer une société ou qui bénéficient d'une promesse d'embauche en rapport avec leur formation² ;
- ◆ les start-ups et leur écosystème (fondateurs, salariés et financeurs), afin de bénéficier de cette source de croissance, valoriser les atouts de la France dans ce domaine et renforcer l'image de la France comme championne de l'innovation.

S'agissant des start-ups, cette catégorie regroupe des publics différents :

¹ Rapport sur l'accueil des talents étrangers, IGA, IGAE, IGAENR, IGF d'avril 2013. La carte « salarié détaché ICT » a été créée par la loi du 07/03/2016 relative au droit des étrangers en France, issue de la transposition de la directive européenne « *intra company transfer* » du 15/05/2014, pour les mobilités intra-groupe des salariés détachés dans les filiales ou établissements secondaires en France.

² La loi du 07/03/2016 offre le bénéfice du passeport talent aux étudiants en changement de statut dans un but économique.

Annexe XI

- ◆ les fondateurs : ce public est majoritairement installé en France et souhaite créer son entreprise après des études en France ;
- ◆ les financeurs (fonds souverains, fonds d'investissements, *business angels*...) : la problématique n'est pas leur installation mais davantage la facilitation de leur investissement en France ; il s'agit plus d'une approche macro sauf à prévoir des facilités d'installation de bureaux en France.

Ce périmètre pourrait inclure les jeunes diplômés porteurs d'un projet de création d'entreprise (Campus France restant chargée de suivre les étudiants en général) ainsi que les chercheurs qui appartiennent à l'écosystème des start-ups (qui pourraient être orientés le cas échéant vers la Fondation Kastler).

A partir des principales catégories de titres de séjour délivrés³, cette population représenterait environ 6 000 personnes par an, dont l'essentiel est constitué de salariés en mission (environ 4 personnes sur 5), n'ayant pas vocation à s'installer durablement en France, les séjours durant en moyenne de 3 à 6 ans.

2.2. Bâtir sur l'existant en comblant les manques

Afin de réduire au maximum les délais, le site devrait :

- ◆ être construit de façon comparable au simulateur créé par le SG MAP pour le retour des Français de l'étranger (retour.apps.simplicité.io/ext/REFFront) et porté par la Direction de l'information légale et administrative (DILA) ;
- ◆ s'inspirer du site néerlandais <http://www.newtoholland.nl/NewToHolland/app/en/home> voire du site allemand (<http://www.make-it-in-germany.com/en/for-qualified-professionals/working/five-steps/looking-for-a-job>).

Certains contenus pourront être puisés sur des sites français ou s'aligner dessus :

- ◆ les sites privés de type « reviens Léon », notamment pour son public entrepreneurial, sa pédagogie et ses fiches pratiques (<http://www.reviensleon.com/Revenir/Fiches-pratiques>) ;
- ◆ pour le parcours administratif, les sites de certaines préfectures fournissent des informations (par ex. <http://86.accueil-etrangers.gouv.fr/>) ;
- ◆ pour la vulgarisation des contenus, des sites d'expatriés et le site www.service-public.fr en cours de refonte par la DILA ;
- ◆ les informations contenues et les moteurs de règles destinés à aiguiller le demandeur dans les projets France Visa (prévu pour 2017) et d'accueil numérique des étrangers en France (ANEF, pilote prévu pour 2016).

Ce travail de renvoi vers les sites spécialisés implique que les administrations en charge établissent des informations en anglais pour la partie qui les concerne et proposent *a minima* dans un premier temps une page en anglais sur leur propre site à destination du public cible, visible dès la page d'accueil.

Le site pourrait être testé à ses débuts par quelques DRH d'entreprises (via le Cercle Magellan ou le Cindex) et des prestataires d'accueil de type cabinets d'avocats qui seraient volontaires.

³ Salariés en mobilité intragroupe (carte salarié en mission) ; salariés recrutés internationalement (carte bleue européenne) ; dirigeants (mandataires sociaux) (cartes CCT et commerçants) ; les investisseurs (porteurs de projet) (cartes CCT et contribution économique exceptionnelle) ; le décompte s'entend hors salariés venant en France dans le cadre d'une prestation de service (régime du travailleur temporaire en détachement).

3. Une information bilingue et personnalisée

3.1. Un site conçu pour les utilisateurs

Le site est un outil d'accueil qui doit montrer aux talents qu'ils sont recherchés par la France et qu'ils y feront un séjour « qualifiant » au plan humain et professionnel. Il vise à faciliter l'accès à l'information d'entrée, de séjour et de travail, sans rechercher immédiatement l'exhaustivité, et à orienter l'utilisateur.

Les utilisateurs devront y trouver des réponses concrètes de l'administration française pour leurs besoins propres et le rappel des règles à connaître (migratoires, protection sociale...). Ces utilisateurs seront essentiellement les entreprises, qui sont les employeurs, ainsi que les talents eux-mêmes, leur famille, et les intermédiaires.

Le site Internet doit donc :

- ◆ guider l'utilisateur à partir d'un profil personnalisé pour générer la liste de démarches qui lui corresponde le mieux ;
- ◆ donner en priorité une image globale des démarches à suivre : présentation pédagogique de l'organisation française et accès à des informations administratives simples par cas pratiques, qui renvoient vers des sites spécialisés ;
- ◆ donner accès à des informations générales pratiques sur la vie en France : accès au logement, coût de la vie (pour les grandes métropoles), qualité de la vie, etc. ;
- ◆ mettre en avant l'intérêt professionnel et personnel à venir en France ;
- ◆ donner des contacts utiles ;
- ◆ faciliter l'entrée start-up dans les menus.

3.2. Une personnalisation de la recherche dès la page d'accueil

La page d'accueil pourrait présenter trois principaux éléments :

- ◆ un profilage sur la base de cinq questions (âge, nationalité, durée du séjour, motif du séjour, profil familial) qui génère une check-list personnalisée dans un onglet dédié ;
- ◆ les principales démarches pour venir en France, ouvrant un lien vers un onglet dédié et détaillant chacune d'entre elles ;
- ◆ une animation racontant une ou plusieurs *success stories* de talents étrangers venus en France et de talents français internationaux.

En sus de la page d'accueil, 4 onglets viendraient développer ces éléments : check-lists (répétition du profilage de la page d'accueil), démarches (démarches principales en détail), bénéfices à venir en France (développant notamment les témoignages), contacts utiles.

Les listes de démarches devront :

- ◆ apporter un minimum de pédagogie en mettant en avant nos atouts, nos spécificités culturelles, tout en restant très objectif sur les difficultés ;
- ◆ suivre une trame chronologique et indiquer l'ordre à suivre.

L'opposabilité des informations du site devra être juridiquement clarifiée, ce qui sera d'autant plus facile que l'administration compétente est source de l'information à travers le comité éditorial (cf. *infra*), la traduction anglaise restant « de courtoisie », seule la version française faisant véritablement foi.

3.2.1. Des « check-lists » personnalisées

En fonction du profil renseigné en page d'accueil ou sur l'onglet « check-list », l'utilisateur voit défiler une check-list des principales démarches, avec des renvois vers des sites spécialisés.

3.2.2. Une présentation chronologique et thématique des démarches

Présentées de manière générique en page d'accueil, elles seraient détaillées par cas d'usage dans un onglet dédié, avec des renvois vers des sites spécialisés :

- ◆ visas et titres de séjours : pour le talent, faire venir sa famille en cours de séjour, circuler vers son pays d'origine... ;
- ◆ fiscalité personnelle : résidence fiscale, IR, ISF... ;
- ◆ protection sociale : couverture santé, retraite, prévoyance et rapatriement... ;
- ◆ éducation : places en crèche, offre scolaire en langues étrangères du niveau élémentaire au secondaire, enseignement supérieur... ;
- ◆ emploi : trouver un emploi, équivalence des diplômes, salaires (brut/net)... ;
- ◆ déménager : véhicules (formalités d'importation), animaux domestiques (quarantaine)... ;
- ◆ logement : offre, prise à bail, contrats accès Internet... ;
- ◆ vivre au quotidien : ouvrir un compte bancaire, services bancaires disponibles (paiement par virement, distributeurs...) ; famille (trouver une jeune fille au pair, une « nounou », une *baby-sitter*...) ; permis de conduire, etc.

3.2.3. Une valorisation de la venue en France comme un passage qualifiant

Cet onglet montrera que la venue en France permet d'accumuler un capital financier, professionnel, humain et culturel :

- ◆ valorisation professionnelle : qualité des managers, qualifications techniques, savoir-faire, formations professionnelles, productivité du travail... ;
- ◆ qualité des start-ups et du financement (innovation, créativité...) ;
- ◆ qualité des études et les passerelles offertes vers l'international ;
- ◆ qualité des « services publics » : santé, transports, sécurité, mobilité... ;
- ◆ usages sociaux et traits culturels propres à la France (ses valeurs) ;
- ◆ *success stories*.

Business France dispose d'une matière documentaire importante sur ces sujets.

3.2.4. L'accès à une liste de contacts utiles

Il s'agit de donner des informations sur des organismes mais également de mettre en place un réseau de « référents attractivité » :

- ◆ dans le pays de départ : les conseillers du commerce extérieur de la France (CCEF), Alliance française (préparer l'apprentissage du Français), Business France, alumni, consulats français... ;
- ◆ en France : les CCEF, consulats de la nationalité, communautés d'affaires (chambres de commerce, comités d'échanges, clubs et associations regroupées par nationalité, communautés animées par Business France [Chine, Japon, Inde, Russie, Brésil...]), associations professionnelles (APEC...), associations de compatriotes ;

- ◆ rubrique start-up centrée sur les lieux d'accueil de type incubateurs et accélérateurs.

4. Un service de réponse personnalisée aux utilisateurs (hotline)

L'ouverture du site doit permettre d'expérimenter un service de réponse utilisateurs sous la forme d'une FAQ et d'une « hotline », par emails en premier niveau (incluant éventuellement les échanges par réseaux sociaux) puis sous forme de rendez-vous téléphone en second niveau.

Ce service permettra de se mettre au niveau de nos principaux concurrents (Allemagne, Royaume-Uni et Pays-Bas notamment).

Le projet ne comprend pas la réalisation d'un diagnostic personnalisé des points de blocage des procédures ni une intervention auprès des administrations, qui nécessiteraient des moyens supplémentaires tout en clarifiant la nature juridique de ces services (écueil du conseil juridique réservé aux avocats).

La cellule chargée de la hotline répondrait aux questions qu'elle maîtrise et renverrait vers des points de contact dans les organismes responsables lorsqu'ils existent, et qui devront être créés le cas échéant. Elle pourrait *a minima* orienter les publics extérieurs à la cible vers d'autres sources d'information. Des plages horaires fixes pourront être déterminées, avec un engagement éventuel sur les délais de réponse.

Ce service pourrait inclure un contrôle qualité sous forme de réponse aux suggestions d'améliorations des utilisateurs sur la qualité du site Internet et, plus généralement, celles portant sur les procédures d'accueil en France. Le bilan de l'activité du site permettra d'alimenter des propositions d'évolution du dispositif d'accueil des talents en France.

Pour assurer cette première interaction avec les utilisateurs, une équipe de deux personnes à temps plein serait nécessaire. Celles-ci devront maîtriser parfaitement l'anglais et pouvoir répondre à des personnalités sur un registre très varié de préoccupations.

Afin de gérer les volumes de demandes et rester en ligne avec la cible des talents, un système de filtrage devra être mis en place sur le site (par exemple fournir un certain nombre de renseignements lors d'une demande par email).

Une sous-traitance pourrait être envisagée, en se rapprochant de la DILA (qui supporte la plateforme 3939 avec des fonctionnaires mis à disposition) ou de la CCI de Paris (qui sous-traite).

5. Les moyens nécessaires au lancement du site

5.1. Les moyens humains et budgétaires nécessaires

5.1.1. Une équipe dédiée de trois ETP

La valeur ajoutée du site tiendra à la qualité du contenu éditorial et à la mise à jour très réactive des informations et des liens, ainsi qu'à la qualité de service délivrée par la hotline.

Cela nécessite une équipe de trois personnes pour :

- ◆ conduire la création du site en mode projet ;
- ◆ pour assurer la mise à jour éditoriale du site, animer le réseau attractivité, veiller au référencement et communiquer pour faire connaître le site.

Annexe XI

Un chef de projet métier à temps plein, sera chargé de concevoir le cadrage du service (proposition de valeur, fonctionnalités et contenus, ligne éditoriale, principe d'architecture et d'administration, positionnement et articulation avec les autres sites publics existants, politique de référencement...).

Dans une hypothèse idéale, le contenu éditorial sur les aspects hors fiscalité – immigration économique – protection sociale pourrait être entièrement ou partiellement sous-traité, comme cela a été fait auprès d'une association des Français de l'étranger contre une rémunération de 15 000 €, pour autant qu'un équivalent puisse être trouvé auprès des différentes communautés d'expatriés en France.

Il pourrait être réalisé avec l'appui d'un comité éditorial, puis testé auprès d'un panel d'utilisateurs potentiels, en s'appuyant sur les communautés d'expatriés en France et les DRH de grands groupes.

5.1.2. Un budget projet d'environ 150 k€

Les coûts du projet (hors ETP) s'élèveraient à environ 100 ou 150 k€ :

- ◆ 15 à 20 000 € pour la conception technique ;
- ◆ 15 à 20 000 € d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la conception du site et la mise en place du parcours client sur le site ;
- ◆ 12 000 € de frais de référencement et d'hébergement en première année ;
- ◆ 30 000 € de frais de traduction y compris des pages qui n'existent pas sur les sites administratifs actuels ;
- ◆ 15 000 € de réalisation des contenus vidéo ;
- ◆ le coût de la sous-traitance du contenu éditorial s'élèverait entre 25 à 50 000 € ;

soit environ un **coût global du projet hors ETP de l'ordre de 150 k€**.

5.1.3. Un budget annuel de 25 à 50 k€

Les **coûts annuels récurrents atteindraient 25 à 50 k€** :

- ◆ référencement (2 000 €), hébergement et maintenance technique (10 000 €) ;
- ◆ traduction des contenus (10 000 €) ;
- ◆ développement du contenu notamment vidéos (25 000 €).

5.2. Une version bêta possible en six mois dès la mise en place des moyens

L'essentiel des délais de réalisation du site tient à la création du contenu en anglais, estimée à cinq mois à compter de la RIM de lancement et de la réalisation d'un certain nombre de préalables, constatés lors de la RIM de cadrage initial. La conception technique et le développement prendraient environ un mois à six semaines.

Il est éventuellement possible de recourir au prestataire technique du SG MAP qui a créé le site de retour des Français de l'étranger.

Afin de gagner le maximum de temps, **la priorité éditoriale serait accordée aux procédures touchant au visa, la fiscalité et à la protection sociale** (sécurité sociale et retraite), pour lesquelles Business France dispose d'une certaine pratique. Pour les autres démarches (logement, éducation...), l'expertise métier devra être trouvée à l'extérieur.

Annexe XI

Un **calendrier indicatif** serait comme suit :

- ◆ RIM de cadrage initial avec circulation d'un « bleu » validant les décisions projet (moyens budgétaires, désignation du BOP, validation des trois ETP, constitution du comité éditorial et validation du calendrier) ;
- ◆ affectation d'au minimum un ETP auprès du porteur du projet ;
- ◆ validation par le comité éditorial des grandes lignes proposées par le porteur ;
- ◆ affectation des ETP restants auprès du porteur du projet ;
- ◆ acte budgétaire du RBOP ;
- ◆ t0 : RIM de lancement (« go » définitif du projet) ;
- ◆ t+3 mois : retour des administrations productrices (contenu et création d'une page sur leur site) ; première maquette sur les thèmes visa-séjour/fiscal/social ;
- ◆ t+6 mois : mise en ligne d'une version bêta (au minimum visa-séjour/fiscal/social).

5.3. Les prérequis du projet

5.3.1. Déterminer le propriétaire du site qui sera chargé du site et des moyens

Le choix du propriétaire du site permet, outre définir l'identité du site (charte graphique et nom de domaine), de désigner le responsable du projet mais surtout de la mise à jour du site et des services attachés.

Ce projet pourrait être confié à Business France, opérateur chargé de l'attractivité et qui bénéficie d'une expérience dans l'accueil des investisseurs étrangers et des start-ups, sous réserve de l'attribution des moyens nécessaires au projet.

La question d'un portage partagé avec la DILA devrait être posée, afin d'une part de bénéficier de ses travaux dans le cadre de la refonte complète du site www.service-public.fr et de sa capacité d'impulsion de direction d'administration centrale. Un tel co-portage aurait la préférence de Business France.

5.3.2. Désigner un responsable de haut niveau dans les administrations et opérateurs

Il est impératif de désigner au sein des principales administrations et opérateurs :

- ◆ un responsable de l'avancement du projet pour son administration ;
- ◆ les experts-métiers qui élaboreront les contenus dans le cadre du comité éditorial.

Outre la réactivité, cette organisation permettra de soutenir le cas échéant l'opposabilité de l'information délivrée par le site ou la hotline.

5.3.3. Mettre en place un comité éditorial et un comité utilisateur

Un comité éditorial rassemblera les experts métiers et les responsables de communication des administrations et opérateurs intervenant dans les étapes du parcours du talent en France, à la fois pour les impliquer, produire et valider le contenu. Les chefs de projet des systèmes d'information France Visa et ANEF devront également être associés.

Le cœur du comité éditorial correspondrait aux trois priorités thématiques retenues (visas/séjour, fiscal, social) :

- ◆ services du Premier ministre : DILA, Service d'information du Gouvernement (SIG) ;

Annexe XI

- ◆ ministère de l'intérieur (direction générale des étrangers en France, France Visa, ANEF) ;
- ◆ ministère des affaires étrangères et du développement international (direction des entreprises et de l'économie internationale, Atout France) ;
- ◆ ministère chargé de la santé (direction de la sécurité sociale) ;
- ◆ ministères chargés de l'économie et des finances (direction de la législation fiscale, cabinet international du DGFIP) ;
- ◆ Business France.

Selon l'ordre du jour, pourront être conviés :

- ◆ ministère chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (incluant Campus France) ;
- ◆ CLEISS et CPAM de Paris ;
- ◆ ministère chargé du travail (DGEFP, DGT) ;
- ◆ ministère de la culture ;
- ◆ agences régionales de développement, agences des métropoles.

En parallèle, les travaux seraient testés auprès d'un **comité d'utilisateurs**, comportant des DRH de grands groupes, des membres du Cercle Magellan ou du Cindex, une association de parents d'élèves d'un établissement accueillant des enfants de talents internationaux, des membres de communautés d'affaires internationaux...

5.3.4. Evaluer la possibilité de valoriser économiquement le site

L'intérêt et la capacité de conclure des partenariats avec des intermédiaires privés (intermédiaires juridiques, prestataires de services qui s'adressent aux talents...), ainsi que la possibilité de monétiser une partie du site devront être expertisés, notamment au vu du statut du propriétaire du site (le sponsoring est une pratique courante de Business France, qui peut s'appuyer sur un statut d'EPIC).

ANNEXE XII

**Support de restitution de la mission aux
commanditaires le jeudi 24 mars 2016**



MINISTÈRE DES FINANCES
ET DES COMPTES PUBLICS

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE ET DU NUMÉRIQUE

L'attractivité de la France pour les talents étrangers

24 mars 2016

IGF

INSPECTION GÉNÉRALE DES FINANCES

Introduction

- **Renforcer l'attractivité du territoire français pour les talents étrangers en ciblant :**
 - les déterminants individuels des choix d'implantation
 - les dirigeants des groupes internationaux (CEO, Comex) et les acteurs des start-ups (fondateurs, salariés et *business angels*)
- **Un foisonnement de 7 thèmes en vue d'alimenter le CSA de fin d'année : 4 sur les déterminants et 3 concernant les territoires**
- **Absence de définition et de dénombrement** : talents étrangers, quartiers généraux, start-ups
- **La mobilité internationale :**
 - se développe fortement : de 100 % en 12 ans avec 4 M d'étudiants internationaux en 2012 (*source : UNESCO*)
 - change de visage, en passant de la recherche traditionnelle d'intégration à celle d'opportunités temporaires
- **Un constat et des propositions**

1. Une vue contrastée de l’attractivité de la France pour les talents étrangers

- 1.1 Le dynamisme est le premier déterminant d’attractivité des talents économiques
- 1.2 D’où le poids de critères plus secondaires avec des facteurs individuels et des particularismes, freins d’attractivité
- 1.3 Le régime des impatriés, unanimement apprécié, a des effets limités
- 1.4 La complexité et la lenteur des procédures autour de la mobilité internationale sont un handicap économique
- 1.5. Les pays européens ont des stratégies d’attractivité volontaristes

2. Des mesures d’amélioration accessibles au sein de chantiers précis

- 2.1. Promouvoir l’image professionnelle de la France et la rendre accessible aux talents
- 2.2. Mettre en réseau les acteurs nationaux et locaux contribuant à l’attractivité
- 2.3. Restaurer la confiance des investisseurs internationaux par des mesures fiscales et sociales ciblées
- 2.4. Simplifier les procédures d’accueil en priorisant les talents économiques
- 2.5. Développer l’offre éducative française pour les étrangers

1. Une vue contrastée de l'attractivité de la France pour les talents étrangers

1.1. Le dynamisme est le premier déterminant d'attractivité des talents économiques

Une économie
moins
dynamique

- de 2011 à 2014, la France (+1,1) bénéficie moins que le Royaume-Uni (+5,2) et l'Allemagne (+3) des facteurs de reprise de l'économie européenne (TEF Insee - 2016)
- en trois ans, la France attire (52) deux fois moins de sièges sociaux que le Royaume-Uni (115) et moins que l'Allemagne (60) (Baromètre d'attractivité du site France 2015 - EY)
- le montant moyen des levées de capital-risque en France est plus faible qu'au Royaume-Uni et qu'en Allemagne, ce qui freine le développement des start-ups (Les Echos du 16 février 2016 sur une source EY)

Des outils de
communication
institutionnels
faibles

- **une perception des investisseurs étrangers contrastée : 80 % favorables si déjà implantés en France et seulement 45 % sinon** (Baromètre d'attractivité du site France 2015 - EY)
- les budgets de communication sont limités
- les contenus n'ont pas la liberté de ton de la communication anglo-saxonne
- il n'existe pas d'organe unique de communication dédié à la promotion du territoire français et **seulement 33% des investisseurs étrangers jugent efficace la politique de promotion des atouts de la France à l'étranger** (Baromètre d'attractivité du site France 2015 - EY)

1. Une vue contrastée de l'attractivité de la France pour les talents étrangers

1.2. D'où le poids de critères plus secondaires

Avec des facteurs individuels de choix d'implantation contrastés

Stimulants

- l'accès aux services de santé (82- 5 = +77)
- la garde et la scolarité des enfants (61-12 = +49)
- la facilité de déménagement (32-10 = +22)

Irritants

- la continuité politique (19-13 = -6)
- le travail du conjoint (23-15 = -8)
- la recherche d'un logement (35- 7 = -22)
- l'obtention d'un visa et d'un titre de séjour (61- 5= -56)
- le climat social (70-11= -59)
- le poids de la fiscalité des particuliers (70- 5=-65)

(*source* : *Baromètre Am-Cham Bain 2015*)

Et des particularismes, freins à l'attractivité

Particularismes culturels

- le système français est fortement hiérarchisé (dans les milieux scolaire, professionnel, politique) ce qui l'éloigne de la valorisation des compétences et des pratiques collaboratives anglo-saxonnes
- l'importance des prélèvements obligatoires est une spécificité culturelle éloignée de la préférence du talent pour le mérite

Particularismes fiscaux

- l'absence de retenue à la source pour l'impôt sur le revenu est une exception mondiale
- l'impôt sur la fortune est également exceptionnel

Particularismes éducatifs

- l'offre éducative en langue étrangère est peu lisible, les sections internationales anglophones sont peu connues et peu ouvertes aux étrangers
- l'offre privée est coûteuse et difficile à évaluer
- une offre faible en dehors de la région parisienne et de

Lyon/Grenoble

1. Une vue contrastée de l'attractivité de la France pour les talents étrangers

1.3. Le régime des impatriés, unanimement apprécié, a des effets limités

Pour dirigeants d'entreprise impatriés

- **fragmentation des quartiers généraux pour se rapprocher des marchés/liberté d'installation des dirigeants/poids de leur décision dans l'implantation des unités**
- le régime des impatriés ne concerne pas les cotisations sociales qui sont faiblement dégressives
- la taxe sur les salaires, progressive (20% au-delà de 151k€), pénalise les emplois à forte valeur ajoutée du secteur financier
- le régime des impatriés s'applique aux *stock-options* d'autres pays, mais pas à celles reçues en France, alors qu'elles sont systématiquement incluses dans les packages de rémunération
- l'impôt sur la fortune demeure pénalisant puisqu'il n'exonère pas le patrimoine détenu en France

Pour les fondateurs de start-ups impatriés

- les primo-fondateurs de start-ups ne sont pas en mesure de se verser un salaire
- neuf dirigeants sur dix utilisent des instruments de capital pour motiver leurs salariés sous forme de salaire différé (*Baromètre EY/France Digitale 2015*)
- trois salariés sur dix détiennent des instruments de capital, donc régime fortement concentré sur les talents (*idem*)
- le délai de décollage permettant d'envisager la cession du capital dépasse les cinq ans du régime de l'impatriation

Le coût du travail, hors impatriés, est un obstacle à la mobilité internationale et au recrutement national

- **Les talents appellent les talents, quelle que soit leur nationalité**
- **pour 125k€ brut :**
- le coût complet pour l'entreprise est de 181 en France, 137 en Allemagne, 134 aux Pays-Bas et 141 au Royaume-Uni
- le net/net d'un salarié célibataire est respectivement de 41%, 51%, 51% et 58%
- **pour 200k€ + 80k€ de bonus :**
- le coût complet pour l'entreprise est de 398 en France, 292 en Allemagne, 289 aux Pays-Bas et 317 au Royaume-Uni
- le net/net d'un salarié célibataire est respectivement de 37%, 53%, 49% et 51%

1. Une vue contrastée de l'attractivité de la France pour les talents étrangers

1.4. La complexité et la lenteur des procédures de mobilité internationale sont un handicap économique

Estimation des talents économiques et mesures de simplification déjà prises

- ce handicap est supporté par les groupes (équipes internes + avocats/agences), mais les start-ups n'ont ni les moyens, ni le temps d'attendre ; or, les talents étrangers leur sont indispensables à leur modèle de développement
- sur 210 940 titres délivrés en 2014, les 3 300 titres de séjour destinés aux talents économiques représentent moins de 2 % de la totalité des titres
- des mesures de simplification ont été prises en 2012 pour l'ensemble des étrangers
- la réalité locale est contrastée (principe de la liberté d'organisation du préfet de département)

Limites du passeport talent

- la carte Compétences et talents a été un échec dans la pratique (231 en 2014)
- le passeport talent peut être délivré selon dix motifs et des conditions différents
- toutes les catégories de talents économiques ne sont pas ciblées (notamment les salariés)
- une procédure parallèle au passeport talent permet la délivrance d'une carte de séjour pluriannuelle après un visa long séjour valant titre de séjour (VLS-TS)

Le retard persistant de l'ouverture des droits à l'assurance maladie

- un décalage important est en contradiction avec le prélèvement immédiat des contributions
- la mesure 21 du CSA du 17 février 2014 a prévu la délivrance du numéro de sécurité sociale en un mois maximum à compter du moment où le dossier est complet
- à la lenteur de la procédure (jusqu'à 18 mois) s'ajoute l'absence d'informations disponibles en anglais, ce qui rend difficile la constitution du dossier, rarement complet au premier envoi

1. Une vue contrastée de l'attractivité de la France pour les talents étrangers

1.5. Les pays européens ont des stratégies d'attractivité volontaristes

Les stratégies d'attractivité à destination des dirigeants économiques

Les principaux facteurs d'attractivité pour les dirigeants économiques (classement *Global talents in global cities*, octobre 2015)

- les opportunités de carrière
- le niveau de rémunération
- le traitement fiscal personnel

L'exemple de Londres

- développement autour d'un positionnement sectoriel fort et de notoriété mondiale
- un traitement fiscal avantageux des packages de rémunération depuis 2013, même si devrait être réduit en 2017
- une communication forte sur l'attractivité de Londres (*London&Partners*)

L'initiative French Tech de l'Agence nationale du numérique rattachée au ministère de l'économie a permis de mobiliser l'écosystème français, mais les métropoles French Tech manquent de reconnaissance.

Les stratégies d'attractivité à destination des start-ups

Les principaux facteurs d'attractivité pour les créateurs de start-ups (classement *Global talents in global cities*, octobre 2015)

- un environnement favorisant l'émulation des start-ups
- une économie dynamique et internationalisée (financement, proximité clients)
- une culture de l'innovation

L'exemple de la *Silicon Valley*

- valorisation de la prise de risque et de l'échec comme facteur d'expérience
- facilité d'accès au capital
- mobilisation pour l'internationalisation des talents avec 45 % des start-ups créées par des entrepreneurs étrangers contre 25 % en moyenne aux Etats-Unis

2. Des mesures d'amélioration accessibles au sein de chantiers suivis

2.1. Promouvoir l'image professionnelle de la France et la rendre accessible aux talents

Construire une image professionnelle de la France

- désigner pour la France un directeur de communication externe
- construire la marque France par concours sur des offres « singulières et préférées » (*Baromètre d'attractivité du site France 2014 – EY - page 31*)
- en privilégiant internet et les réseaux sociaux (moindre coût ; bilingue ; accès aux talents)

Rendre la France accessible aux talents étrangers

- recenser et hiérarchiser les sites, et créer des liens entre eux (SIG) ;
- créer un centre de ressources unique à destination des talents (Business France)
- une veille proactive visant à défendre l'image de la France (Business France avec l'appui du commissariat à l'information stratégique et à la sécurité économiques)

2. Des mesures d'amélioration accessibles au sein de chantiers suivis

2.2. Mettre en réseau les acteurs nationaux et locaux contribuant à l'attractivité

Au niveau national :

- **Créer une mission interministérielle de l'attractivité auprès des MINEFI**
- deux acteurs opérationnels (Business France et l'Agence du numérique pour la French Tech)
- une multitude d'autres acteurs
- **Mobiliser l'INSEE et le CGET** sur le repérage et le suivi des quartiers généraux, des écosystèmes de start-ups et des implantations de talents étrangers
- **Adapter l'offre des services publics à la présence des étrangers**

Au niveau local :

- **Utiliser le relais des Direccte**
- comme interface unique de l'Etat vis-à-vis des *Welcome Offices* des métropoles (*expat centers*)
- comme accélérateur du partage des bonnes pratiques administratives de *fast tracks*
- comme animateur du réseau des écosystèmes de start-ups

2. Des mesures d'amélioration accessibles au sein de chantiers suivis

2.3. Restaurer la confiance des investisseurs internationaux par des mesures fiscales et sociales ciblées

Pour les dirigeants des groupes :

- sous réserve d'expertise et de marges de manœuvre budgétaires :
- extension du régime des impatriés à un plafonnement des cotisations sociales
- ou création d'une option OUT pour les régimes de base et complémentaires de retraite

Régime des impatriés

- allègement de la pression fiscale dissuasive sur les stock-options, qui sont systématiquement inclus dans les packages de rémunération internationaux

Stock-options

- suppression progressive de la dernière tranche de 20% de la taxe sur les salaires, au-delà de 150 k€ qui pénalise les compétences de la place de Paris par comparaison avec Londres

Taxe sur les salaires

Pour les fondateurs de start-ups :

- Au moins 90 % d'apports perdants
- promesse du Premier ministre de du 4 mars 2016 (aujourd'hui soit holding avec + et - V compensées mais ISF ou investissement direct sans compensation des + et - V) ; le compte cumulerait les deux avantages

Créer le compte épargne investisseur

- les start-ups innovent souvent dans l'usage, elles sont financièrement fragiles et peuvent embaucher
- maintenir leur autonomie et leur capacité de développement
- adapter le critère de dépenses de R&D (création d'ETP grâce à la DSN) et élargir les salaires exonérés de charges patronales

Transposer le statut de JEI aux start-ups

2. Des mesures d'amélioration accessibles au sein de chantiers suivis

2.4. Simplification des procédures d'accueil en priorisant les talents économiques

Réduire les déplacements en préfecture pour la délivrance des titres de séjour

- privilégier l'approche du French Tech Ticket
- demander au ministère de l'intérieur de continuer à unifier les bonnes pratiques de création de service internet et de prise de rendez-vous en ligne dans les préfectures
- accepter une domiciliation temporaire de trois mois en entreprise pour les talents économiques
- s'assurer de la mise en œuvre effective du passeport talent

Obtenir l'accélération de l'immatriculation à la sécurité sociale

- s'assurer de la mise en œuvre effective du guichet unique à la CPAM Paris
- accélérer l'émission des certificats communautaires pour les travailleurs œuvrant dans plusieurs pays européens (jusqu'à 18 mois)
- mettre en place un régime forfaitaire pour les salariés des pays tiers pour des contrats < ou = à 1an et un simulateur

Suivre et animer ces deux dispositifs de façon transverse

- recourir à des visiteurs-mystère
- unifier et faire connaître la liste des pièces justificatives dès la demande de visa
- recourir au *scoring* en matière de risque de délivrance des titres de séjour
- mettre en œuvre un système de recommandation pour les groupes réputés
- unifier les systèmes d'information France Visa et l'ANEF (futur SI AGDREF) afin de simplifier et de sécuriser le parcours des talents

2. Des mesures d'amélioration accessibles au sein de chantiers suivis

2.5. Développer l'offre éducative française pour les étrangers

Conforter le développement d'une offre au standard international

- développer les sections internationales anglophones et valoriser leurs équivalences (OIB)
- développer l'offre en bac international (IB de l'IBO)
- relancer le bac franco-américain
- recourir au mécénat d'entreprise

Renforcer l'image de la France sur la valeur internationale de son système éducatif et de sa langue

- faire apparaître a minima sur le portail internet du MENESR un onglet en anglais destiné aux étrangers
- Développer les équivalences et la continuité des cursus
- valoriser l'importance de la langue française pour les affaires

Conclusion

- **il y a d'abord une bataille de l'image, mélange de préjugés et de réalité. Il faut valoriser les préjugés positifs et éviter de réveiller les préjugés négatifs**
- **attention de ne pas trop accentuer le risque sécuritaire**
- **faire des talents économiques le fer de lance de la réforme administrative de l'accueil des étrangers en France (population limitée et retour sur investissement assuré)**
- **attirer les talents étrangers, faire revenir les Français de l'étranger et développer l'attractivité de la France sont les éléments d'un même écosystème qui se renforce ou périclité**
- **rien n'est perdu (cf. Angleterre, Allemagne et Italie)**