

TRAVAIL LÉGAL ET MIGRATION CIRCULAIRE DANS L'UE
Une analyse des différentes initiatives dans l'UE et le cas
du projet Mentor2 entre l'Italie, le Maroc et la Tunisie

Résumé

2024

Anna Ferro



Le contenu de cet document relève de la seule responsabilité de l'auteur. L'action MENTOR2 est cofinancée par l'Union Européenne et gérée par ICMPD

PROJECT CO-FUNDED BY
THE EUROPEAN UNION



PROJECT IMPLEMENTED BY
THE CITY OF MILAN



Index

| | |
|---|-----------|
| Activité de recherche du CeSPI dans Mentor2..... | 3 |
| L'approche débattue de l'UE en matière de travail légal et de migration circulaire..... | 4 |
| Principales conclusions de l'étude | 6 |
| Mentor2 : une initiative de mobilité circulaire de la main-d'œuvre entre l'Italie, le Maroc et la Tunisie | 9 |
| MENTOR2 ET L'"ARTICLE No. 27" ITALIEN POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES CITOYENS DES PAYS TIERS : DE LA POLITIQUE A LA PRATIQUE | 9 |
| LA CIRCULARITÉ DANS LE PROJET MENTOR2 | 11 |
| LE RÔLE DES AUTORITÉS LOCALES | 12 |
| LE RECRUTEMENT DES CITOYENS DE PAYS TIERS COMME SOLUTION POSSIBLE À LA PÉNURIE DE COMPÉTENCES ET DE MAIN-D'ŒUVRE : UNE ENQUETE AUPRES DES ENTREPRISES DE MENTOR2 | 13 |
| RECOMMANDATIONS DE LA CONFERENCE NATIONALE FINALE DE MENTOR2 TENUE A ROME (2024) | 14 |

Activité de recherche du CeSPI dans Mentor2

Mentor2¹ (Mediterranean Network for Training Orientation to Regular migration) est une initiative de mobilité circulaire légale par le biais d'un **programme de formation professionnelle des jeunes** entre le **Maroc, la Tunisie et l'Italie**, impliquant un large partenariat international² (sous la coordination de la municipalité de Milan) comprenant des acteurs clés tels que des agences d'emploi spécialisées, des partenaires publics dans les pays cibles, des ONG, un groupe de réflexion, avec la collaboration du ministère italien du Travail et des Politiques sociales.

Faisant suite au précédent projet pilote **Mentor1**, **Mentor2** est cofinancé par le *Fonds de partenariat pour les migrations* III (MPF III) et géré par le Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD). Il contribue à *l'approche globale sur la migration et la mobilité* (GAMM), le cadre général de la politique extérieure de l'UE en matière de migration et d'asile et de la coopération internationale, et à l'une de ses quatre priorités, qui est de "mieux organiser la migration légale et de favoriser une mobilité bien gérée". L'initiative est également conforme aux objectifs du *nouveau pacte européen 2020 sur les migrations et l'asile*, qui vise à développer des voies légales pour les citoyens de pays tiers afin de répondre aux besoins des marchés du travail des États membres de l'UE. Mentor2 est également lié à *l'appel à l'action locale sur les migrations* lancé par CGLU (United Cities and Local Governments) en 2019 pour consolider le rôle des autorités locales dans la gouvernance des migrations dans le cadre du *Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières* (GCM).

Sous la coordination du groupe de réflexion CeSPI, une **activité de recherche** visant à examiner les initiatives de migration légale/circulaire dans l'UE a été menée afin d'identifier et analyser les **pratiques de mobilité légale de la main-d'œuvre** entre l'UE et les pays tiers. [L'étude](#) comprend un **chapitre introductif** sur le cadre de la migration légale dans l'UE, tandis qu'un **deuxième chapitre** analyse **onze initiatives** - dont Mentor2 (caractéristiques principales, éléments de force et de succès, obstacles et défis) pour partager les bonnes pratiques et les leçons apprises. Dans un premier temps, l'étude s'est intéressée aux initiatives européennes similaires à Mentor2 qui pouvaient envisager une participation et un engagement directs des autorités locales. L'exercice de cartographie a ensuite été étendu à d'autres programmes pertinents de migration de main-d'œuvre et de mobilité circulaire³, en raison d'un manque de résultats parmi les municipalités de l'UE⁴. Par conséquent, l'étude s'est concentrée sur **la manière dont les résultats des programmes de migration légale et de mobilité circulaire** ont été poursuivis différemment, entre l'UE et les pays tiers, en soulignant leurs **éléments constitutifs, les facteurs favorables et les défis internes et externes**. La **méthodologie** comprenait : une enquête⁵ distribuée au sein du *réseau Eurocities*⁶ et s'adressant aux villes de l'UE impliquées ou intéressées par les programmes de mobilité de la main-d'œuvre, une étude documentaire pour identifier les initiatives de migration légale entre l'UE et les pays tiers, des entretiens avec les principaux représentants des initiatives de migration légale sélectionnées, un séminaire à huis clos pour discuter et échanger les leçons

¹ <https://mentor2.org/fr/>

² ANAPEC - Agence Nationale Marocaine de Promotion de l'Emploi et des Compétences, ANETI - Agence Nationale Tunisienne pour l'Emploi et le Travail Indépendant, le réseau Eurocities, APL, AFOL, ANOLF, Soletterre, Promos - Camera di Commercio di Milano, CeiPiemonte, la Municipalité de Turin, la Région de Beni Mellal - Khenifra, la Municipalité de Tanger, la Municipalité de Tunis et la Municipalité de Sfax, et le CeSPI.

³ Ces initiatives ont été sélectionnées selon un critère de représentativité nationale (études de cas allemandes, espagnoles, belges, suisses et françaises) et sur la base de l'analyse de la littérature existante et des indications de différents experts.

⁴ Une tentative supplémentaire d'étudier l'intérêt pour la migration circulaire/du travail dans quelques villes sélectionnées (Utrecht, Munich, Barcelone, Lione) a été menée, mais sans grand succès.

⁵ Bien qu'elle ait été relancée à plusieurs reprises, l'enquête n'a obtenu aucune réponse (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScG9UnkS4mdst4kHEcXx8DmikiOW-w_35GP8lqmHTBkJyJRzg/viewform).

⁶ <https://eurocities.eu/>

tirées de la migration légale⁷. En outre, une **étude distincte** a été menée auprès des entreprises italiennes impliquées dans Mentor2 afin d'analyser si, et dans quelle mesure, le recrutement de citoyens de pays tiers à l'étranger pourrait représenter une solution aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre.

L'approche débattue de l'UE en matière de travail légal et de migration circulaire

Si la migration reste une question politique controversée en raison de la pression exercée par les cycles électoraux au niveau national et européen, avec des divergences entre les États membres, elle constitue à la fois un atout pour les pays d'origine et une ressource indispensable pour l'UE. Le débat politique et l'opinion publique sont fortement instrumentalisés, mais aussi globalement schizophrènes, car ils s'intéressent simultanément aux flux migratoires entrants et aux pénuries de main-d'œuvre qui ne peuvent être comblées par des citoyens nationaux/de l'UE.

Les critiques formulées à l'encontre des programmes de mobilité légale/circulaire mettent en évidence une divergence entre l'importance accordée sur le papier au renforcement des canaux de migration de main-d'œuvre et la priorité accordée aux contrôles frontaliers et à la sécurité, ce qui révèle une approche de plus en plus sécuritaire de l'immigration au niveau de l'UE. La preuve⁸ vient de la tendance et de la préférence à se concentrer sur l'externalisation de la gestion des migrations, les contrôles aux frontières, et les accords avec les pays tiers pour obtenir une collaboration pour les contrôles aux frontières, les retours et les réadmissions. ⁹Étant donné que la principale priorité de l'UE est de freiner l'immigration irrégulière et d'augmenter la sécurité, la défense et les retours, les parcours de mobilité de la main-d'œuvre sont d'abord inscrits dans ce cadre plutôt qu'envisagés comme une stratégie à long terme pour poursuivre la croissance économique et la coopération (ETTG, 2/2024)¹⁰. Néanmoins, comme le précisent les orientations politiques de la Commission européenne (2024-29)¹¹ de la présidente von der Leyen, la migration de la main-d'œuvre représente l'une des solutions pour soutenir la bonne santé des entreprises de l'UE et la compétitivité économique : "Nous soutiendrons les États membres et les entreprises avec une migration légale basée sur les besoins en compétences de nos économies et de nos régions. Nous contribuerons à faire correspondre les compétences des citoyens de pays tiers aux lacunes du marché du travail en Europe et nous faciliterons l'attraction des bons talents grâce à des règles harmonisées en matière de reconnaissance des qualifications". L'immigration légale dans l'UE, telle qu'elle est aujourd'hui, est un processus sélectif et axé sur la demande

⁷ 12 décembre 2024

⁸ Voir le discours de von der Leyen 2024 sur les orientations politiques de la Commission européenne. "Des frontières plus sûres nous aideront également à gérer les migrations de manière plus structurée et plus équitable. Le pacte sur les migrations et l'asile est un grand pas en avant. (...) Nous avons besoin d'une approche commune en matière de retours, afin de les rendre plus efficaces et plus dignes. Et nous devons développer nos partenariats globaux, en particulier dans notre voisinage méridional".

⁹ Le Conseil européen pour les réfugiés en exil (ECRE) a critiqué les partenariats migratoires (p. 3-4) pour être "trop faibles et pour promouvoir les intérêts de l'UE (coopération avec les pays tiers pour arrêter la migration irrégulière ; mobilité limitée à la migration hautement qualifiée pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre en Europe) sans offrir de perspectives d'intégration tangibles aux citoyens des pays tiers (...). Le Réseau des droits des migrants (MRN) a dénoncé une stratégie de "loi et d'ordre" où la coopération avec les pays tiers sert à créer des contrôles frontaliers et des politiques de visa plus stricts plutôt qu'à intégrer les migrants. La référence fréquente au concept mal défini de "migration illégale", combinée à la coopération obligatoire en matière de réadmission des migrants irréguliers par les pays tiers en échange des procédures de mobilité/visa pour certains de leurs citoyens, met en évidence "les perspectives erronées sur lesquelles les États membres de l'UE fondent leurs positions". (<https://www.statewatch.org/media/documents/analyses/no-215-gamm-state-of-play.pdf>).

¹⁰ European Think Tanks Group, The EU-Africa migration agenda realizing a new partnership, <https://ettg.eu/wp-content/uploads/2024/09/Migrations-ETT-ETG-Brief-September-2024.pdf>

¹¹ https://commission.europa.eu/document/download/e6cd4328-673c-4e7a-8683-f63ffb2cf648_en?filename=Political%20Guidelines%202024-2029_EN.pdf

qui nécessite des règles claires, justes et viables, légitimement vigilantes et rigoureuses pour garantir et protéger tous les acteurs concernés dans le cadre d'une approche centrée sur l'être humain.

Alors que les États membres de l'UE conservent leur compétence pour gérer les flux nationaux de migration de main-d'œuvre (en déterminant le nombre d'admissions de citoyens de pays tiers), l'UE s'est de plus en plus engagée à élargir les canaux légaux (en offrant des facilités de financement telles que , le MPF, les partenariats de talents et d'autres instruments tels que le permis unique ou la Carte Bleue). La plupart des initiatives existantes et fragmentées de migration circulaire/légale dans l'UE sont néanmoins constituées de **projets pilotes coûteux** qui se sont à peine transformés en programmes plus importants et qui n'ont pas permis de résoudre les pénuries de main-d'œuvre. La faible mise en œuvre des instruments de mobilité circulaire/légale est également due à leur **faible intégration** dans les politiques nationales en matière d'emploi et de migration, une plus grande coordination politique étant nécessaire. Avant tout, les droits de l'homme doivent être accordés à tous les citoyens de pays tiers, y compris ceux qui utilisent des voies légales sûres, régulières et ordonnées, les demandeurs d'asile et les personnes sans papiers qui se trouvent déjà dans l'UE. En raison de la complexité et de la durée des procédures administratives, les migrants qui entrent légalement dans l'UE risquent fort de se retrouver en situation irrégulière.

En outre, malgré quelques exceptions, les mesures visant à combler les pénuries dans l'UE se sont davantage concentrées sur l'attraction des compétences et des travailleurs manquants pour combler les lacunes (par exemple, les infirmières ou les médecins), , plutôt que sur la mise en place de canaux de recrutement et de mobilité stables avec les pays tiers (par exemple, pour les infirmières ou d'autres professions originaires d'un pays spécifique). Si les initiatives de mobilité de la main-d'œuvre n'ont pas eu d'impact significatif en termes de volume de main-d'œuvre mobilisée, elles constituent néanmoins un schéma préférable (en particulier pour les travailleurs hautement qualifiés) à la migration à long terme en raison du sentiment général d'anti-immigration dans de nombreux États membres de l'UE (UNU-Crisis, 2021)¹² . Un autre aspect à approfondir concerne la définition de ce qu'est un travailleur hautement qualifié ou un talent dans différents pays et contextes.

En s'éloignant de l'approche projet/pilote (qui est toujours bonne et nécessaire pour comprendre les facteurs favorables, les défis et les bonnes pratiques et méthodes reproductibles), des mécanismes et des règles équitables et claires au niveau de l'UE/des États membres sont nécessaires. La mobilité de la main-d'œuvre humaine pour réduire les pénuries existantes/prévues doit se faire sans entraver la croissance économique et l'emploi des jeunes dans les pays tiers et sans que ceci ne provoque une fuite des compétences clés (faible, moyenne ou élevée). Pour répondre à ces défis, le modèle du **Partenariat mondial pour les compétences**¹³ est de plus en plus encouragé pour sa capacité supposée à remédier aux déséquilibres, à éviter la fuite des cerveaux et à soutenir le développement des pays d'origine. Cette approche permet de relier les politiques de migration et de sélection de la main-d'œuvre aux politiques de coopération et de développement internationales, en accordant une place centrale à la capacité de négociation du pays d'origine afin d'éviter les conséquences de la fuite des cerveaux. Différentes initiatives de mobilité légale s'inspirent actuellement de ce modèle centré sur les pénuries de compétences, la formation des jeunes et l'employabilité, mais des défis de mise en œuvre existent (faire correspondre les besoins, les secteurs, les profils, les titres, les compétences, les formations entre les différents pays et contextes).

¹² <https://cris.unu.edu/sites/cris.unu.edu/files/WP21.03%20-%20Rahim%20Rayp%20and%20Ruysen.pdf>

¹³ Basé sur un accord pré-migratoire, il engage les gouvernements et les acteurs du secteur privé. L'accord est axé sur la demande des employeurs du pays de destination. Les partenaires identifient des secteurs économiques clés communs touchés par une pénurie de compétences ; la formation de professionnels qualifiés est censée employer ces travailleurs à la fois dans le pays de destination et dans le pays d'origine (<https://gsp.cgdev.org/>).

Néanmoins, le fait de développer et d'offrir des programmes et des mécanismes qui favorisent l'immigration légale (comme les nouvelles initiatives des Talent Partnership, Talent Pool, Thamm Plus, etc.) ne conduit pas à une augmentation conséquente de l'immigration légale (comme le démontrent les obstacles en termes de charges bureaucratiques et administratives ou de complexité des procédures existantes).

La nécessité d'accroître et d'améliorer la disponibilité de canaux de migration légale et de programmes d'entrée sur le marché du travail étant devenue impérative dans l'UE, on peut observer un certain changement dans le dialogue entre les États membres de l'UE et les pays tiers au fil des ans. Alors qu'ils mettaient l'accent sur la prévention de la migration irrégulière et la facilitation des réadmissions uniquement, les partenariats actuels voient de nombreux pays d'origine négocier des accords de mobilité de la main-d'œuvre prenant davantage en considération les contributions des diasporas, le développement des compétences et des qualifications des citoyens et la protection des droits des travailleurs. Les négociations sur les programmes de mobilité doivent être basées sur: des évaluations solides du marché du travail dans un équilibre convenu entre les qualifications et les compétences nécessaires et offertes ; des formations sélectives, techniques et de préparation à la vie active avant le départ ; des conditions de travail régulières, décentes et équitables et un soutien à l'intégration dans le/les pays de destination ; la sauvegarde des droits des travailleurs migrants ; les mouvements de va-et-vient et la réintégration (y compris les investissements, l'esprit d'entreprise, les qualifications certifiées et les compétences acquises). De nombreux pays d'origine ont également commencé à aborder les aspects de la politique sociale (et à développer ou fournir des services) liés à la protection sociale, à l'assurance, aux pensions.

Les pays de l'UE sont désormais en concurrence avec d'autres acteurs et pays (du côté de la demande) sur le marché mondial du recrutement, et la négociation peut être plus favorable pour les pays du côté de l'offre de main-d'œuvre. Dans le même temps, une perspective à long terme et une stratégie régionale de l'UE répondant aux pénuries internes collectives et nationales (de compétences, de main-d'œuvre et de population) sont nécessaires en tant que responsabilité politique, bien qu'elles puissent être remises en question et confrontées à une approche sécuritaire de la migration. Le besoin de coopération institutionnelle est essentiel car la gestion des migrations requiert des compétences politiques nationales et européennes et des décisions cohérentes impliquant différents ministères (affaires sociales, emploi et inclusion, intérieur et affaires étrangères). Des initiatives telles que Mentor2 constituent un test institutionnel permettant de vérifier concrètement la faisabilité d'une norme de mobilité légale et la faisabilité d'une gouvernance multipartite et multipays pour le recrutement, la correspondance et la formation des travailleurs étrangers. Mentor2 démontre clairement la nécessité de poursuivre le développement des instruments politiques, en supprimant les obstacles et en offrant des options équitables, respectueuses et inclusives, réalisables sur le papier et dans la pratique.

Principales conclusions de l'étude

L'étude offre un aperçu analytique de la manière dont les différents projets et programmes ont été conçus et mis en œuvre tout en abordant **deux problèmes** : les *pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les pays de l'UE* (à réduire éventuellement en envisageant des pools de recrutement extracommunautaires), et les *flux irréguliers* en provenance de pays tiers. Bien que ces deux questions puissent sembler liées, les parcours de migration de main-d'œuvre représentant une réponse possible pour limiter les flux irréguliers et résoudre les pénuries de main-d'œuvre avec les pays tiers partenaires (selon les grands protocoles d'accord et les accords signés), l'analyse actuelle montre qu'**il n'existe pas de bonne pratique universelle, et que tous les programmes et mécanismes sont différemment confrontés à la bureaucratie, aux contraintes culturelles, à la méfiance du secteur privé ou à la rigidité du secteur public.**

L'étude souligne la complexité de la transformation d'initiatives pilotes en mécanismes bilatéraux ordonnés, réguliers et durables. Enfin, l'analyse illustre différentes initiatives axées soit sur des **programmes de mobilité circulaire** (principalement formation temporaire de troisième cycle/retour dans le pays d'origine pour stimuler la main-d'œuvre locale), soit sur des **programmes de migration à moyen terme** (pour compenser les pénuries de main-d'œuvre nationales de l'UE dans une perspective de recrutement de main-d'œuvre).¹⁴

Les schémas de mobilité circulaire (à court terme/de va-et-vient) et les mécanismes de migration de la main-d'œuvre (à moyen terme) sont des **réponses à des problèmes différents** et produisent des résultats divers. **Les mécanismes de mobilité circulaire de la main-d'œuvre** renforcent et augmentent incontestablement les possibilités d'emploi, en particulier pour les jeunes des pays tiers, à la fois dans le pays d'origine et sur le marché international du travail, en réduisant les risques de chômage, la pression migratoire et en amplifiant les perspectives d'entrepreneuriat (en évitant les risques directs de fuite des cerveaux). En outre, la **mobilité circulaire** peut potentiellement aider à améliorer les perceptions positives, l'intérêt potentiel et les échanges entre les entreprises de l'UE et celles des pays tiers. Dans le même temps (à moyen-long terme), les **schémas de migration de main-d'œuvre** semblent apporter une réponse plus adéquate aux pénuries de compétences sur les marchés du travail de l'UE, ce qui nécessite une perspective d'intégration globale. Parmi les principales divergences, citons le caractère obligatoire ou non du retour dans le pays d'origine, la possibilité de transformer facilement le permis de séjour temporaire en un autre permis de travail, et la réponse des entreprises et des travailleurs étrangers aux besoins et motivations réciproques.

Les programmes de mobilité analysés tendent à impliquer positivement des ensembles importants et diversifiés de parties prenantes (secteur public, privé et tiers secteur). Le potentiel d'une approche territoriale multi-acteurs et d'une gouvernance multi-niveaux est largement reconnu par les partenaires de Mentor2, mais des défis et des complexités de mise en œuvre existent et peuvent entraver le succès de telles initiatives. Dans les initiatives cartographiées, l'engagement direct des **autorités locales** (une caractéristique distinctive de Mentor2) dans l'UE semble aujourd'hui encore limité et menacé¹⁵. Un intérêt occasionnel de la part des organes administratifs régionaux ou municipaux a été enregistré. En outre, les domaines d'intervention des projets¹⁶ font rarement référence à la dimension urbaine, s'adressant plus facilement aux niveaux national et régional. Alors que les administrations locales sont des acteurs clés, particulièrement engagés dans la promotion du processus d'intégration dans l'UE, leur contribution à la conception et à la mise en œuvre de programmes de mobilité de la main-d'œuvre et à l'intégration de la migration dans de secteurs proéminents de développement local est encore partielle et dépasse en fait leur mandat. Leur engagement devrait être encouragé en améliorant les échanges avec les autorités publiques au niveau national dans une perspective à moyen-long terme et de gouvernance à plusieurs niveaux, en développant des cadres politiques nationaux clarifiant leur mandat et leur responsabilité en matière de migration, et en renforçant le dialogue horizontal et les discussions avec leurs homologues extracommunautaires.

Indépendamment de la diversité institutionnelle et administrative entre les États membres de l'UE et entre ceux-ci et les pays tiers, des **cadres politiques** nationaux stables et praticables sont nécessaires dans le cadre d'accords de **partenariat** négociés à moyen et long terme, notamment: des **réglementations** nationales/régionales/locales normatives claires (dispositions relatives à l'octroi de quotas et procédures opportunes), une meilleure sélection et une participation directe du **secteur privé** garantissant la faisabilité pratique des mesures de mobilité, la contribution des **établissements d'enseignement/de formation** et des **agences nationales pour l'emploi** dans le pays d'origine, qui ne devraient pas être de simples bassins de

¹⁴ Ils ne mentionnent même pas nécessairement la composante "circularité", étant principalement intéressés par le recrutement à long terme/permanent et la migration de la main-d'œuvre.

¹⁵ Malgré le projet espagnol MOVE GREEN avec la participation du Fonds des municipalités andalouses (FAMSI).

¹⁶ En termes de placement sur le marché du travail/la formation professionnelle/le recrutement/l'engagement des entreprises.

recrutement, mais des centres de formation d'un capital humain de qualité. D'autres acteurs du secteur public/privé (autorités locales, organisations à but non lucratif et de la diaspora, représentants collectifs du secteur privé) sont des intermédiaires essentiels pour garantir l'application des droits de l'homme et des droits des travailleurs, des résultats positifs en matière de migration et d'intégration, et des effets locaux bénéfiques pour tous (prévoir et éviter les conséquences négatives de la fuite des cerveaux et du dumping social). Une gouvernance flexible à plusieurs niveaux est le résultat de tous ces ingrédients et la dimension requise pour la mise en œuvre de tout projet ou politique.

LEÇONS APPRISSES : ELEMENTS DE SUCCES ET DEFIS DE ONZE INITIATIVES DE MOBILITE DE L'EMPLOI SUSCEPTIBLES D'ETRE REPRODUITES

Dans le cadre de l'activité de recherche entreprise par le CeSPI, onze initiatives de travail légal et de mobilité circulaire dans l'UE ont été analysées (entretiens de recherche documentaire, séminaire d'échange de bonnes pratiques). Les leçons tirées ont été identifiées et sont présentées ici pour servir d'inspiration à de futures initiatives ou pour revoir les initiatives existantes. D'une manière générale, les contextes et les conditions de mise en œuvre peuvent être très différents et ne sont pas toujours reproductibles (par exemple, il existe des différences entre les pays en termes de salaires proposés, de compétences linguistiques requises, d'intégration et d'aspects culturels, de réaction du secteur privé, etc.) Si toutes les initiatives ont été couronnées de succès dans certains domaines, aucune d'entre elles n'a présenté que des résultats positifs, face à des défis de nature différente.

1. Mettre en place des cadres juridiques pour la mobilité et obtenir l'engagement des États membres de l'UE en matière de gouvernance et d'institutions (en s'assurant de la faisabilité en temps voulu des dispositions et procédures administratives et en identifiant les facteurs de risque et de faisabilité qui pourraient nécessiter une certaine flexibilité).
2. Négocier et obtenir l'engagement du gouvernement du pays d'origine. Un engagement institutionnel axé sur les résultats dans l'UE et dans le pays d'origine doit être assuré dans toutes les phases. En plus de l'implication des gouvernements, une coopération étroite est nécessaire avec les universités, les centres de formation professionnelle s et les entreprises et associations professionnelles dans les secteurs clés.
3. Sensibiliser et impliquer les différentes parties prenantes dans les pays d'origine et de destination, y compris la diaspora pour sa capacité à soutenir les nouveaux arrivants dans les pays de destination. Investir dans l'engagement et la formation de toutes les parties prenantes, dans les pays d'origine et de destination, sur tous les aspects de la migration de main-d'œuvre.
4. Définir les secteurs, professions et profils clés et gérer le processus de réintégration (qui peut se dérouler à court, moyen ou long terme - y compris la transférabilité des droits de sécurité sociale). Une analyse approfondie de la spécificité du contexte est cruciale car elle peut affecter la durabilité des résultats, y compris les contre-mesures et les actions correctives.
5. Identifier correctement les viviers de recrutement et impliquer les centres de formation/éducation
6. Relever les défis de la bureaucratie et traiter en temps utile les questions de reconnaissance/certification des titres, trouver des moyens d'accélérer et d'alléger les procédures
7. Gérer avec soin les activités précédant le départ, les attentes des candidats et les questions d'intégration (les connaissances linguistiques sont cruciales, de même que la sensibilisation culturelle).

8. Impliquer le secteur privé dans le pays de destination (en facilitant clairement l'adéquation entre la demande et la main-d'œuvre et en abordant les aspects multiculturels et linguistiques ainsi que les questions de logement)

9. Stimuler et renforcer la participation des autorités locales pour accroître la durabilité et l'impact des migrations, de l'emploi et de l'intégration. Le rôle des autorités locales de l'UE doit être clairement défini en fonction de leurs compétences directes en matière de gestion des migrations, des capacités et des ressources disponibles, des relations existantes avec les homologues des pays tiers et avec les acteurs du marché du travail local.

Des informations plus détaillées sont disponibles dans le [document](#) en ligne du CeSPI intitulé "**Initiatives de mobilité de la main-d'œuvre entre l'UE et les pays tiers**", A. Ferro, 2024.

Mentor2 : une initiative de mobilité circulaire de la main-d'œuvre entre l'Italie, le Maroc et la Tunisie

MENTOR2 ET L'"ARTICLE No. 27" ITALIEN POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES CITOYENS DES PAYS TIERS : DE LA POLITIQUE A LA PRATIQUE

Mentor2 est une initiative de mobilité circulaire financée dans le cadre du MPF III (Migration Partnership Facility III) de l'UE. Elle s'adresse à 41 jeunes personnes hautement qualifiées de la Tunisie et du Maroc pour leur permettre d'accomplir une formation professionnelle de six mois dans deux régions italiennes : la Lombardie (Milan) et le Piémont (Turin). L'option du retour n'était pas obligatoire.

L'Italie promeut actuellement plusieurs mesures politiques d'emploi actif : les stages sont une mesure politique active, visant à créer un contact direct entre les employeurs et les stagiaires. En Italie, les stages sont un outil de transition entre l'école et le monde du travail et une mesure d'emploi avec l'intermédiation d'agences spécialisées. Le niveau administratif régional est la principale référence en matière de gestion des formations professionnelles.

Dans le cadre de la loi italienne sur l'immigration (*Testo Unico*), l'**article 27** (D.L. gs. 286/1998, art. 27, co.1, lett. F) **offre des possibilités de formation professionnelle en Italie pour les citoyens non européens**¹⁷.

Dans le cadre de ce programme de mobilité, 7 500 entrées pour des cours visant à obtenir une certification ou un diplôme et 7 500 entrées pour des formations professionnelles/stages dans le cadre des lignes directrices régionales ont été planifiées (2023/2025). Au cours de la période triennale précédente, cette mesure a été sous-utilisée, avec seulement 3 219 personnes admises par rapport aux 15 000 quotas prévus. Les permis de séjour pour études/formation peuvent désormais être convertis en permis de travail, en dehors des quotas nationaux.¹⁸

Chaque région réglemeente différemment certains aspects de l'article 27: par exemple, la région de Lombardie (DGR n° 4732, 22nd de janvier 2016) ne l'applique qu'aux étudiants nouvellement diplômés (dans l'année qui suit l'obtention de leur diplôme dans le pays tiers) et exige des entreprises comptant au moins 6 employés (sous contrat à durée indéterminée). La région du Piémont n'a pas de limitations similaires.

¹⁷ Certains changements récents ont été introduits sur la base du *Decreto Cutro* - DL 20 de mars, n. 23 transformé en loi le 5 de mai 2023, n. 50 (<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2023-03-10;20!vig=2023-06-23>).

¹⁸ <https://integrazioneimmigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Dettaglio-news/id/3301/Conversione-del-permesso-di-soggiorno-da-studio-a-lavoro-Cosa-e-cambiato-con-il-decreto-Cutro>

Mentor2 a appliqué l'**article 27** en tant que programme de mobilité circulaire de la main-d'œuvre entre le Maroc, la Tunisie et l'Italie (Milan et Turin). Les profils des candidats ont été identifiés dans différentes régions du **Maroc** (Béni Mellal-Khénifra, Tanger) et de la **Tunisie** (Tunis et Sfax) avec le soutien de deux ONG italiennes opérant sur place (Soletterre et Anolf) et l'engagement des agences publiques nationales pour l'emploi (ANETI et ANAPEC). Du côté italien, les entreprises candidates ont répondu à un appel public avec le soutien de Promos (agence de la Chambre de commerce de Milan) et de Cei Piemonte (qui offre des services dans le domaine de l'internalisation et de la gestion de la diversité). Deux agences pour l'emploi en Italie (AFOL et APL) ont été impliquées dans les phases d'appariement et de suivi de la formation. Le **processus d'appariement** entre les profils des candidats et les entreprises d'accueil a tenté de prendre en considération la **vocation économique de chaque territoire**, en valorisant les profils professionnels. Néanmoins, Mentor2 n'ayant pas été conçu pour se concentrer sur des professions ou des secteurs spécifiques, les opportunités de formation offertes par les entreprises italiennes participant au projet ont essentiellement déterminé le processus de sélection. 100 % des stagiaires ont un **niveau d'éducation élevé**.

A Turin, l'industrie automobile - également florissante à Tangeri-Tétouan-Al Hoceima - a absorbé la plupart des postes de stagiaires. A Milan, avec son économie urbaine orientée vers les services, les stagiaires ont été accueillis dans une variété d'entreprises (par exemple, dans une entreprise sociale, une entreprise municipale, des entreprises informatiques et automobiles, des entreprises de communication, etc.) Certains territoires du Maroc et de la Tunisie à vocation agricole n'ont pas trouvé de correspondance parfaite avec les économies et les marchés du travail des deux villes italiennes.

Au total, **38 entreprises** ont été impliquées (19 à Milan et 17 à Turin) et **41** jeunes garçons et filles ont été formés. À la fin du projet, **29 stagiaires** sont restés en Italie (octobre 2024). En ce qui concerne la phase post-formation, la plupart des stagiaires ont reçu un soutien financier pour lancer des projets d'entrepreneuriat (11 personnes) et pour améliorer leur employabilité (28 personnes). Malgré les différents résultats et trajectoires personnelles, les stagiaires ont acquis une expérience de vie et de travail significative grâce à leur stage professionnel, ils ont amélioré leur connaissance de la langue italienne ainsi que leurs compétences générales (qui, dans de nombreux cas, ont représenté un obstacle au cours de leur stage - soulignant l'importance de la préparation avant le départ, y compris la langue et les compétences de vie).

Malgré les nombreux **défis administratifs** rencontrés (longueur des procédures de reconnaissance des titres et de délivrance des visas/permis de séjour, conformité avec les exigences régionales rigides), le projet a géré les formations de manière positive. Le projet a établi des **relations directes et un dialogue** avec les agences nationales pour l'emploi au Maroc et en Tunisie, soulignant l'effort important pour construire une gouvernance et un réseau multi-pays et multi-acteurs, malgré certaines asymétries entre les pairs. Dans certains cas, des asymétries organisationnelles sont apparues (entre les échelles nationale et locale). Si le projet a **permis de mieux faire connaître** l'article 27, en particulier au sein du secteur privé italien, l'article 27 en tant que **canal de migration légale de la main-d'œuvre** et/ou en tant qu'outil de **réduction de la pénurie de compétences/de main-d'œuvre** en Italie a mis en évidence les difficultés et les obstacles existants. En termes de recommandations politiques, Mentor2 indique qu'**une harmonisation et une simplification accrues** sont nécessaires, en raison des charges administratives et bureaucratiques, de l'hétérogénéité des réglementations régionales et de la complexité des procédures de reconnaissance des titres. En raison de la **complexité administrative** et des délais requis, le **secteur privé** n'est pas en mesure d'appliquer de manière autonome l'article 27. Il existe un décalage entre les décisions des entreprises, les besoins en main-d'œuvre et la durée des procédures administratives. Si attirer les talents est l'objectif des régimes et politiques de mobilité légale, la réalité contredit les résultats attendus.

Néanmoins, le potentiel de l'article 27 et la manifestation plus gagnant-gagnant de la migration circulaire de la main-d'œuvre peuvent être particulièrement identifiés dans **certains profils d'entreprises** : entreprises d'import-export, ou entreprises avec des filiales à l'étranger, ou entreprises avec des partenaires commerciaux ou des stratégies à l'étranger. La nature des activités de ces entreprises entre l'Italie et le Maroc/Tunisie exige des travailleurs capables de relier et de connecter les deux contextes nationaux par des mouvements de va-et-vient. Le test avec des travailleurs hautement qualifiés (qui ont

amélioré leur CV, leur expérience de vie et professionnelle, acquis des compétences différentes qui peuvent être utiles sur les marchés du travail d'origine et de destination) s'appliquera également à d'autres profils. En outre, l'une des principales contributions positives de Mentor2 concerne sa **gouvernance à plusieurs niveaux** et l'engagement de partenariats diversifiés entre les trois pays et les six territoires concernés. Il s'agit d'une approche territoriale visant à créer des dialogues horizontaux et des objectifs partagés (emploi des jeunes, mobilité égale et sûre, développement) entre pairs. L'ambition de cet objectif va de pair avec les défis complexes pour sa mise en œuvre.

LA CIRCULARITÉ DANS LE PROJET MENTOR2

Le projet Mentor2 visait à faire correspondre les compétences des citoyens de pays tiers aux besoins du marché du travail en Italie, en mettant en œuvre des programmes de mobilité pour les jeunes diplômés et les travailleurs du Maroc et de la Tunisie. Selon ses objectifs : "Mentor2 entend poursuivre une approche plus large de la migration circulaire, en stimulant le stagiaire à devenir le promoteur des relations socio-économiques et du développement mutuel entre les territoires impliqués, également dans une perspective plus longue, au-delà d'un stage de six mois" (document de projet). La mobilité circulaire a été liée à la **coopération au développement territorial** et basée sur une **approche de partenariat équitable** entre l'Italie, le Maroc et la Tunisie. Comme le projet Mentor2 n'a pas inclus de condition de retour après la formation, car cela pourrait représenter une incitation pour le secteur privé et que la norme l'autorisait, les stagiaires ont été capables et libres d'envisager toute opportunité après le projet - en accord avec leur permis légal.

Dans la phase finale des activités du projet, la **circularité n'est pas apparue comme une option probable** pour la majorité des stagiaires: en raison des restrictions légales et administratives liées au permis de séjour des stagiaires, les mouvements de va-et-vient sont de facto découragés. Le manque d'opportunités de réinsertion attrayantes dans le pays d'origine ainsi que les aspirations personnelles en matière de travail et de vie ont contribué à une préférence diffuse pour la prolongation de la permanence en Italie, dont la durée dépend de la capacité individuelle à chercher un emploi, de l'engagement des entreprises employeuses et des possibilités offertes par le cadre juridique. Sur les 41 stagiaires, 12 personnes sont retournées dans leur pays d'origine, tandis que 29 sont restées en Italie : plus précisément 20 Tunisiens et 9 Marocains (octobre 2024), grâce à la prolongation de l'apprentissage dans la même entreprise ou grâce à de nouvelles opportunités d'emploi.

La mobilité circulaire peut donc s'étendre sur une période plus longue et plus fluide, résultant de l'interaction entre les **ambitions personnelles**, l'évaluation des **opportunités de travail** existantes (en Italie et dans le pays d'origine) et les **possibilités de mobilité légale**. La circularité peut donc durer plus de 3 à 12 mois (selon la définition technique), se transformant en une expérience migratoire plus longue comprenant des allers-retours occasionnels ou des retours permanents plus tard, ce qui montre clairement que la mobilité circulaire est promue en tant que véhicule pour transférer des capacités et des compétences et pour contribuer au développement sans limites temporelles. **Les attentes en matière de mobilité** sont donc clairement liées aux possibilités légales offertes par le permis de séjour en vigueur, à l'attrait du marché du travail et à la stabilité socio-économique générale (dans les pays d'origine et de destination), ainsi qu'à l'évaluation individuelle de l'impact éventuel et de la manière dont l'expérience professionnelle à l'étranger influe sur les parcours professionnels et les chances dans la vie.

LE RÔLE DES AUTORITÉS LOCALES

Les autorités locales ne sont pas des partenaires fréquents dans les initiatives de mobilité de la main-d'œuvre - à l'exception du projet FAMS/Move Green en Espagne et de Mentor2.

D'après l'analyse d'autres initiatives européennes en matière de mobilité de la main-d'œuvre, l'engagement limité des autorités locales s'explique souvent par la **responsabilité institutionnelle centrale en matière de migration et d'emploi**. Le rôle que les autorités locales peuvent jouer dans la mobilité de la main-d'œuvre peut être plus important lorsqu'il est encadré par le modèle du *Partenariat mondial pour les compétences*¹⁹ (comme dans le projet belge Palim). Ce processus nécessite cependant beaucoup de temps pour établir des liens et des connexions entre les acteurs publics et privés (dans les pays d'origine et de destination) et, plus important encore, pour construire des accords clairs sur la formation de la main-d'œuvre, le recrutement et la mobilité entre les gouvernements, en impliquant également les municipalités. Dans certains cas, des échanges entre les autorités locales des pays d'origine et de destination ont été mis en place pour apprendre comment les services publics abordent et gèrent différemment des secteurs spécifiques (comme la durabilité et l'énergie renouvelable pour FAMS/Move Green). En fait, la municipalité de Milan fait partie des fondateurs du Conseil des maires pour les migrations - qui vise à promouvoir le dialogue et les échanges sur le rôle des villes dans l'agenda international sur les migrations, et elle aussi l'un des promoteurs du Dialogue des maires sur la croissance et la solidarité, qui rassemble près de vingt grandes villes européennes et africaines intéressées à discuter de l'innovation et des solutions concrètes pour la mobilité des personnes. Néanmoins, la tentative d'enquête du CeSPI auprès d'autres villes de l'UE²⁰ montre que non seulement elles sont très rarement impliquées dans la mobilité de la main-d'œuvre, mais que leur manque de compétences directes et de mandat peut limiter ou décourager leur engagement.

En Italie, les autorités locales n'ont pas de compétences directes, de responsabilité ou de mandat institutionnel en matière de gestion de la mobilité des personnes, de quotas d'emploi de main-d'œuvre de pays tiers ou de stages professionnels. Au contraire, les municipalités ont une grande expérience en matière de coopération internationale/décentralisée, d'une part, et de l'intégration et de l'inclusion des migrants au niveau local, car elles sont en première ligne pour répondre aux besoins de leur population locale. Les villes représentent globalement l'observateur le plus approprié des impacts de la mobilité internationale de la main-d'œuvre sur l'économie locale (y compris leur capacité à être directement au courant des besoins territoriaux en main-d'œuvre du secteur privé en raison de leur proximité et de leur connaissance du contexte local). En outre, un aspect critique pour une grande partie de la population migrante en Italie concerne les questions de logement, où les municipalités peuvent potentiellement jouer un rôle important. Les municipalités peuvent plus facilement que les autorités nationales expérimenter de nouvelles voies, car la manière dont les villes peuvent rassembler et travailler avec les différentes parties prenantes sur leurs territoires est plus flexible.

Alors qu'il existe un fort potentiel et une grande importance dans l'implication des autorités publiques des pays d'origine et de destination dans les questions de gestion des migrations, les initiatives menées par les autorités locales semblent avoir une faible capacité à influencer les politiques nationales/régionales sur des modèles innovants de gouvernance des migrations. Les défis sont nombreux pour les villes désireuses de gérer des initiatives similaires, mais les partenariats à plusieurs niveaux doivent également inclure les autorités locales. Mentor2 a représenté une opportunité de tester l'engagement direct des autorités locales à l'égard de programmes de mobilité légale de la main-d'œuvre, dans une perspective de coopération au développement élargie. L'un des résultats du projet concerne les accords que la municipalité de Milan a signés avec la municipalité de Tanger (rédigeant également un accord avec Sfax qui doit encore être signé) et que la municipalité de Turin a signés avec la ville de Khouribga. En outre, le conseil régional de Beni Mellal Khenifra a inclus la migration parmi ses principaux domaines d'intérêt.

Le modèle Mentor2 souligne l'importance de poursuivre le dialogue et les partenariats entre les acteurs institutionnels et non institutionnels pairs, avec des résultats qui relèvent de leur capacité et de leur compétence directes. Les mesures et les mécanismes visant à favoriser la gouvernance des migrations

urbaines et transnationales doivent néanmoins faire l'objet d'une expérimentation plus poussée, ce qui nécessite des cadres et des mandats juridiques et politiques renouvelés et plus favorables.

LE RECRUTEMENT DES CITOYENS DE PAYS TIERS COMME SOLUTION POSSIBLE À LA PÉNURIE DE COMPÉTENCES ET DE MAIN-D'ŒUVRE : UNE ENQUETE AUPRES DES ENTREPRISES DE MENTOR2

Dans le cadre du projet Mentor 2, le CeSPI a mené une étude (2024) visant à analyser si, et dans quelle mesure, les **entreprises impliquées dans Mentor 2 connaissent une pénurie de compétences/de main-d'œuvre** et si le recrutement de profils provenant de pays tiers pourrait être une solution possible, et/ou s'il peut faciliter l'**internationalisation** ou les stratégies commerciales de **sous-traitance**.

L'étude souligne que **le recrutement de profils professionnels dans les pays tiers n'est pas aujourd'hui une pratique largement utilisée** ou envisagée pour faire face à la pénurie de compétences et de main-d'œuvre. Cependant, le recrutement de profils en provenance de pays tiers apparaît également comme une pratique potentiellement viable et valable, sous réserve de certaines conditions favorables.

Un premier élément concerne la **taille et la structure de l'entreprise**: plus l'entreprise est cosmopolite et ouverte aux marchés mondiaux, plus les marges de succès sont importantes. Plus l'entreprise est concrètement intéressée par l'ouverture aux **marchés étrangers** (internationalisation, commerce, sous-traitance), plus la valeur ajoutée du recrutement de personnes originaires des pays cibles est tangible.

La gestion de la reconnaissance des qualifications et des compétences est un aspect essentiel qui implique la présence d'**organismes d'intermédiation** efficaces.

Les stages peuvent répondre à la fois à **la promotion de la mobilité circulaire** et au **renforcement des compétences des candidats**. Il peut être utile de **clarifier les intentions et les objectifs de** part et d'autre, tout en laissant **une marge de manœuvre** au cours de l'action.

Plus **le processus d'adéquation** entre les besoins des entreprises et les caractéristiques des candidats est **participatif** et plus les attentes et les conditions de travail sont claires, plus les résultats sont satisfaisants.

Une préparation adéquate est nécessaire, tant pour les entreprises que pour les candidats, en termes de connaissance mutuelle, d'aspects pratiques et logiques, ainsi que de dimensions personnelles et socioculturelles.

La bureaucratie est l'ennemie des entreprises et des entités publiques et privées. Aucune entreprise ne peut s'adapter à la bureaucratie qui prend du temps (pour les visas, les permis, les certifications...). Ces aspects sont clairement dissuasifs, rendant ce **canal de mobilité de la main-d'œuvre de facto indisponible pour les besoins et les capacités des entreprises**.

Des informations plus détaillées sont disponibles dans le document publié [ici](#): ***Affrontare lo skill shortage in Italia tramite il reclutamento di profili professionali in paesi terzi***, A. Ferro (2024)

¹⁹ <https://gsp.cgdev.org/>

²⁰ Une enquête a été lancée sur le réseau Eurocities des villes européennes, mais aucune réponse n'a été reçue. D'autres villes démontrant un certain intérêt pour le sujet ont été identifiées par une analyse documentaire (Utrecht, Monaco, Grenoble, Barcelone), mais aucune autre information directe n'a été recueillie.

RECOMMANDATIONS DE LA CONFERENCE NATIONALE FINALE DE MENTOR2 TENUE A ROME (2024)

La conférence nationale du projet Mentor2 a été organisée à Rome en mars 2024 où différentes parties prenantes ont discuté les aspects clés qui ont été révélés au cours des activités de mise en œuvre.

Plusieurs acteurs et représentants institutionnels y ont participé : la Commission européenne (DG Migration et Affaires Intérieures), le Ministère Italien du Travail et des Affaires Sociales, le Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale, le Ministère de l'Intérieur, plusieurs régions telles que la Région Lombardie, la Région Piémont, la Région Emilie-Romagne et la Région Lazio, la Municipalité de Milan en tant que partenaire principal de Mentor2, et la Municipalité de Turin, partenaire du projet. En outre, d'autres panélistes ont été invités par des organisations internationales, des représentants du secteur privé, y compris des entreprises impliquées dans Mentor2 ou des représentants de la chambre de commerce, ainsi que tous les partenaires italiens du projet, ce qui a contribué à assurer une représentation équilibrée des différents acteurs impliqués et une discussion complète sur les initiatives de migration légale circulaire.

Un héritage de Mentor2 est une infographie²¹, un outil produit tout au long du projet, qui met en évidence les étapes et les défis rencontrés lors de la mise en œuvre d'un parcours de mobilité régulière pour des citoyens de pays tiers, en utilisant l'article 27 de la loi italienne sur l'immigration pour la formation professionnelle. L'infographie partage les informations accumulées au cours du projet et signale les éléments critiques et les alertes qui peuvent être utiles à tous ceux qui souhaitent reproduire la procédure. Dans une perspective durable, le projet a expérimenté l'utilisation de l'article 27 comme canal de recrutement pour combler les pénuries de compétences et de main-d'œuvre en Italie, et il a établi de manière positive des réseaux transnationaux entre des acteurs clés aux niveaux d'intervention divers (des agences pour l'emploi nationales ou régionales/provinciales). Il a également permis de rédiger et de signer des accords entre les territoires/municipalités.)

Les principaux aspects mis en évidence au cours de la discussion peuvent être résumés comme suit :

- La conférence nationale a représenté une occasion importante de promouvoir le dialogue et la discussion entre les différents niveaux de gouvernement impliqués dans la gestion des migrations internationales et l'expérimentation de nouveaux mécanismes de migration légale. En effet, les occasions de réunir tous les acteurs publics clés impliqués dans la mobilité circulaire régulière sont rares, alors que les participants institutionnels/panélistes ont souligné la nécessité de renforcer concrètement le dialogue et la discussion ouverte entre les parties prenantes clés de façon systématique.
- Les représentants des institutions italiennes et européennes ont souligné la cohérence entre le projet Mentor2 et les approches et politiques mises en œuvre aux niveaux italien et européen. Mentor2 est l'une des rares initiatives à expérimenter un modèle de migration circulaire régulière dans l'UE, en plaçant les autorités locales italiennes au centre de l'action. Mentor2 se distingue particulièrement par sa capacité à expérimenter un modèle de mobilité circulaire qui pourrait répondre aux besoins du marché du travail dans l'UE, tout en renforçant le transfert de connaissances et en évitant les effets de la fuite des cerveaux dans les pays d'origine.
- La coopération institutionnelle dans le cadre de Mentor2, qui a fonctionné au niveau transnational malgré les asymétries existantes entre les différents acteurs, a bien fonctionné. Il a été un peu plus difficile d'établir des relations de confiance entre tous les acteurs, mais un bon niveau de collaboration bilatérale basée sur les compétences a été établi.

²¹ <https://mentor2.org/fr/materiaux/infographie-pour-stages/>

- Toutefois, lors de la phase de mise en œuvre de Mentor2 en Italie, plusieurs problèmes ont été rencontrés, notamment liés aux différentes normes et réglementations régionales (par exemple, concernant la formation professionnelle des citoyens des pays tiers et à la complexité des procédures administratives telles que les permis de séjour/visas).
- Grâce au dialogue lancé par la conférence, les Ministères concernés ont amélioré leur connaissance et leur prise de conscience des complexités existantes liées à la migration régulière pour travail, ainsi que de la nécessité d'une plus grande coordination entre les institutions impliquées à tous les niveaux.
- La conférence a également permis d'expliquer certaines des causes de la lenteur des procédures. Le Ministère de l'Intérieur a souligné le manque de personnel, tandis que tous les Ministères ont souligné que la sécurité nécessite des contrôles très approfondis qui pendent du temps à se mettre en place. Il semble évident qu'il existe un déséquilibre entre les demandes et les besoins réels des entreprises et la capacité de réponse de l'administration publique.
- Les représentants des entreprises impliquées dans le projet Mentor2 ont exprimé leur intérêt pour l'utilisation de l'article 27, mais ils ont également reconnu la nécessité de s'appuyer sur des intermédiaires pour gérer le processus de recrutement/administration et de reconsidérer la durée de toutes les procédures.
- Il semble donc clair qu'au niveau des entreprises, il est nécessaire, d'une part, de planifier à l'avance afin de permettre l'achèvement des procédures et, d'autre part, d'accélérer les procédures.
- Parmi les solutions possibles suggérées par les Régions, la première concerne l'harmonisation des réglementations sur les stages pour les citoyens de pays tiers entre les différentes régions italiennes. Certaines normes doivent être mises à jour car elles se réfèrent à un contexte national et international qui a changé.
- Une deuxième suggestion, formulée par le Ministère des Affaires Etrangères, consiste à réserver des périodes spécifiques pour les demandes de permis pour le stage professionnel et à créer une plateforme pour mieux connecter les bureaux du ministère à l'étranger.
- Le Ministère du Travail et des Affaires Sociales a souligné la nécessité d'augmenter son personnel et de procéder à une planification pluriannuelle afin d'améliorer sa capacité à répondre aux besoins du secteur privé.
- La région Emilia Romagna a souligné l'utilisation positive de l'article 27 dans certains secteurs clés et en ce qui concerne la proactivité et l'intérêt des entrepreneurs immigrés basés dans cette région.

En conclusion, pour garantir le succès du modèle expérimenté par Mentor 2 et assurer sa pérennité, une législation régionale modifiée et harmonisée de manière adéquate, avec des charges administratives simplifiées, est nécessaire, de même qu'une coopération institutionnelle étendue au niveau national et transnational, impliquant le secteur privé ainsi que d'autres parties prenantes clés telles que les universités, les centres de formation professionnelle, les ONG etc.