

# **Analyse du système de gestion de la migration de main d'œuvre en Tunisie**

**Juin 2020**

## Table de matières

Liste des abréviations .....	4
Première Partie : Rapport préliminaire : Revue du cadre politique, juridique et institutionnel- .....	5
Introduction.....	5
Cadre conceptuel de l'étude .....	5
L'émigration de main d'œuvre en Tunisie :.....	6
Questions de recherche et méthodologie :.....	7
1. Le cadre politique, juridique et institutionnel de l'émigration des travailleurs tunisiens .....	8
1.1. Le cadre politique .....	8
1.2. Cadre juridique et institutionnel relatif à la gestion de l'émigration du travail.....	10
1.2.1. Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE) .....	11
1.2.1.1. Promotion et réalisation des opérations de placement à l'étranger .....	11
1.2.1.2. Autorisations et contrôle des agences privées de placement à.....	12
1.2.2. Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT) .....	14
1.2.3. Ministère des affaires étrangères .....	14
1.2.4. Ministère des affaires sociales .....	15
2. La coopération avec les pays de destination pour la gestion de la Migration de main d'œuvre .	18
2.1. La migration de travail dans les relations avec l'UE .....	18
2.1.1. Les dialogues régionaux sur la migration .....	18
2.1.2. Les relations bilatérale UE-Tunisie- le partenariat de mobilité.....	20
2.2. Accords bilatéraux et coopération en matière de migration du travail.....	22
2.2.1. Les accords tuniso-français .....	22
2.2.1.1 L'accord tuniso-français du 17 Mars 1988 en matière de séjour et du travail .....	23
2.2.1.2. L'accord relatif aux échanges de jeunes professionnels signé le 4 décembre 2003 ....	24
2.2.1.3. Accord cadre relatif à la gestion concertée des migrations et au développement solidaire et ses protocoles d'application :.....	26
2.2.2. La gestion de la migration du travail dans les rapports bilatéraux Tunisie-Italie :.....	29
2.2.2.1. L'échange de lettres en date du 3 mai 1995 relatives aux conditions de séjour et de travail des ressortissants des deux pays. ....	30
2.2.2.2. L'accord pour l'emploi des travailleurs saisonniers, conclu le 15 mai 2000 .....	30
2.2.2.3. Evolution de la coopération bilatérale sur la migration.....	30

2.2.3. La migration de travail dans les relations avec la Suisse :.....	33
2.2.3.1. L'accord de coopération en matière de migration :.....	33
2.2.3.2. L'accord entre Tunisie et la Suisse relatif à l'échange de jeunes professionnels.....	34
2.2.4. L'Accord avec la Belgique .....	35
2.2.5. Les accords bilatéraux avec les pays arabes.....	37
2.2.5.1. Les accords avec les États maghrébins :.....	37
2.2.5.2. L'accord entre la Tunisie et le Qatar.....	39
Deuxième Partie : Les Pratiques d'application et de mise en œuvre effective du cadre politique, législatif et institutionnel du recrutement éthique des travailleurs-e-s-tunisiens-e-s .....	41
Introduction.....	41
1. Mécanismes de collecte de données et information sur la migration de travail des tunisiens.....	42
1.1. Sources de données sur la migration de travail des tunisiens .....	42
1.2. Les données disponibles sur l'emploi des tunisiens à l'étrangers.....	44
1.2.1 les Caractéristiques générales de la migration de travail des tunisiens .....	44
1.2.2. Structure des placements réalisés à l'étranger .....	46
2. La promotion de la migration de travail dans la pratique des institutions tunisienne : .....	50
2.1. La prospection des offres d'emploi .....	50
2.2. La vérification des offres d'emploi et protection du candidat lors du placement : .....	52
2.3. Formation, valorisation des compétences et amélioration de l'employabilité à l'international.....	54
2.4. Les services d'assistance et de soutien aux candidats à l'émigration :.....	59
3. Mise en œuvre de la coopération internationale pour la promotion de la migration de travail des tunisiens .....	61
3.1. Les actions mises en place dans le cadre du fonds fiduciaire d'urgence de l'UE (FFU) .....	61
3.2. Coopération entre les institutions tunisiennes de placement et la GIZ.....	62
3.3. La mise en œuvre de l'accord tuniso-suisse relatif à l'échange de jeunes professionnels .....	65
3.4. La mise en œuvre des dispositifs des accords tuniso-français pour la migration du travail :....	66
Conclusions générales et recommandations .....	67
Recommandations :.....	69
Bibliographie.....	75
Références juridiques :.....	76
Liste des institutions ressources.....	77

## Liste des abréviations

AEP : Agence d'Emploi Privée

ANETI : Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant

ATCT : Agence Tunisienne de Coopération Technique

ATFP : Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle

BE : Bureau de l'Emploi

BIT : Bureau International du Travail

CRM : Centre de ressources sur la migration

CT : Code du Travail

DGCIM : Direction générale de la coopération internationale en matière de migration

DGPME : Direction Générale du Placement à l'Etranger et de la Main d'œuvre Etrangère

DGSS : Direction générale de la sécurité sociale

GIZ : L'Agence de coopération internationale allemande pour le développement

INS : Institut National de la Statistique

MAS : Ministère des Affaires Sociales

MESRS : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

MFPE : Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi

OIM : Organisation Internationale pour les Migrations

OIT : Organisation Internationale du Travail

OFFI : Office Français de l'Immigration et de l'Intégration

ONM : Observatoire national de la Migration

PMM : Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières

SNE : Stratégie Nationale pour l'Emploi

SNM : Stratégie Nationale de la migration (en projet)

UE : Union européenne

# Première Partie : Rapport préliminaire : Revue du cadre politique, juridique et institutionnel

## Introduction

### Cadre conceptuel de l'étude

L'importance de la gestion de la migration de main d'œuvre, comme un aspect essentiel de la gouvernance de la migration, tient d'abord au fait que celle-ci constitue à peu près deux tiers de l'ensemble des migrations au niveau mondial, selon les dernières estimations<sup>1</sup>. D'où la nécessité « d'une gestion globale, efficace et équitable (...) pour optimiser son impact positif et réduire au minimum tout effet négatif sur les pays d'origine et de destination ainsi que sur les travailleurs migrants et leur famille »<sup>2</sup>.

Les différents aspects de cette gestion ont été de plus en plus précisés et imposés, notamment depuis l'intégration de la migration dans le programme de développement durable pour l'après 2015, dans plusieurs des objectifs du programme, et en tant que cible spécifique, la cible 10.7 de ce programme : « faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger et responsable ».

Le cadre mondial de gouvernance qu'offre le pacte mondial sur des migrations sûres, ordonnées et régulières fait une place importante à la gestion de la migration de main d'œuvre, notamment à travers les objectifs spécifiques suivants :

*L'Objectif 5 : « Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples, et l'élaboration des accords bilatéraux de migration de main d'œuvre, de sorte à faciliter la mobilité de la main d'œuvre et le travail décent ».*

*L'Objectif 6 : « Favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent ».*

Le pacte se réfère à cet égard aux outils internationaux développés pour garantir un recrutement équitable, à savoir, les recommandations formulées par l'OIT dans ses Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable<sup>3</sup>, les Principes

---

<sup>1</sup> OIM, World migration report-2020, p.33.

<sup>2</sup>OIM, OSCE, OIT, Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces, Édition méditerranéenne, 2007, p.14

<sup>3</sup> Dans ce cadre une étude a été menée par le BIT sur les processus de recrutement en Tunisie, incluant le recrutement des tunisiens à l'international, cf. Diagnostic sur les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie, ilo,2019.

directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU, et le Système international d'intégrité du recrutement (IRIS) de l'OIM.

L'OIM a établi, en 2015, le cadre de gouvernance des migrations, qui a été approuvé par les états membres, et qui synthétise les éléments essentiels ; principes et objectifs ; à la base d'une bonne gouvernance de la migration par les Etats. Des indicateurs de gouvernance des migrations ont également été identifiés, afin d'aider les Etats dans l'évaluation de leurs politiques migratoires, et à identifier les caractéristiques d'une gestion efficace de la migration<sup>4</sup>.

Conçus comme un cadre analytique permettant aux Etats d'analyser leurs dispositifs de gestion de la migration et d'identifier les éventuels lacunes et besoins de développement, les indicateurs de gouvernance de la migration concernent cinq domaines clés, dont le domaine de la gestion de la migration du travail. L'évaluation de cet aspect implique alors, pour ce cadre, l'examen des institutions et politiques étatiques en matière de gestion de la migration de main d'œuvre, les procédures et mécanismes prévus pour la reconnaissance des qualifications et des compétences, ainsi que les accords bilatéraux relatifs à la migration du travail.<sup>5</sup>

Le cadre politique et juridique interne mis en place par l'Etat d'origine pour promouvoir une émigration de travail régulière et protégée est nécessaire mais insuffisant. Une coopération entre les deux Etats, par le biais d'accords bilatéraux est nécessaire notamment en ce qui concerne l'ouverture de voies régulières pour la mobilité du travail, la protection des droits des travailleurs migrants dans le pays d'accueil, la reconnaissance des qualifications et le développement des compétences professionnelles.

### **L'émigration de main d'œuvre en Tunisie :**

L'évolution de l'émigration du travail au départ de la Tunisie, un phénomène relativement récent comparé aux autres pays du Maghreb (Algérie et Maroc), remonterait au lendemain de l'indépendance. Le mouvement d'émigration ouvrière vers la France qui prit naissance en 1956, va s'intensifier à partir des années 60, pour concerner d'autres pays de l'Europe occidentale, en quête de main d'œuvre, ainsi que la Libye. Ces deux premières vagues de migration concernaient des travailleurs migrants de sexe masculin et essentiellement peu qualifiés<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> The Economist Intelligence Unit. 2016. Measuring well-governed migration: The 2016 Migration Governance Index. The Economist Intelligence Unit, London.

<sup>5</sup> Idem.

<sup>6</sup> Gildas Simon. L'émigration tunisienne en 1972. Méditerranée : revue géographique des pays méditerranéens, Publications de l'Université de Provence, 1973, pp.95-109, p96.

L'importance de ces mouvements donne alors lieu aux premiers accords bilatéraux de main d'œuvre, celui avec la France en 1963, l'Allemagne en 1969, les Pays Bas, l'Autriche et la Libye en 1971. La conclusion de ces accords, en parallèle avec l'installation de missions étrangères en Tunisie en vue de la collaboration pour organiser et développer l'émigration de main d'œuvre, a « modifié les caractères de l'émigration et a substitué aux flux spontanés un mouvement contrôlé, voire sélectionné et planifié ».<sup>7</sup>

Les flux migratoires de main d'œuvre se sont développés depuis d'une manière croissante, avec l'extension vers d'autres pays de destination et un changement des profils des migrants, avec de plus en plus de migrants qualifiés.<sup>8</sup>

Le contexte de la dernière décennie, et les défis politiques, économiques et sociaux auxquels la Tunisie fait face, avec actuellement un taux de chômage de 15.1<sup>9</sup>, et qui atteint 27,8 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur, et un déficit courant de 7.9 du PIB<sup>10</sup>, l'ampleur et l'aggravation continue du phénomène de la migration irrégulière et des pratiques abusives lors du recrutement des migrants, posent la nécessité de l'optimisation de la gestion de l'émigration du travail. Celle-ci apparaît en effet comme un moyen pour sa mise à contribution aux efforts de croissance, et l'amélioration du processus de placement, d'accompagnement et d'adéquation des compétences pour la promotion d'une émigration du travail régulière et sûre.

### Questions de recherche et méthodologie :

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet régional « Renforcement des Capacités Nationales dans l'application de standards internationaux pour l'amélioration de la gestion de la Migration de Travail dans la région Afrique du Nord et Moyen Orient », cette étude vise à présenter une analyse du système de gestion de la migration de main d'œuvre en Tunisie, à travers l'analyse du cadre politique, juridique et institutionnel relatif à cette gestion et sa mise en pratique.

Le champ de l'examen fait dans cette étude se limite aux aspects qui concernent la promotion et les conditions d'une migration de travail éthique, régulière et ordonnée. Il n'inclut cependant pas les aspects concernant les migrants de retour en Tunisie.

---

<sup>7</sup> Idem., p.98

<sup>8</sup> OCDE (2018), *Talents à l'étranger : Une revue des émigrés tunisiens*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264308855-fr>.

La présentation des détails des statistiques sur l'émigration de travail des tunisien, fera partie du rapport sur les pratiques des institutions.

<sup>9</sup> INS. Chiffre pour fin 3<sup>ème</sup> trimestre 2019.

<sup>10</sup>BCT, fin novembre 2019

L'examen des dispositifs mis en place concernant la migration du travail en Tunisie est fait en référence au cadre international de gouvernance de la migration. L'analyse est donc structurée autour des questions de recherche suivantes :

- ✓ Le cadre politique et juridique interne relatifs à la promotion, le recrutement et la protection des travailleurs migrants tunisiens à ce stade du parcours migratoire ;
- ✓ La coopération internationale et les accords bilatéraux conclus, pour la promotion de la migration de travail des tunisiens.

L'étude se base sur une revue documentaire des textes juridiques, accords internationaux et documents administratifs relatifs à la migration de travail, ainsi qu'aux informations recueillies auprès des acteurs intervenants en matière de migration en Tunisie. La présentation du dispositif juridique, institutionnel et politique ainsi que les principaux cadres conventionnels mis en place est suivie par un examen des pratiques institutionnelles et de la mise en œuvre des cadres de coopération concernant la gestion de la migration de travail.

## 1. Le cadre politique, juridique et institutionnel de l'émigration des travailleurs tunisiens

### 1.1. Le cadre politique

Les pouvoirs publics en Tunisie ont affiché, dès les premiers flux d'émigration du travail dans les années 60, une politique visant à encourager et à organiser cette émigration<sup>11</sup>. Une politique qui s'est traduite par la conclusion des premiers accords bilatéraux relatifs à la main d'œuvre avec les pays d'accueil, et, au niveau interne, par la création de structures dédiées à cet effet (OTE, ATCT, ANETI).

Une étude de l'émigration en 1970 soulignait déjà que « les enquêtes effectuées auprès des ouvriers tunisiens à l'étranger montrent que c'est la situation de l'emploi en Tunisie qui constitue le moteur essentiel de l'émigration ».<sup>12</sup>

Ce lien entre émigration du travail et emploi a été traduit au niveau du **plan de développement 2016-2020** qui, au titre de l'objectif de la promotion de l'emploi et de l'employabilité (objectif 6 de l'axe 2), prévoit le renforcement de la politique des placements à l'étranger. Deux niveaux d'intervention sont alors identifiés :

---

<sup>11</sup> Martin(I), Intégration de la Migration dans la Planification du Développement- Diagnostic institutionnel et propositions pour une feuille de route pour l'intégration de la migration dans la planification du développement en-Tunisie, OIM 2013

<sup>12</sup> Simon(G), op.cit. p.3.

- Instaurer un système national de prospection et d'exploitation des potentialités d'emploi dans les régions et les secteurs prometteurs ;
- Améliorer l'employabilité des jeunes ressortissants du dispositif de la formation professionnelle.<sup>13</sup>

Si l'émigration a continué à être perçue en lien avec l'emploi, le placement à l'international étant un moyen de réduire les tensions sur le marché du travail tunisien, le cadre politique relatif à l'émigration aurait évolué vers une approche plus globale de celle-ci, selon certains observateurs « l'émigration (serait) passée d'une stratégie d'emploi à une stratégie de développement »<sup>14</sup>.

L'intérêt politique pour la question migratoire, des gouvernements de l'après 2011, s'est traduit par l'institution d'un secrétariat d'Etat à la migration et aux tunisiens à l'étranger<sup>15</sup>, prévu d'abord auprès du MAS, ensuite auprès du MAE, et pour le dernier gouvernement avant les élections de 2019, par la nomination d'un ministre auprès du chef du gouvernement chargé de la migration et des tunisiens à l'étranger.

### **Le projet de la Stratégie nationale de la migration - Juillet 2017 (SNM)**

L'émigration du travail constitue l'un des aspects envisagés par le projet de SNM. La promotion de la migration régulière des tunisiens constitue en effet un de ses objectifs. Cet objectif implique selon le document de la stratégie :

- La prospection d'opportunités d'emploi à l'étranger pour la main d'œuvre tunisienne, l'appui à la prospection des opportunités d'emploi à l'étranger par la dynamisation des intermédiaires de l'emploi publics et privés, en Tunisie et dans le pays d'accueil ; Fournir l'accès aux informations relatives au marché du travail international ;
- La protection des droits des Tunisiens en matière d'emploi dans le cadre des accords ;
- -La sensibilisation et la communication sur les risques de l'émigration irrégulière.

L'objectif transversal prévu par le projet de SNM est également pertinent en matière de gestion de l'émigration du travail, il concerne :

- Le développement des connaissances relatives à ce volet de la migration ;
- Le renforcement des capacités des institutions ;
- La promotion de la planification stratégique.

---

<sup>13</sup> Plan de développement 2016-2020, Ministère du développement de l'investissement et de la coopération internationale, [WWW.tunisie.gov.tn](http://WWW.tunisie.gov.tn)

<sup>14</sup> ICMPPD-IOM (2012) : *Profil pays de la Tunisie, Volet Migration et Développement*, Carte interactive des migrations en Afrique, au Moyen- Orient et en Méditerranée (MTM i-Map), cité in.Martin(l), Op.cit.

<sup>15</sup> Décret n°2012-634 du 8 juin 2012 relatif à la création du secrétariat d'Etat à l'émigration et aux tunisiens à l'étranger au ministère des affaires sociales et fixant ses attributions

Un soutien à l'opérationnalisation de la SNM est prévu dans le cadre de la composante 1 du programme ProGres Migration, relative à la gouvernance de la migration, prévoyant la mise en place d'un plan d'action pour la mise en œuvre de cette stratégie.

### **La prise en compte de la migration du travail des tunisiens dans l'élaboration d'une SNE**

L'élaboration d'une « ...stratégie nationale intégrée qui fasse de l'emploi l'élément axial de toutes les politiques sectorielles... » est une approche préconisée par les partenaires tripartites dans la Déclaration du Dialogue National pour l'Emploi en 2016. En 2018, le MFPE a procédé à l'élaboration d'un diagnostic concerté et partagé, comme première étape du processus de l'élaboration de la stratégie permettant « d'identifier les forces et faiblesses de l'économie et du marché du travail et de fournir un état des lieux et une analyse contextualisée des défis à relever pour promouvoir de façon inclusive et durable l'emploi décent et productif »<sup>16</sup>.

Dans ce rapport de diagnostic pour l'élaboration d'une SNE, l'émigration n'est envisagée que d'une manière incidente, en tant qu'un aspect de la mutation de l'offre de travail en Tunisie, par le constat de « l'impact de l'émigration des jeunes hommes sur l'offre de travail »<sup>17</sup>, comme un aspect des contraintes structurelles, conjoncturelles et socio-culturelles du marché du travail.

Le rapport aborde pourtant les questions de la gouvernance du marché du travail, avec les différents aspects de la protection des droits des travailleurs, et la question des contraintes et des pistes d'amélioration de l'intermédiation sur le marché de l'emploi, mais seulement du point de vue du recrutement sur le marché tunisien. Aucune considération spécifique pour l'emploi à l'international n'est faite dans cette analyse.

En revanche, le projet de SNE, en cours d'élaboration, aborde le volet du placement à l'international comme une dimension importante de cette stratégie, soulignant la nécessité d'une articulation et une harmonisation de la politique du placement à l'international avec les options stratégiques en matière d'emploi.

## **1.2. Cadre juridique et institutionnel relatif à la gestion de l'émigration du travail**

Il s'agit de passer en revue la réglementation et l'organisation institutionnelle des trois aspects de la gestion de l'émigration du travail : la prospection et le placement à l'étranger<sup>18</sup> et la protection et l'assistance des candidats à l'émigration, la négociation des accords et la promotion de la coopération internationale, et la collecte de données concernant la migration

---

<sup>16</sup> SNE, Rapport de diagnostic-novembre 2018, MFPE/BIT.

<sup>17</sup> Rapport, op.cit.p.12.

<sup>18</sup> Les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie est l'objet d'une étude menée dans le cadre du projet FAIR, OP.CIT.

du travail. Ces différents aspects relèvent selon la réglementation tunisienne de plusieurs structures institutionnelles, avec un enchevêtrement des compétences.

### **1.2.1. Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE)**

L'intervention du MFPE dans la gestion de l'émigration au titre de la promotion du placement des tunisiens à l'étranger, est régie par les textes réglementant les attributions et l'organisation du ministère, la loi de 1993 portant sur la création de l'ANETI et les décrets fixant les attributions et le fonctionnement des bureaux de l'emploi qui en relèvent<sup>19</sup>.

L'intervention des services publics pour le placement à l'étranger se fonde sur les dispositions générales du CT, qui prévoit que « les travailleurs sont recrutés soit par l'intermédiaire des bureaux publics de placement soit directement (art.280CT) ».

Par ailleurs, la réglementation de l'intervention des agences d'emploi privées dans ce placement, prévoit l'autorisation, la supervision et le contrôle de l'activité par le ministère.

Le MFPE constitue un service public de placement à l'étranger (à travers les services de l'ANETI) et l'institution de contrôle des acteurs privés du placement à l'étranger.

#### **1.2.1.1. Promotion et réalisation des opérations de placement à l'étranger**

Deux structures interviennent en effet à cet égard, la direction générale de l'émigration et de la main d'œuvre étrangère, devenue Direction Générale du placement à l'étranger et de la main d'œuvre étrangère, et l'unité d'emploi international de l'ANETI. Le MFPE étant la structure centrale de tutelle, et l'agence la structure opérationnelle, en matière de migration de travail, au niveau de ce ministère.

La réglementation prévoit une compétence générale en matière de promotion de l'émigration du travail à travers les prérogatives suivantes :

- La compétence en matière d'élaboration des politiques et programmes de migration ;
- La mission d'entreprendre avec les structures concernées les actions nécessaires pour la prospection et la valorisation des opportunités de placement à l'étranger. Le ministère a la charge de formuler et d'assurer le suivi de politiques de placement à l'étranger, dont la gestion opérationnelle devrait être assurée par l'ANETI ;

---

<sup>19</sup> Décret No.2000-615 du 13/03/2000 portant organisation du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, complété par le décret No. 2002-1303 du 03/06/2002  
Décret No. 2007-1717 du 05/07/2007 fixant les attributions du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi.  
Décret No.97-1938 du 29/09/1997 fixant l'organisation administrative et financière ainsi que les modalités de fonctionnement de l'agence tunisienne de l'emploi  
Décret No.97-1930 du 29/09/1997 fixant les attributions et le fonctionnement des bureaux d'emploi relevant de l'ATE.

- La participation à la négociation des accords migratoires et assistance technique à cet égard au ministère des affaires étrangères, ainsi que la participation aux commissions mixtes de suivi.

Déployée dans deux pays d'accueil, la France et le Qatar, **l'intervention de l'ANETI**<sup>20</sup> en matière d'émigration, et plus particulièrement l'unité du placement à l'international, s'inscrit dans le cadre de la mission générale de l'agence, telle que définie par la loi de création, à savoir la mise en œuvre de la politique relative à la promotion de l'emploi. A ce titre, cette structure a été investie, par la loi, de la charge « d'organiser les opérations de placement de la main d'œuvre tunisienne à l'étranger et de veiller à leur réalisation ». Trois structures interviennent donc dans ces opérations ; la structure centrale de l'unité placement à l'international, les référents à l'international des bureaux d'emploi de l'ANETI, et l'attaché de l'emploi.

Un manuel de procédures en matière de placement à l'international a été élaboré par l'ANETI dans le cadre du programme de l'OIT pour « la promotion de l'emploi productif et le travail décent des jeunes en Tunisie » afin de renforcer les services aux migrants et d'assurer l'homogénéité de la qualité de ces services.

Il prévoit la centralisation des offres d'emploi et de leur traitement au niveau de l'unité emploi international, qui procède à la vérification des entreprises émettrices, et des détails de l'offre avant leur transmission aux BE pour affichage et publication.

Une présélection par ciblage de candidats, sélection sur CV ou sélection sur entretien. En cas d'exigence bien déterminée au niveau de l'offre, il peut être décidé au niveau de l'ANETI International de procéder à un test d'évaluation. Il est prévu que tous les candidats doivent être inscrits à l'ANETI, et pour garantir la neutralité du processus de recrutement, il est prévu de recourir à une commission de présélection, présidée par le chef de bureau, dont le procès-verbal est adressé à l'ANETI international. La sélection définitive, que prévoit le manuel de procédures, doit être faite par l'employeur. Avant la sélection définitive et les entretiens de sélection avec l'employeur, des sessions d'information et de sensibilisation et de préparation à l'entretien sont organisées par le conseiller.

Un accompagnement individuel et collectif pour la formation linguistique et technique ainsi que l'assistance pour la préparation des documents de voyage sont également prévus, pour les demandeurs d'emploi, candidats à l'émigration inscrits au BE<sup>21</sup>.

### **1.2.1.2. Autorisations et contrôle des agences privées de placement à l'international**

---

<sup>20</sup> Créée par la loi n°93-11 du 17 février 1993

<sup>21</sup> Manuel de procédures, ANETI,

La réglementation en vigueur relative à l'intervention des agences privées dans le placement des tunisiens à l'étranger<sup>22</sup>, de même que le projet de loi, relative à l'organisation de l'exercice de l'activité de placement des tunisiens à l'étranger par les établissements privés, qui a été déposé à l'ARP pour examen<sup>23</sup>, prévoient la compétence du MFPE en matière d'autorisation et de contrôle de ces agences.

L'exercice de cette activité est en effet soumis à une autorisation préalable du MFPE après avis d'une commission consultative constituée par des représentants de différents ministères. De même une garantie bancaire est exigée pour cet exercice.

Le contrôle de l'activité des agences privées est également assuré par le MFPE à travers les visites des agents du DGPME, et la soumission de rapports annuels des agences.

En matière de protection des candidats à l'émigration, le décret de 2010 fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par les établissements privés d'activités de placement à l'étranger, qui constitue actuellement le cadre juridique en vigueur de cette activité, prévoit les dispositions suivantes :

- L'obligation de non-discrimination à la charge des AEP, à l'égard des candidats à l'émigration ;
- Des mentions obligatoires du contrat de travail pour l'étranger, sont définies par la réglementation, il s'agit de :

- . L'identification de l'employeur et de l'employé ;
- . La durée du contrat ;
- . La couverture sociale conformément à la législation du pays d'accueil ;
- . La rémunération nette et autres avantages.

Les faiblesses de la réglementation en place<sup>24</sup>, et plus particulièrement, la nécessité de renforcer le contrôle du MFPE sur tous les acteurs privés intervenant pour le placement à l'étranger, a amené à l'élaboration d'un projet de loi sur la réglementation de ce secteur, actuellement présenté à l'ARP pour examen.

### **Renforcement du contrôle du MFPE dans le projet de loi**

Le projet de loi visant la mise en place d'une réglementation plus exhaustive de l'intervention des agences privées prévoit le visa des contrats de travail à l'international par le ministère de de la formation professionnelle et de l'emploi<sup>25</sup>. Les agences sont par ailleurs obligées de tenir

---

<sup>22</sup> loi No.49-2010 du 1<sup>er</sup> novembre 2010 complétant la loi No.75-1985 du 20 juillet 1985 relative au régime applicable aux personnels de la coopération technique, et le décret d'application No.2010-2948 du 09 novembre 2010 fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par les établissements privés d'activités de placement à l'étranger

<sup>23</sup> Projet de loi n°70 /2019 relative à l'organisation de l'exercice de l'activité de placement des tunisiens مشروع قانون عدد 70/2019 يتعلق بتنظيم ممارسة المؤسسات الخاصة لنشاط توظيف التونسيين بالخارج [http://www.arp.tn/site/projet/AR/fiche\\_proj.jsp?cp=108106](http://www.arp.tn/site/projet/AR/fiche_proj.jsp?cp=108106)

<sup>24</sup> CF. Rapport diagnostic des processus de recrutement en Tunisie, projet Fair, op.cit.

<sup>25</sup> art.10 du projet de loi, op.cit.

des registres actualisés précisant les services fournis et la liste des bénéficiaires, en plus des copies des contrats visés et des dossiers des candidats pour le placement à l'étranger. L'interdiction de perception de frais des candidats a été maintenue dans ce projet de réforme.

Le contrôle du MFPE est renforcé par le projet de loi, qui prévoit la création d'un corps d'inspection au sein du MFPE pour cette fin. Le contrôle prévu s'étend aussi bien aux agences ayant reçu l'autorisation d'exercice, que pour toute autre entité qui intervient pour ce placement sans autorisation légale. Le projet de loi renvoie à un décret gouvernemental pour fixer le statut et les détails des attributions de ce corps d'inspection.

Des sanctions pénales sont par ailleurs prévues pour les agences exerçant l'activité sans autorisation, ainsi que pour les agences autorisées, en cas de pratiques abusive en matière de recrutement, telles que la fraude par des contrats ou des avantages fictifs.

### **1.2.2. Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT)**

L'ATCT est également une structure publique de placement des tunisiens à l'étranger. Créée par la loi du 27 avril 1972, pour promouvoir la coopération technique, son action s'est développée spécialement en matière de prospection d'opportunités d'emploi et au placement à l'étranger des tunisiens qualifiés. A ce titre, elle constitue donc, un service public d'emploi, même si, organiquement, l'ATCT relève du ministère du développement et de la coopération internationale.

Les attributions de l'ATCT sont d'après la loi<sup>26</sup> :

- De participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de coopération technique fournie par la Tunisie aux pays amis et aux organisations internationales ;
- De promouvoir la coopération technique fournie par un inventaire permanent des ressources disponibles et par la prospection des possibilités extérieures ;
- De gérer le personnel d'assistance technique mis à la disposition de l'Agence et exerçant à l'étranger ;
- D'assurer, par l'intermédiaire des missions diplomatiques à l'étranger, la défense morale et matérielle des agents tunisiens exerçant à l'étranger dans le cadre de la Coopération Technique.

### **1.2.3. Ministère des affaires étrangères**

La négociation des accords bilatéraux et multilatéraux concernant la migration, est menée par le MAE, avec la participation des ministères concernés. la réglementation des attributions du ministère prévoit en effet qu'il est chargé de préparer et de conduire, en collaboration avec les départements ministériels intéressés, la négociation et la conclusion des traités,

---

<sup>26</sup> Loi n°72-35 du 27 avril 1972.

conventions et Accords internationaux. Il en propose la ratification, la publication en assurant en cas de besoin l'interprétation et veille sur leur bonne exécution

De même, le MAE constitue l'intermédiaire officiel entre les missions étrangères, les institutions et organisations internationales établies en Tunisie d'une part, et les départements ministériels et les organismes tunisiens, d'autre part<sup>27</sup>.

Le décret d'organisation du ministère des affaires étrangères<sup>28</sup> prévoit par ailleurs que la direction générale des affaires consulaires du ministère est chargée, inter alia, des questions consulaires et sociales des ressortissants tunisiens à l'étranger ainsi que des questions relatives à la protection de leurs biens et intérêts privés.

#### 1.2.4. Ministère des affaires sociales

Plusieurs structures du ministère interviennent à des titres différents dans la gestion de l'émigration du travail.

**La Direction générale de la sécurité sociale**, comporte une direction des conventions bilatérales et de la coopération internationale en matière de sécurité sociale dont la mission définie par le décret de 2019<sup>29</sup> concerne :

- La préparation, et l'étude des conventions de sécurité sociale au niveau bilatéral, multilatéral et régional ;
- L'échange d'information et de législation avec les pays concernés par la coopération dans le domaine de la sécurité sociale ;
- L'élaboration des projets de textes et de conventions à conclure en coordination avec les structures pertinentes ;
- La négociation en vue de la conclusion des conventions de sécurité sociale avec les autorités étrangères compétentes ;
- Le suivi des conventions en vigueur avec les institutions de sécurité sociale tunisiennes et étrangères en conformité avec les décisions des commissions mixtes ;
- L'échange d'information et de compétences et la coopération dans le domaine de la sécurité sociale avec les institutions et les organisations internationales.

---

<sup>27</sup> Décret n° 84-1242 du 20 Octobre 1984 fixant les attributions du ministère des affaires étrangères

<sup>28</sup> Décret gouvernemental n° 2018-770 du 7 septembre 2018, portant organisation du ministère des affaires étrangères, art. 30.

<sup>29</sup> Décret gouvernemental n°340 du 31 mars 2019 relatif à l'organisation du MAS, art.17.

La Tunisie a conclu plusieurs conventions de sécurité sociale avec les pays d'accueil de tunisiens<sup>30</sup>, qui couvrirait, selon la DGSS, 93% de la totalité des membres de la communauté tunisienne à l'étranger.<sup>31</sup>

**La direction générale de la coopération internationale en matière de migration**, est prévue par le décret de 2012 comme un des services spécifiques du secrétariat d'Etat aux migrations et qui donc devrait faire actuellement partie des services spécifiques du MAS<sup>32</sup>, est chargé d'après ce décret de promouvoir la coopération avec tous les pays en vue d'assister les Tunisiens qui y résident, entretenir des liens avec les pays d'origine des émigrés étrangers en Tunisie et conclure les conventions appropriées en la matière.

Elle participe à l'élaboration et à la négociation des projets de conventions qui seront conclues par l'Etat Tunisien et qui visent la protection et la consolidation des droits sociaux et économiques des migrants.

La direction est également chargée de promouvoir la coordination des relations avec les organisations et les organismes internationaux œuvrant dans le domaine de la migration et d'assurer la coordination, l'examen et le suivi des préoccupations des migrants.

A cet effet, elle comprend deux unités :

- Une unité de la coopération internationale ;
- Une unité de la coopération avec les organisations régionales et internationales.<sup>33</sup>

On note que les problèmes organisationnels liés essentiellement à l'instabilité de la structure désignée comme chef de file pour la coordination entre les différents intervenants dans la question migratoire aboutit à ce que ce département ne soit pas systématiquement associé à toutes les actions concernant la coopération voire à une discontinuité dans le suivi de certains dossiers.<sup>34</sup>

#### **Office des tunisiens à l'étranger (OTE)**

Institué en juin 1988<sup>35</sup>, l'OTE constitue l'institution dédiée à la question de la protection et du suivi des affaires des tunisiens à l'étranger, sous la tutelle du ministère des affaires sociales. A travers ses représentations dans le pays d'accueil, et plus particulièrement le réseau des attachés sociaux, l'OTE joue un rôle dans la promotion d'une émigration de la main d'œuvre tunisienne dans des conditions équitables.

---

<sup>30</sup> CF. liste des conventions en annexe.

<sup>31</sup> Déclaration de M. Madouri(K), in. Le <https://www.webmanagercenter.com/2019/11/23/441635/vingt-trois-conventions-lient-la-tunisie-a-des-pays-etrangers-dans-le-domaines-de-la-securite-sociale/>  
Consultée le 11/03/2020.

<sup>32</sup> Même si le décret gouvernemental du 31 mars 2019 relatif à l'organisation du MAS ne prévoit pas cette direction parmi les services spécifiques du MAS, alors que le secrétariat d'Etat a été supprimé.

<sup>33</sup> Décret n° 2012-1860 du 11 septembre 2012, portant organisation du secrétariat d'Etat aux migrations et aux Tunisiens à l'étranger

<sup>34</sup> Source : entretien avec Mme Hamida erraies et Mme Monia ben amor, DGCIM.

<sup>35</sup> Art.14 de la loi n°60-88 du 2 juin 1988.

Parmi les missions de l'attaché social fixées par la réglementation, celles-ci sont particulièrement pertinentes à cet égard :

- Assurer l'exécution des conventions de main d'œuvre conclues avec d'autres pays ;
- Organiser et suivre l'émigration des tunisiens à l'étranger ;
- Assurer la promotion et l'exécution des programmes d'encadrement des tunisiens résidents à l'étranger ;
- Instituer un système d'information continu au profit de TRE et veiller à son suivi<sup>36</sup>.

### **L'observatoire national de la migration**

La création de l'observatoire répond à la nécessité de disposer de données fiables et exhaustives, pour constituer une base à l'élaboration de politiques efficaces de la migration, fondée sur des données factuelles, et de mettre en place une structure d'articulation des différentes interventions en matière de gestion de la migration.

Sous la tutelle du ministère des affaires sociales, cet organisme est en charge de rassembler toutes les données relatives à la question de la migration à l'échelle nationale et internationale, en vue d'appuyer les structures opérant sur la gestion de la migration en général, y compris pour la promotion d'une migration de travail équitable. L'observatoire est chargé d'œuvrer à créer une base de données sur la migration et à contribuer à la conceptualisation et à l'évaluation des politiques relatives à la question de la migration.<sup>37</sup>

Le décret de 2014 instituant l'observatoire prévoit en effet au titre de ses missions, celles de :

- Observer le phénomène de la migration, collecter les informations et les données y afférentes sur le plan national et international, veiller à les mettre à jour, les analyser et les répertorier dans des banques et bases de données créées à cet effet ;
- Réaliser des recherches et des études relatives à la migration et de prospecter ses horizons futurs ;
- Assurer la coordination avec les différents intervenants et les institutions nationales ;
- Contribuer à concevoir et à évaluer des programmes et des politiques visant la promotion de la condition des migrants, et la consolidation de leurs attachements au pays et leurs contributions aux efforts du développement ;
- Coopérer avec les organisations internationales, les experts et les centres de recherche spécialisés dans la migration ;
- Publier des revues périodiques et conjoncturelles concernant la migration ;
- Participer aux conférences et séminaires internationaux et régionaux et organiser des séminaires d'apprentissage et de formation, des colloques et des manifestations sur la migration.

---

<sup>36</sup>Loi n°60-88 du 2 juin 1988, art.14 relatif à la création de l'OTE et circulaire commune entre le Ministère des Affaires Etrangères et le Ministère des Affaires Sociales, n° 12/95 déterminant les missions de l'attaché social.

<sup>37</sup>1 décret n°1930 - 2014 du 30 avril 2014

La collaboration des différentes parties prenantes avec l'Observatoire, notamment en matière d'échange de données statistiques et administratives est particulièrement importante afin de permettre le déploiement du rôle de cette institution.

## **2. La coopération avec les pays de destination pour la gestion de la migration de main d'œuvre**

Au niveau multilatéral, la Tunisie n'a pas ratifié les conventions internationales relatives à la protection des travailleurs migrants, aussi bien la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille des Nations Unies de 1990, que les conventions de l'OIT<sup>38</sup>. Cependant, la Tunisie fait partie des Etats qui ont adopté le PMM, qui par ailleurs, se réfère à l'ensemble des instruments internationaux de protection des droits de l'homme, ainsi qu'à la convention des Nations unies de 1990<sup>39</sup>.

Au niveau bilatéral, en revanche, la Tunisie a conclu un grand nombre de conventions de sécurité sociale avec les pays d'accueil des travailleurs tunisiens dans le but de garantir l'égalité de traitement, la consolidation des périodes de cotisation et le transfert des droits en matière de sécurité sociale<sup>40</sup>.

Plusieurs accords bilatéraux concernant la migration de main d'œuvre ont par ailleurs été conclus avec les pays de destination des tunisiens.

### **2.1. La migration de travail dans les relations avec l'UE**

La question de la migration de main d'œuvre constitue un aspect qui s'est imposé dans les échanges entre la Tunisie et l'Union européenne, concernant la question migratoire ou même dans le cadre général de la coopération pour le développement. La question est en effet abordée au niveau des dialogues régionaux en matière de migration et au niveau bilatéral, à travers le partenariat pour la mobilité conclue avec l'union européenne.

#### **2.1.1. Les dialogues régionaux sur la migration**

La Tunisie participe aux principaux forums de dialogue rassemblant les pays des deux rives de la méditerranée, ainsi que ceux entre les pays européens et l'Afrique, relatifs à la migration,

---

<sup>38</sup>Conventions de l'OIT (C97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (C143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

<sup>39</sup> Cf. Déclaration tunisienne in. <https://www.un.org/en/conf/migration/statements.shtml>

<sup>40</sup> Cf. la liste des conventions en annexe.

et qui intègrent à leur action, la thématique de la gestion de la migration de main d'œuvre, sous différents aspects. Il s'agit principalement du dialogue euro-africain sur la migration et le développement (processus de Rabat), l'Initiative sur la route migratoire UE-Corne de l'Afrique (processus de Khartoum), et le dialogue sur la migration dans la méditerranée occidentale 5+5, en plus du partenariat Euro-Méditerranéen.

**\*Le processus de Rabat** a été initié afin d'offrir un cadre de dialogue et de consultation visant la coopération entre les pays d'origine, et de destination concernée par les routes migratoires reliant l'Afrique centrale, de l'ouest et du Nord à l'Europe.

Ainsi, les 10 et 11 juillet 2006, s'est tenue à Rabat une première conférence Euro-Africaine sur la Migration et le Développement, mettant en place un partenariat entre les pays (dont la Tunisie), concernés par les flux migratoires vers l'Europe en provenance du nord, du centre et de l'ouest de l'Afrique.

**\*Le processus de Khartoum** : Le 27 Novembre 2014, s'est tenue à Rome la 4<sup>ème</sup> Conférence ministérielle euro-africaine sur la migration et le développement, aboutissant à l'adoption de la Déclaration de Rome, qui a lancé **le processus de Khartoum**, également appelé Initiative pour la route migratoire UE-Corne de l'Afrique.

Le programme de Rome pour 2015-2017, qui constitue avec la déclaration, le cadre stratégique pour la 4<sup>ème</sup> phase du processus de Rabat confirme les objectifs fixés par la stratégie de Dakar, et inclut parmi les piliers thématiques prévus celui « d'organiser la mobilité et la migration légale »,<sup>41</sup> avec comme composantes pertinentes en matière de migration du travail :

- Le renforcement des capacités institutionnelles de gestion de l'offre et de la demande d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que les liens entre les institutions en charge des questions migratoires et politiques de l'emploi ;
- Encourager dans les pays de destination la mise à disposition d'opportunités d'emploi et d'études sur la base de la situation du marché du travail.

\*En novembre 2015, **le sommet euro-africain sur la migration, tenu à la Valette**, a abouti à l'adoption d'une déclaration politique et d'un plan d'action déterminant cinq domaines de coopération : les avantages de la migration en termes de développement et la lutte contre les causes profondes de la migration irrégulière, la migration légale et la mobilité, protection et asile, prévention et lutte contre la migration irrégulière, et enfin le volet retour, réadmission et réintégration<sup>42</sup>. Un fonds fiduciaire d'urgence en faveur de la stabilité et de la lutte contre

---

<sup>41</sup> [http://italia2014.eu/media/3775/fr\\_declaration\\_prog\\_rome\\_final\\_27\\_11\\_2014.pdf](http://italia2014.eu/media/3775/fr_declaration_prog_rome_final_27_11_2014.pdf)

<sup>42</sup> CF Sommet de La Valette sur la migration, 11-12/11/2015 - déclaration politique

Consultable sur : <http://www.consilium.europa.eu/fr/meetings/international-summit/2015/11/11-12/>

les causes profondes de la migration irrégulière et du phénomène des personnes déplacées en Afrique mis en place par l'UE, a également été lancé.

**\*Pour le partenariat Euro-méditerranéen**, ou processus de Barcelone, auquel participe la Tunisie, la composante migration a été intégrée en 2005 comme un des quatre piliers du partenariat.

Il convient de rappeler, que La question de la migration de main d'œuvre et la promotion de possibilité de migration légale s'est imposé comme une question essentielle dans le débat entre les Etats des deux rives de la méditerranée. C'est également la question qui focalise la divergence de perspectives des deux parties, entre le souci de se voir ouvrir des voies de migration légale accessibles et celui d'assurer plutôt le retour des migrants irréguliers. Aussi, l'évolution de la politique migratoire européenne vers « l'approche globale des migrations et de la mobilité » devrait assurer un outil pour rallier, et mettre en équilibre ces différents intérêts.

Le programme Euro Med-Migration est en effet aligné sur les thématiques définies par l'Approche globale des migrations et la mobilité dont celle relative à la migration légale et la mobilité. La migration du travail est alors envisagée dans le volet relatif à la migration légale des projets Euro-Med Migration I-IV (2004-2019). Le projet envisage, entre autres actions, le renforcement des capacités pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de migration, fondées sur des données factuelles<sup>43</sup>.

La question du développement des compétences et l'alignement des programmes de formation avec les standards professionnels des pays de destination, ainsi que la reconnaissance des qualifications, a également été posée dans ces dialogues, comme un aspect important en lien avec la promotion des voies de migration régulière, qui devrait faire l'objet d'actions de coopération<sup>44</sup>.

### 2.1.2. Les relations bilatérale UE-Tunisie- le partenariat de mobilité

La Tunisie a signé, le 3 mars 2014, avec l'UE et dix états membres (la France, l'Allemagne, l'Italie, la Belgique, le Danemark, la Pologne, le Portugal, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni) une déclaration conjointe pour le partenariat de mobilité UE-Tunisie<sup>45</sup>. Cet instrument

---

<sup>43</sup> <https://www.euneighbours.eu/fr/south/eu-in-action/projects/euomed-migration-iv>

<sup>44</sup> Cf .pour l'analyse des dialogue régionaux sur la migration, REGIONAL MIGRATION DIALOGUES AND THE GLOBAL MIGRATION AND DEVELOPMENT AGENDA A Study on Five Regional Migration Dialogues Bringing Together Countries in Africa, Asia and Europe, icmpd, 2016.

<sup>45</sup> Rappelons que l'article 79 du traité sur le fonctionnement de l'UE prévoit que les prérogatives de l'Union en matière migratoire « n'affecte pas le droit des États membres de fixer les volumes d'entrée des ressortissants de pays tiers, en provenance de pays tiers, sur leur territoire dans le but d'y rechercher un emploi salarié ou non salarié », celle-ci reste un prérogative souveraine des Etats membres .

s'inscrit dans le cadre de la stratégie européenne d'approche globale de la gestion des migrations, qui consacre le lien entre migration et développement, et qui offre un cadre de coopération flexible, car juridiquement non contraignant, sur différents aspects de la gestion du phénomène migratoire, à savoir :

- Mobilité, migration régulière et intégration ;
- Lutte contre la migration irrégulière, réadmission ;
- Migration et développement ;
- Asile et protection.

#### **Les axes de coopération en matière de migration du travail :**

Pour le premier axe qui concerne la coopération pour la promotion de la migration régulière, et de la mobilité entre la Tunisie et les pays européens, certaines initiatives sont envisagées par le partenariat.

- La simplification des procédures d'accès et de séjour régulier ;
- La facilitation de la circulation ou de la mobilité de main d'œuvre est en fait envisagée d'une manière très limitée dans le partenariat, où il est question d'une simplification des procédures, et d'application des flexibilités offertes par la législation de l'UE sur les visas de courts séjours. La négociation d'un accord sur les facilitations de visas est également prévue, mais elle est mise en lien avec la négociation et la conclusion d'un accord de réadmission entre l'UE et la Tunisie. Ceci a amené la société civile et nombre d'observateurs à considérer, qu'il ne s'agit pas d'une ouverture en faveur de la mobilité de la main d'œuvre et la migration régulière entre la Tunisie et l'Europe, mais plutôt de mesures d'ampleur limitée en contrepartie de l'engagement pour la réadmission des migrants irréguliers<sup>46</sup> ;
- Améliorer le service d'information pour les candidats à l'émigration sur les possibilités d'immigration et les opportunités d'emplois. Le partenariat envisage une meilleure coopération entre les agences d'emploi en Tunisie et celles des Etats européens ;
- Améliorer la possibilité, pour les diplômés de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur et universitaire tunisiens, d'avoir accès à des offres d'étude et d'emploi disponibles dans les États membres correspondant à leurs qualifications et faciliter la reconnaissance par les autorités compétentes des Etats membres des certifications professionnelles et universitaires délivrées par les instituts tunisiens notamment grâce à l'opérationnalisation du cadre tunisien des certifications en correspondance avec le cadre européen des certifications.

---

<sup>46</sup> CF.FTDES, Dorra Jaibi, le partenariat pour la mobilité : quand flexibilité rime avec conditionnalité, cahiers du FTDES, N°1.

- Améliorer les services d'assistance aux candidats à l'émigration, et renforcer la capacité des autorités intervenant pour le placement, et faciliter les migrations temporaires et circulaires par des initiatives concrètes et efficaces ;
- Renforcer la capacité des systèmes de formation professionnelle et d'enseignement supérieur tunisiens pour faciliter la correspondance avec les offres de formation et d'emploi disponibles dans l'UE ;
- Favoriser la mise en place de formations professionnelles et linguistiques spécifiquement destinées à faciliter l'adéquation avec les besoins de certains secteurs professionnels ou de certains Etats membres<sup>47</sup>.

### **La mise en œuvre et suivi du partenariat**

La déclaration prévoit la poursuite du dialogue et de la concertation pour définir les besoins relativement aux axes de la gestion de la migration établis, avec l'association des acteurs de la société civile.

Un ensemble d'actions et d'initiatives concrètes est négocié et établi par le comité mixte de suivi de la mise en œuvre de la déclaration, avec mise à jour des actions et de leur tableau de bord. Une réunion deux fois par an est prévue pour ce comité.

## **2.2. Accords bilatéraux et coopération en matière de migration du travail**

### **2.2.1. Les accords tuniso-français**

La gestion de la migration de la main d'œuvre tunisienne vers la France, à travers des accords bilatéraux a commencé dès les premières vagues de migration tunisienne vers ce pays, avec la conclusion en 1963 de la convention de migration de main-d'œuvre avec la France, puis de l'accord sur le régime de la circulation des personnes entre la Tunisie et la France, en 1964, qui fut suivi en 1969 de l'installation d'une représentation de l'OFII en Tunisie.

L'accord de 1963<sup>48</sup>, qui n'a aujourd'hui qu'un intérêt historique vue les accords qui ont été conclus depuis, réglementait le processus de recrutement des travailleurs tunisiens en France, en précisant la procédure de sélection et d'accompagnement des travailleurs, les droits qui leurs sont garantis dans le pays d'accueil, ainsi que le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

*Ainsi le processus de recrutement* pouvait être nominatif ou anonyme, et une présélection professionnelle et médicale, (cette dernière est seulement prévue lors d'un recrutement nominatif), est menée par les autorités tunisiennes, avec une limite d'âge pour le travailleur,

---

<sup>47</sup> Déclaration conjointe pour le Partenariat de Mobilité entre la Tunisie, l'Union Européenne et ses Etats membres participants <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/3/2013/FR/3-2013-8581-FR-F1-1-ANNEX-1.PDF>

<sup>48</sup> <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%201565/volume-1565-I-27261-French.pdf>

fixé par l'accord. Une sélection définitive se fait alors par le service français, placé sous le contrôle de l'ambassade de France, dont les frais sont à la charge du gouvernement français.

Le travailleur sélectionné signe alors un contrat, visé par les services du ministère français du travail, et qui lui sera remis avant son départ. Le contrat est conforme au contrat-type prévu par la législation française et toute modification du contrat est communiquée aux autorités tunisiennes.

L'accord prévoit la simplification et l'accélération des formalités administratives pour l'entrée du travailleur au pays d'accueil. Son accueil et son transport du point de débarquement en France vers le lieu du travail est à la charge du gouvernement français.

L'accord définit également Les *droits du travailleur* garantis dans le pays d'accueil, en matière d'emploi, de droits du travail et de droits sociaux.

Ainsi il prévoit l'égalité des droits et de traitement avec les travailleurs français, concernant le salaire, les conditions de travail, d'hygiène, de sécurité et de logement, et les congés payés.

Dans l'attente de la conclusion d'une convention de sécurité sociale, celle-ci va en effet être signée en 1965 entre les deux Etats. L'accord avait prévu que le travailleur bénéficie des avantages qui lui sont accordés par la réglementation en vigueur, et il bénéficie de la réglementation en matière d'aide sociale.

En cas de rupture du contrat de travail de la part de l'employeur, les services français assurent son placement dans des conditions comparables à celles prévues par le contrat initial.

Enfin une commission mixte était prévue pour le suivi de la mise en œuvre de l'accord, qui devait se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'institution du système de visas pour ralentir les flux migratoires vers les pays européens, dont la France, au milieu des années 80, marque un tournant dans l'évolution de ces flux et amènera à la conclusion de nouveaux accords bilatéraux entre les deux Etats, que l'accord cadre de gestion concertée de la migration vient consolider.

### **2.2.1.1 L'accord tuniso-français du 17 Mars 1988 en matière de séjour et du travail<sup>49</sup>**

Il s'agit d'un accord de base, auquel se réfère l'accord de gestion concertée de la migration de 2008, et qui vient régler le séjour et l'accès au travail pour les ressortissants des deux pays, et surtout l'accès au séjour et au travail pour les membres de famille des migrants tunisiens, titulaires de titre de séjour et de travail en France.

Il y est prévu que les ressortissants tunisiens désireux d'exercer une activité professionnelle salariée en France, pour une durée d'un an au minimum, et ayant obtenu un contrat de travail

---

<sup>49</sup>Révisé par l'avenant du 8 septembre 2000.

visé par les autorités compétentes, ont droit à un titre de séjour valable un an, renouvelable, portant la mention « salarié ».

Après trois ans de séjour régulier en France, les ressortissants tunisiens visés à l'alinéa précédent peuvent obtenir un titre de séjour de dix ans. Il est statué sur leur demande en tenant compte des conditions d'exercice de leurs activités professionnelles et de leurs moyens d'existence. Ce titre vaut une autorisation de séjour et d'exercice de toute profession salariée ou non, y compris commerciale.<sup>50</sup>

Les membres des familles des ressortissants tunisiens, conjoints et enfants n'ayant pas atteint l'âge de la majorité dans le pays d'accueil, admis au séjour dans le cadre du regroupement familial, bénéficient du droit d'accès au travail avec inopposabilité de la situation du marché de l'emploi.

L'évolution des échanges et des dialogues régionaux sur la migration, et plus particulièrement la question de la promotion des voies régulières de migration, va donner lieu à de nouveaux accords entre les deux pays, prônant une plus grande coopération dans ce sens.

#### **2.2.1.2. L'accord relatif aux échanges de jeunes professionnels signé le 4 décembre 2003**

L'accord s'inscrit dans la recherche de modalités de coopération entre la Tunisie et la France, pays de destination principale des tunisiens, sur le volet du développement des compétences, en permettant aux jeunes professionnels de valoriser leurs qualifications professionnelles par l'expérience au sein d'une entreprise du pays d'accueil<sup>51</sup>.

Il concerne les jeunes professionnels âgés entre 18 et 35 ans titulaires d'un diplôme correspondant à la qualification requise pour l'emploi offert par l'entreprise française, ou d'une expérience professionnelle dans le domaine d'activité.

#### ***Conditions de l'emploi et les droits garantis***

L'accès à l'emploi pour ces jeunes est ouvert sans opposabilité de la situation du marché du travail, mais sur la base d'un CDD, pour une durée de 3 à 12 mois, pouvant aller jusqu'à 18 mois. Le caractère strictement temporaire de l'emploi est souligné par l'obligation d'engagement pour le retour, de la part du bénéficiaire au terme de cette période, et l'interdiction qui lui est faite de prendre un emploi autre que celui pour lequel il a été admis au pays d'accueil.

---

<sup>50</sup> Art. 1 et Art. 3 de l'accord.

<sup>51</sup> Art.1 de l'accord.

Accord publié in.

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=249A92ACA645A86CDEAE72A70B69C9C0.tplgfr25s\\_1?cidTexte=JORFTEXT000000436719&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCO](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=249A92ACA645A86CDEAE72A70B69C9C0.tplgfr25s_1?cidTexte=JORFTEXT000000436719&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCO)

De même, la famille du travailleur recruté dans ce cadre ne peut accéder au dispositif de regroupement familial, ni bénéficier d'autorisation de travail, pour la durée de son emploi.

L'accord prévoit par ailleurs l'égalité de traitement entre ces salariés et les ressortissants du pays d'accueil, et de l'application de la réglementation en vigueur, du point de vue des conditions et des droits du travail, ainsi que l'application des dispositions de la convention franco-tunisienne de sécurité sociale à leur égard.

### ***Le processus de recrutement***

Les organismes de mise en œuvre sont appelés à faciliter les recherches d'emploi des candidats, en mettant à la disposition des candidats la documentation nécessaire pour la recherche d'un employeur et en prenant les dispositions utiles afin de faire connaître aux entreprises les possibilités offertes par l'accord. Dans ce sens, l'accord renvoie pour les modalités pratiques de la coopération entre ces organismes, à des arrangements complémentaires, à travers la constitution d'un comité technique conjoint<sup>52</sup>.

La mise en œuvre de l'accord est à la charge du ministère de l'emploi tunisien, pour le côté tunisien, et pour la partie française, le ministère des affaires sociales, de l'emploi et de la solidarité, ainsi que l'OFII auxquels seront transmises les demandes d'autorisation.

Ainsi le jeune professionnel ayant obtenu une offre d'emploi en France, dans les conditions prévues par cet accord, doit faire déposer par son employeur, un dossier en France auprès de la direction territoriale de l'OFII compétente selon le lieu d'activité. Après vérification de la recevabilité, celle-ci transmet la demande au Service de la main d'œuvre étrangère de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), compétente pour l'octroi de l'autorisation de travail.

L'autorisation de travail est alors adressée à la représentation de l'OFII en Tunisie qui se charge de convoquer le "jeune professionnel" pour le contrôle médical obligatoire et l'accompagne dans ses démarches de demande de visa.

Le visa délivré est un visa de long séjour valant titre de séjour pour la durée du contrat de travail dans la limite d'un an. À son arrivée en France, le salarié tunisien doit procéder à la validation de son visa<sup>53</sup>.

Selon l'OFII, la faiblesse de l'accord jeune professionnel, c'est qu'il peut être pris, comme un moyen pour atteindre la France, c'est-à-dire comme un moyen pour une émigration permanente alors qu'il a été prévu pour un autre dessein, celui d'une migration circulaire ou plutôt temporaire en vue de la valorisation des qualifications de ces jeunes et l'amélioration de leur employabilité.

---

<sup>52</sup> Art.7 et Art.9 de l'accord.

<sup>53</sup> OFII. site consulté <https://tn.ambafrance.org/Accord-sur-l-echange-de-jeunes-professionnels>

Actuellement on ne dispose pas de chiffres au niveau de l'OFII sur les retours effectifs des jeunes professionnels placés à travers cette modalité. Les cycles d'information sur l'aide à la réinsertion des jeunes professionnels de retour qui seront organisés par l'OFII devraient permettre de chiffrer ces retours. Néanmoins, l'obligation de retour est soulignée comme un facteur qui expliquerait la non-attractivité de cette modalité<sup>54</sup>.

### **2.2.1.3. Accord cadre relatif à la gestion concertée des migrations et au développement solidaire et ses protocoles d'application :**

#### **Objectif et structure de l'accord**

L'accord s'inscrit dans l'objectif de promouvoir un partenariat stratégique pour le développement, à travers une gestion concertée de la migration, celle-ci devant être conçue dans une perspective intégrée du développement. La référence est faite aux différents dialogues régionaux sur la migration, et l'esprit de coopération qui en est dégagé.<sup>55</sup>

Aussi, l'accord a-t-il prévu deux volets :

- **La facilitation de la circulation, du séjour et du travail entre les deux pays et la réadmission** des ressortissants en situation irrégulière, dont les modalités de mise en œuvre sont prévues par le protocole relatif à la gestion concertée des migrations entre les deux pays ;
- **Un partenariat privilégié en matière de développement solidaire**, par l'engagement à adopter une stratégie conjointe visant à promouvoir une coopération multiforme pour le développement. Les termes de cette coopération et ses mesures sont prévus dans le protocole relatif au développement solidaire.

Concernant la gestion de la migration, en lien avec la migration de la main d'œuvre tunisienne en France, deux aspects sont pertinents :

- Les facilitations à la circulation des personnes ;
- Les voies de migration de travail ouvertes pour les tunisiens.

#### ***A/les facilitations à la circulation :***

Il s'agit de l'engagement pour faciliter la délivrance de visa de court séjour, à entrées multiples, dit visa de circulation pour une catégorie de personnes qui sont :

- a) Hommes d'affaires, commerçants, artisans, médecins, avocats, intellectuels, universitaires, scientifiques, artistes ou sportifs de haut niveau qui participent activement aux relations économiques, commerciales, professionnelles, universitaires, scientifiques, culturelles et sportives entre les deux pays ;

---

<sup>54</sup> Entretien avec l'OFII, le 10/01/2020

<sup>55</sup> Préambule de l'accord cadre.

- b) Personnes ayant bénéficié de la carte de séjour « compétences et talents »<sup>56</sup> ;
- c) Personnes appelées à recevoir des soins réguliers en France sous réserve qu'elles présentent des garanties financières suffisantes pour la couverture de ces soins ;
- d) Membres de famille au premier degré des ressortissants tunisiens résidant en France ;
- e) Agents publics en activité ou à la retraite se rendant en visite privée en France ;
- f) Conjoint tunisien divorcé d'un ressortissant français et désireux d'exercer son droit de visite à l'égard d'un enfant issu du couple et résidant en France.
- g)

Un visa de court séjour est également prévu pour les cas suivants :

- a) Visites de ressortissants tunisiens hospitalisés, par leurs membres de la famille au 1<sup>er</sup> degré ;
- b) Action auprès des tribunaux et administrations publiques ;
- c) Liquidation de succession ;
- d) Exercice du droit de visite en vertu d'une décision judiciaire définitive ;
- e) Perte de carte de séjour ;
- f) Visites en France dans le cadre de la coopération décentralisée et des activités destinées aux ressortissants tunisiens établis en France.

Il est cependant difficile de voir dans les cas énumérés une véritable facilitation de la mobilité pour le travail, il s'agirait plutôt de simplification des procédures d'octroi de visas pour des catégories limitées, sans qu'il y soit spécifiquement, par exemple, question d'un droit de visas pour recherche d'emploi.

### **Les ouvertures de voies de migration régulière pour la main d'œuvre tunisienne**

En plus de renforcer le contingent prévu par l'accord relatif aux jeunes professionnels, l'accord prévoit des facilités pour l'emploi d'autres catégories de travailleurs avec des conditions différentes :

A/Les jeunes professionnels dont le nombre maximum initialement fixé par l'accord de 2003 (100 par an) a été porté à 1500 par an, avec l'inopposabilité de la situation du marché du travail. La durée maximale de l'emploi a également été portée à 24 mois si l'intéressé présente à l'appui de sa candidature un projet professionnel de retour élaboré avec l'appui de l'organisme public compétent de son pays.

---

<sup>56</sup>« Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France, les procédures concernant les salariés en mission, les cartes compétences et talents ainsi que les cartes bleues européennes ont disparu. Ces différents titres de séjour ont été remplacés par le "passeport talent" dont les formalités relèvent du Consulat général de France à Tunis », <https://tn.ambafrance.org/Office-francais-de-l-immigration-et-de-l-integration>

Des opérations de vulgarisation concernant l'Accord relatif aux échanges de jeunes professionnels signé le 4 décembre 2003, sont également prévues par l'accord.

B/Un titre de séjour de 3 ans renouvelable une fois, dit « compétences et talents », est accordé au tunisien « susceptible de participer, du fait de ses compétences et de ses talents, de façon significative et durable au développement économique ou au rayonnement, notamment intellectuel, scientifique, culturel, humanitaire ou sportif de la France et, directement ou indirectement, de la Tunisie ». Le titulaire de ce titre est dispensé de la signature du contrat d'accueil et d'intégration. Le nombre de titres accordées peut aller jusqu'à 1500 par an.

L'accès au marché de l'emploi pour les Tunisiens hautement qualifiés est par ailleurs encouragé par l'accord, qui prévoit que « le tunisien ayant obtenu un diplôme au moins équivalent au master ou à la licence professionnelle, d'un établissement d'enseignement supérieur français (...), est autorisé de plein droit, au séjour d'une durée de six mois, renouvelable une fois, afin de compléter sa formation par une première expérience professionnelle en France dans la perspective de son retour en Tunisie. Pendant cette période il est autorisé à chercher et à exercer un emploi ouvrant droit à une rémunération au moins égale à une fois et demie la rémunération mensuelle minimale en vigueur en France. A l'issue cette période, le ressortissant tunisien titulaire d'un emploi ou justifiant d'une promesse d'embauche est autorisé à séjourner en France pour l'exercice de son activité professionnelle, sans que la situation de l'emploi ne lui soit opposable ».

Rappelons par ailleurs que la directive européenne<sup>57</sup> du 25 mai 2009, établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, et instaurant le permis de séjour, carte bleue européenne, a été reprise dans la loi française<sup>58</sup> relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité. Ce dispositif vise à faciliter l'entrée, le séjour et le travail en France des travailleurs hautement qualifiés au sens de la directive précitée.

C/Un titre de séjour pluriannuel portant la mention « travailleur saisonnier », d'une durée de trois ans, renouvelable, et permettant de travailler en France jusqu'à six mois par an, est délivré au ressortissant tunisien titulaire d'un contrat de travail saisonnier d'une durée minimale de trois mois et qui

S'engage à maintenir sa résidence hors de France. Le titulaire de ce titre est dispensé de la signature du contrat d'accueil et d'intégration.<sup>59</sup>

D/Le titre de séjour portant la mention « salarié » prévu par l'accord de 1988, peut être accordé aux travailleurs tunisiens, pour des métiers en tension, et dont la liste est fixée en

---

<sup>57</sup> [directive européenne 2009/50/CE](#) 

<sup>58</sup> la [loi du 16 juin 2011](#) 

<sup>59</sup> Art.2 du PROTOCOLE relatif à la gestion concertée des migrations entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République tunisienne (ensemble deux annexes)

annexe du protocole, sur présentation d'un contrat de travail visé par les autorités compétentes, sans que ceci ne soit lié à la situation du marché de l'emploi. Cette modalité devrait permettre l'introduction de 3500 tunisiens.

L'accord prévoit que la liste des métiers peut être modifiée, par échange de lettre entre les deux parties. Initialement la liste énumère 77 métiers, couvrant les secteurs suivants :

- Le bâtiment et les travaux publics
- L'hôtellerie, la restauration et l'alimentation
- La mécanique et le travail des métaux
- L'électricité et l'électronique
- La maintenance
- Les ingénieurs et les cadres de l'industrie
- Les transports, la logistique et le tourisme
- Les industries de process
- Les matériaux souples, le bois et l'industrie graphique
- La gestion et l'administration des entreprises
- L'informatique
- Les banques et les assurances
- Le commerce
- L'enseignement et la formation
- Les télécommunications
- L'agriculture

### **2.2.2. La gestion de la migration du travail dans les rapports bilatéraux Tunisie-Italie :**

Cette gestion revêt une importance particulière, du fait que l'Italie constitue la 2<sup>ème</sup> destination pour les travailleurs tunisiens, et au cours des dernières décennies, la destination de flux de migration irrégulière importante.

Concernant les accords bilatéraux de main d'œuvre entre la Tunisie et l'Italie, seul le travail saisonnier fait actuellement l'objet d'un tel accord, conclu le 15 mai 2000<sup>60</sup>.

Par ailleurs un échange de lettres en date du 3 mai 1995<sup>61</sup> est établi entre les deux gouvernements, relatives aux conditions de séjour et de travail des ressortissants des deux pays.

L'ouverture des voies d'émigration pour le travail des tunisiens vers l'Italie a cependant été envisagée, au travers des différents accords relatifs à la migration, conclus entre les deux pays, comme une contrepartie aux efforts consenties par la Tunisie, en matière de lutte contre la migration irrégulière et le contrôle des flux migratoires vers l'Italie. La question n'a par ailleurs

---

<sup>60</sup> Accord publié par le décret n°2001-393 du 6 février 2001, JORT N°13 du 13 février 2001.

<sup>61</sup> Publié par le décret n°96-639 du 15 avril 1996

pas la même importance dans les perspectives des deux parties, ainsi qu'il ressort de l'évolution récente de la coopération des deux Etats.

#### **2.2.2.1. L'échange de lettres en date du 3 mai 1995 relatives aux conditions de séjour et de travail des ressortissants des deux pays.**

Il prévoit que les autorités italiennes s'engagent à appliquer aux ressortissants tunisiens le régime le plus favorable en matière de séjour et d'emploi prévu par la législation italienne à l'égard des ressortissants d'Etats non-membres de l'Union européenne.

Cet instrument confirme l'engagement de l'Etat italien pour octroyer aux travailleurs régulièrement admis en Italie pour y travailler, à l'exception des saisonniers et des travailleurs dont le contrat est à durée déterminée, un permis de séjour de 2 ans renouvelable une première fois pour une durée de 4 ans et ensuite pour des périodes successives de huit ans. Le permis de séjour ne peut être retiré du fait que le travailleur est en situation de chômage. Les membres de famille (conjoint et enfants mineurs à charge) ont droit au séjour et au travail après un séjour d'un an.

#### **2.2.2.2. L'accord pour l'emploi des travailleurs saisonniers, conclu le 15 mai 2000**

Notons que la conclusion de cet accord était intervenue après la conclusion avec l'Italie, de l'accord lié à la réadmission de 1998. Le travail saisonnier en Italie étant depuis 2002, limité, pour ce qui est des ressortissants des Etats non-membres de l'UE, aux pays avec lesquels ont été conclus des accords pour l'emploi de travailleurs saisonniers, cet accord permet donc à la Tunisie de bénéficier d'un quota pour le travail saisonnier en Italie. L'entrée de ces travailleurs reste soumise à la réglementation de l'entrée sur le territoire italien.

Le recours aux travailleurs migrants pour satisfaire les besoins saisonniers du marché de travail, est alors prévu en considération de la situation du marché de l'emploi.

L'accord prévoit la communication à travers les représentations diplomatiques des besoins respectifs de travail saisonnier pouvant être satisfaits par les ressortissants de l'autre partie. La durée du travail offert ne pouvant dépasser les 6 mois.

L'accord garantit le droit du travailleur à la sécurité sociale et au transfert des cotisations, sans reconnaître le droit au regroupement familial.

#### **2.2.2.3. Evolution de la coopération bilatérale sur la migration**

La question de la lutte contre la migration irrégulière et a été, même bien avant la révolution de 2011, la question prégnante dans la coopération entre les deux états en matière de migration.

Ainsi plusieurs accords ont été conclus entre la Tunisie et l'Italie avec pour objet la coopération pour la sécurisation et le contrôle des frontières maritimes et la facilitation de la réadmission des migrants irréguliers<sup>62</sup>, en contrepartie de laquelle des facilitations de la migration régulière des travailleurs étaient accordées. Des quotas préférentiels sont en effet accordés, début des années 2000, ainsi que l'octroi de visa d'entrée pour la recherche directe d'un emploi.

Un système de quotas pour l'émigration a été en effet établi, par un décret annuel qui prend en considération en plus de la situation du marché de l'emploi, les nationalités des travailleurs, dont la détermination est subordonnée selon la loi italienne à une coopération en matière de lutte contre la migration irrégulière<sup>63</sup>.

Une autre modalité de coopération pour la promotion de voies de migration régulière pour le travail, en lien avec la collaboration en matière sécuritaire et de réadmission, consistait en des programmes de formation dans le pays d'origine. Un programme de formation et d'immigration a été mis en œuvre en 2001 pour la formation de travailleurs tunisiens du bâtiment, suite à un accord entre le ministre du travail italien et l'association des entreprises du bâtiment italien.

Ces ouvertures n'ont connu qu'une mise en œuvre limitée aux années 2000 et 2002, avec une fermeture progressive, en parallèle avec la suspension de fait de l'accord de réadmission de 1998. La question sécuritaire n'a en effet cessé de prédominer l'évolution de la coopération bilatérale en matière de migration.

En effet actuellement la coopération en matière de gestion de la migration entre les deux pays est essentiellement axée sur le renforcement de la lutte contre la migration irrégulière, le renforcement de la capacité des autorités tunisienne en matière de contrôle des frontières, et le soutien au développement en Tunisie.

En 2017, les deux parties ont signé une déclaration conjointe en vue d'une coopération renforcée, avec en perspective, en plus du partenariat pour le développement, la mise en place d'une gestion concertée du phénomène migratoire, qui selon le ministre italien, a pour

---

<sup>62</sup> Accords du 6 août 1998 ; accords du 27 janvier 2009, accords de coopération policière du 13 décembre 2003.

<sup>63</sup> Migration et emploi- les accords bilatéraux à la croisée des chemins, OCDE, 2004.

CF. Mobilités ouest-africaines et politiques migratoires des pays de l'OCDE, 2008.

finalité de « lutter efficacement contre les migrations clandestines et le trafic d'êtres humains et de renforcer les frontières »<sup>64</sup>.

Les déclarations politiques à l'issue des récentes rencontres de hauts niveaux relatifs à la coopération bilatérale, laisse toujours percevoir la priorité de la dimension sécuritaire dans la perspective italienne, même si l'ouverture de voies régulières de migration et de facilités pour la mobilité du travail a été évoquée par la partie tunisienne comme un aspect de la lutte contre la migration irrégulière<sup>65</sup>.

La divergence des perspectives et des intérêts et la nécessité de leur balance, donne la dimension des enjeux de la négociation d'un accord de gestion concertée de la migration entre les deux parties.

Récemment et à la suite de la crise liée au COVID19, un décret, dit « décret de relance », a été adopté par le gouvernement italien, prévoyant, entre autres mesures, la possibilité de la régularisation pour 6 mois, des travailleurs migrants en situation irrégulière, dans les secteurs agricole et d'aide à domicile. Il est, en effet, rapporté que suite à cette crise, l'Italie a enregistré un déficit de 250000 travailleurs saisonniers dans le secteur agricole, d'où cette mesure de régularisation qui consiste en la possibilité pour les exploitants agricoles, de faire une demande de régularisation de leurs employés, en payant une contribution forfaitaire. Les travailleurs migrants dont le titre de séjour est expiré depuis le mois d'octobre 2019 peuvent également demander la régularisation. La régularisation concerne néanmoins les étrangers présents en Italie depuis le 8 mars et ayant déjà travaillé dans les secteurs concernés .

---

<sup>64</sup> <https://www.tdg.ch/monde/italie-tunisie-signent-accord/story/26314152>

[https://ambtunisi.esteri.it/ambasciata\\_tunisi/fr/i\\_rapporti\\_bilaterali/cooperazione\\_politica/accordi](https://ambtunisi.esteri.it/ambasciata_tunisi/fr/i_rapporti_bilaterali/cooperazione_politica/accordi)

<sup>65</sup> Déclaration des deux chefs du gouvernement à la suite de la Signature de la déclaration conjointe de la première réunion du conseil supérieur stratégique de partenariat entre la Tunisie et l'Italie portant sur les perspectives du partenariat bilatéral pour la période à venir. avril 2019, in. <https://www.webmanagercenter.com/2019/05/02/434456/visite-de-giuseppe-conte-en-tunisie-signature-de-7-accords-entre-la-tunisie-et-litalie/>

### 2.2.3. La migration de travail dans les relations avec la Suisse :

En 2012, un protocole d'entente avec la confédération Suisse concernant l'instauration d'un partenariat migratoire, dans le cadre duquel s'inscrivent les deux accords bilatéraux qui concernent la gestion de l'émigration du travail des tunisiens vers la suisse, l'accord de coopération en matière de migration, et l'accord relatif à l'échange de jeunes professionnels.

#### 2.2.3.1. L'accord de coopération en matière de migration :

L'accord concerne trois volets sur la réglementation des conditions d'entrée et de séjour dans le pays, la réadmission des ressortissants tunisiens en situation irrégulière, et l'aide au retour volontaire des tunisiens.

**Concernant l'entrée et le séjour**, l'accord prévoit l'octroi d'un séjour temporaire, sans possibilité d'exercice « d'une activité lucrative » pour un certain nombre de motifs énumérés, qui sont : Le tourisme, une visite, soins médicaux, participation à des conférences ou réunion d'OI, activité temporaire en tant que correspondant de médias étrangers, et formation théorique. Pour ce dernier cas, en revanche, l'accord autorise les étudiants tunisiens qui suivent une telle formation dans une haute école suisse à exercer une activité accessoire à leur formation.

Un droit de court séjour à entrées multiples est également reconnu à une catégorie limitée de tunisiens dont les hommes d'affaires, les intellectuels, ou les fonctionnaires de l'Etat tunisiens, à condition qu'ils soient « en exercice et entretiennent des rapports réguliers avec la suisse ».

**Concernant l'accès au travail**, l'accord renvoie à la législation nationale en la matière<sup>66</sup>, aucun dispositif particulier n'est prévu par l'accord, en dehors des deux cas suivants :

- « Les diplômés d'une haute école ou d'une haute école spécialisée qui peuvent être admis à exercer une activité lucrative, si cette activité revêt un intérêt scientifique ou économique prépondérant, en conformité avec la législation nationale applicable ».

---

<sup>66</sup> Rappelons que l'art.3 de la loi **Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration** prévoit que :

« L'admission d'étrangers en vue de l'exercice d'une activité lucrative doit servir les intérêts de l'économie suisse; les chances d'une intégration durable sur le marché du travail suisse et dans l'environnement social sont déterminantes. Les besoins culturels et scientifiques de la Suisse sont pris en considération de manière appropriée ». <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020232/index.html#a3>

- L'autorisation accordée aux jeunes professionnels conformément à l'accord sur l'échange de jeunes professionnels conclu avec la Tunisie.

### 2.2.3.2. L'accord entre Tunisie et la Suisse relatif à l'échange de jeunes professionnels<sup>67</sup>

Cet accord constitue une modalité favorisant une migration de travail temporaire pour les jeunes professionnels permettant le développement de leur compétence par une expérience professionnelle en Suisse.

#### **Processus de recrutement dans le cadre de cette modalité :**

Le candidat désireux d'obtenir une autorisation de travail dans le cadre de cette modalité doit être âgé entre 18 et 35 ans et être titulaire d'un diplôme universitaire ou avoir achevé une formation professionnelle de deux ans au moins, dans le domaine requis par l'offre d'emploi.

La recherche de l'emploi est faite par le candidat lui-même, soit directement soit à travers les services de placement en postulant pour les offres publiées par L'ANETI.

Dans le cas d'un placement à travers l'ANETI une pré-sélection sur la base des critères requis par l'accord est alors faite par la DGPME et la liste présélectionnée est alors envoyée au recruteur. La sélection définitive sera faite par l'employeur.

Le candidat qui a obtenu une offre d'emploi doit envoyer un dossier à la DGPME avec les documents requis, en particulier un contrat de travail précisant le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que l'activité et la rémunération. Après vérification du respect des exigences de l'accord la demande est transmise directement à l'Office fédéral des migrations de la Confédération suisse à Berne dans un délai ne devant pas dépasser un mois à compter de la date de réception du dossier.

L'autorisation est transmise par l'autorité suisse au BEMOE qui se charge d'en informer le candidat qui doit entreprendre les démarches de visas.

#### **Conditions d'obtention de l'autorisation**

- Le contrat de travail doit être à durée déterminée, l'autorisation est octroyée pour une durée de 12 mois qui peut être prolongée de 6 mois au maximum avant l'échéance de la première année ;
- Tous les secteurs d'activités, en dehors de ceux dont l'exercice par les étrangers fait l'objet de restriction légale, sont concernés par le dispositif ;
- L'octroi de l'autorisation n'est pas conditionné par la situation du marché de l'emploi ;

---

<sup>67</sup> Conclu le 11 juin 2012 et entré en vigueur le 17 août 2014

<http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/97237/115297/F-67521945/INT-97237.pdf>

- Le nombre de jeunes autorisés à travailler conformément à cette modalité est de 150 par an ;
- L'autorisation n'est accordée que si le contrat de travail est conforme aux droits du travail et aux de la réglementation relative à la sécurité sociale ;
- Les formalités d'autorisation sont gratuites.

### **Les droits et la protection garantis au jeune professionnel dans le pays d'accueil**

Les jeunes professionnels ne peuvent pas exercer un autre emploi que celui pour lequel ils ont été autorisés. Un changement d'emploi en qualité de jeune professionnel peut cependant être autorisé par les autorités du pays d'accueil.

Le recrutement se fait sur la base d'un contrat de travail conclu directement entre l'employeur et l'employé.

Egalité des droits en matière de logement, de conditions de travail et de salaire, de droits et de devoirs, avec les travailleurs du pays d'accueil.

Soumissions aux frais et taxes exigés pour l'entrée et le séjour au pays.

#### **2.2.4. L'Accord avec la Belgique**

### **Mémoire d'entente portant sur la coopération dans le domaine de la migration concertée de développement solidaire et de la sécurité signé le 17 janvier 2018<sup>68</sup>**

L'accord a pour objet de définir un cadre pour la coopération en matière de gestion de la migration, avec une approche globale de développement solidaire, et d'une coopération en matière de sécurité. Aussi, la 2<sup>ème</sup> partie de l'accord est-elle consacrée à cette dernière question, sous l'intitulé, « coopération en matière de sécurité, de protection civile, de gestion et de communication de crise et de prévention en matière de lutte contre le radicalisme.

La migration du travail est abordée dans la 1<sup>ère</sup> partie de l'accord, intitulée « coopération en matière de migration concertée et du développement solidaire ».

Cette partie comprend des dispositions relatives à la gestion de la migration légale (qui comprend les conditions d'entrée et de séjour en Belgique); le retour volontaire, réintégration et développement solidaire ; et la coopération en matière d'identification et de réadmission de personnes en situation de séjour irrégulier.

---

<sup>68</sup> Accord signé à Tunis par le secrétaire d'Etat à l'asile et le vice-premier ministre et Ministre de la sécurité et de l'intérieur pour la partie Belge et par le secrétaire d'Etat auprès du Ministre des Affaires sociales, chargé de la migration et des Tunisiens à l'étranger pour la partie tunisienne, non publié.

Au volet « développement solidaire », l'accord prévoit « l'engagement à apporter le soutien à la migration circulaire, par des projet pilotes ayant pour but de soutenir l'employabilité des jeunes, à travers des stages de formation en Belgique » (art.7. §1).

Concernant le droit d'entrée et de séjour en Belgique, l'accord renvoie à la réglementation en vigueur et prévoit la facilitation, dans le cadre du droit national et européen en vigueur la délivrance de visa de court séjour pour certains cas et pour certains profils limités de ressortissants tunisiens, dans les mêmes termes que les accords français et suisse.

Il s'agit d'octroi de visas de court séjour pour visite des ressortissants tunisiens hospitalisés en Belgique, pour la famille au 1<sup>er</sup> degré ; pour action devant les tribunaux ; liquidation et succession ; droit de visite en vertu d'une décision judiciaire ; perte de carte de séjour ; visite en Belgique dans le cadre de la coopération décentralisée et des activités destinées aux ressortissants tunisiens établis en Belgique.

Le visa de court séjour à entrées multiples sera facilité pour les catégories suivantes :

- Hommes d'affaires, commerçants, artisans, médecins, avocats, magistrats, académiques, (...) qui participent activement aux relations économiques, commerciales professionnelles (...) entre les deux pays ;
- Membres de la famille au premier degré de ressortissants belges ou tunisiens résidents en Belgique ;
- Agents publics en activité entretenant des contacts réguliers avec les autorités belges.

Pour les facilités de séjour pour le travail, l'accord prévoit que « la partie belge est prête à prévoir un traitement bienveillant et diligent pour l'examen des demandes de séjour de ressortissants tunisiens introduites pour des raisons de travail, particulièrement dans le cadre des opportunités d'emploi de ressortissants de pays tiers, et ce conformément à la réglementation nationale ».

Un comité de suivi, de pilotage et d'évaluation de l'application de ce volet de l'accord a été prévu, avec une réunion annuelle.

## 2.2.5. Les accords bilatéraux avec les pays arabes

### 2.2.5.1. Les accords avec les États maghrébins :

Certes, à un niveau multilatéral, l'ambition d'une intégration progressive entre les différents pays du Maghreb a été déclarée lors de la signature du traité constitutif d'une « Union du Maghreb arabe », le 17 Février 1989, par cinq chefs d'États maghrébins, l'Algérie, le Maroc, la Tunisie et la Mauritanie, même si ce traité n'a pas eu une véritable concrétisation.

Au niveau bilatéral en revanche, les flux migratoires entre la Tunisie et certains pays maghrébins, particulièrement l'Algérie, le Maroc et la Libye, ont vite amené à la conclusion d'accords d'Établissement et d'accords garantissant les droits des ressortissants de chacun des États partie résidents sur le territoire de l'autre.

#### **-La convention d'Établissement tuniso-marocaine et tuniso-algérienne :**

**La convention avec le Maroc** a été signée à Tunis le 9 décembre 1964, et ratifiée par la loi du 3 mai 1966, reconnaît aux ressortissants de chacun des deux parties contractantes, sous condition de réciprocité, le droit d'entrer, de circuler, de séjourner et de s'établir sur le territoire de l'autre sans autres restrictions que celle applicables aux nationaux sous réserve des lois relatives à la sûreté nationale. Ils jouissent par ailleurs du droit de travailler et d'exercer toute activité économique et profession dans les mêmes termes.

Le principe d'égalité de traitement entre nationaux et ressortissants du pays contractant est également prévu en matière d'impôts, taxes et prestations de toutes nature.

**La convention d'établissement conclue avec l'Algérie**, du 26 Juillet 1963, prévoit la liberté d'entrée, de circulation, de séjour et d'établissement des ressortissants de chacun des deux états sur le territoire de l'autre. Ainsi, les ressortissants des pays signataires sont dispensés des exigences de la carte de séjour, sous condition de l'immatriculation auprès des consulats de leur nation et de la délivrance de carte d'identité par le pays hôte.

La convention prévoit une clause générale de non-discrimination en matière de traitement à l'égard des nationaux de l'autre partie, selon le principe de réciprocité. Concernant l'accès à l'emploi et les droits du travail des nationaux des deux états la convention prévoit « le libre exercice de tous les droits économiques (...) et l'accès aux professions réglementées ». A la différence de la convention tuniso marocaine la convention tuniso algérienne ne prévoit pas expressément le droit d'emploi au même titre que les nationaux.

Un accord relatif à la circulation des nationaux des deux pays, domiciliés dans la zone frontalière a également été conclu entre les deux pays, accord du 15 août 1966, réglementant le passage des frontières entre les deux pays, pour cette catégorie de ressortissants. Elle prévoit également la garantie des droits économiques et l'exercice des professions réglementées.

L'application de ces conventions a cependant connu des fluctuations au gré des évolutions et des contingences des relations politiques des deux États, et l'accès des tunisiens au marché du travail en Algérie a été soumis à une autorisation du travail délivrée par les autorités algériennes.

En 2015, lors de la haute commission mixte tuniso-algérienne, il a été convenu d'activer la convention d'établissement et d'ouvrir la liberté d'accès au travail en Algérie pour les ressortissants tunisiens.

#### - Convention avec la Libye

Deux conventions avaient été auparavant conclues entre les deux pays ; la convention du 14 juin 1961 et celle de 1974, mais sans prévoir de liberté en matière d'admission, de séjour ni de travail aux ressortissants des deux États. La convention prévoit en effet que ses dispositions « ne constituent pas une restriction aux prérogatives des deux parties contractantes pour interdire l'immigration et arrêter les dispositions tendant à l'admission de la main d'œuvre et à son utilisation ».

En 2012, avant la dégradation de la situation sécuritaire dans ce pays, un accord a été conclu entre le MFPE et l'autorité du travail en Libye en matière d'emploi et de formation professionnelle. Deux conseillers d'emploi avaient alors été dépêchés en Libye en vue de la prospection des opportunités de placements de tunisiens, avant d'être rappelés suite à l'évolution de la situation dans ce pays.

#### Tableau comparatif des trois conventions maghrébines :

	Convention tuniso-algérienne (convention d'établissement 26 juillet 1963)	Convention marocaine (Convention d'établissement ratifiée le 3/5/1966)	Convention libyenne (convention du 14 juin 1961 et accord de 1974)
Droits d'entrée, de séjour et de circulation	-Liberté d'entrée, de séjour pour les ressortissants des Etats signataires  -La liberté de séjour est conditionnée par l'immatriculation	-Liberté d'entrée, de séjour pour les ressortissants des Etats signataires  -La liberté de séjour est conditionnée par l'immatriculation auprès	-Ne prévoit pas la liberté de séjour : Aucune restriction aux prérogatives des deux parties contractantes pour interdire l'immigration et

	auprès des consulats nationaux et la délivrance de carte d'identité par le pays hôte.	des consulats nationaux et la délivrance de carte d'identité par le pays hôte.	arrêter les dispositions relatives à l'admission
Droits d'accès à l'emploi et droits du travail	-Mention générale du libre exercice de tous les droits économiques, et l'accès aux professions réglementées  -la convention ne mentionne pas le principe d'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi.	-Garantie le droit d'accès à l'emploi pour les ressortissants des Etats au même titre que les nationaux  -Principe de l'égalité des droits et des devoirs entre ressortissants des deux Etats et les nationaux	-Ne reconnaît pas le libre accès à l'emploi :  -Droit à l'emploi limité par la priorité reconnue aux ressortissants de l'Etat d'accueil.

### 2.2.5.2. L'accord entre la Tunisie et le Qatar<sup>69</sup>

Depuis 2010, les efforts de coopération entre la Tunisie et le Qatar en matière d'organisation et de développement de la migration de la main d'œuvre tunisienne vers ce pays, ont abouti à la conclusion, lors de la réunion de la haute commission mixte tuniso-qatari à Tunis, d'un protocole additionnel à l'accord tuniso- qatari du 20 novembre 1981 relatif à l'emploi des travailleurs tunisiens. Un accord qui vise à favoriser une meilleure exploitation des offres d'emploi existant au Qatar pour les compétences tunisiennes.

Contrairement aux accords de gestion concertée de la migration ou autres accords globaux de migration, où il est question, en plus des opportunités de placement et d'emploi, de la garantie de certains droits spécifiques des migrants des deux pays contractants, l'accord est axé sur le placement des compétences et plus généralement de la main d'œuvre tunisienne au Qatar et les opportunités d'emploi que ce pays peut accorder à la main d'œuvre tunisienne. IL vise en effet à réactiver l'accord de 1981 dans le sens d'une meilleure exploitation de cet accord et la mise à profit de l'offre d'emploi disponible au Qatar pour le placement des compétences

<sup>69</sup> Décret n° 2011-531 du 13 mai 2011, portant ratification d'un protocole additionnel à l'accord entre le ministère des affaires sociales de la République Tunisienne et le ministère du travail et des affaires sociales de l'Etat du Qatar relatif à l'organisation de l'emploi des travailleurs Tunisiens.

tunisiennes en demande d'emploi ou candidates à l'émigration en leur donnant la priorité par rapport aux autres nationalités.

La création du centre des visas du Qatar en Tunisie a été convenue fin 2019 entre les parties tunisienne et qatari, à la suite de la commission technique mixte. Le centre vise à faciliter les procédures d'octroi de visas et à assurer un meilleur contrôle des pratiques de recrutement, et mettre fin aux pratiques frauduleuse de faux contrats.

## Deuxième Partie : Les pratiques d'application et de mise en œuvre effective du cadre politique, législatif et institutionnel du recrutement éthique des travailleurs-e-s-tunisiens-e-s

### Introduction

L'analyse de la pratique des institutions intervenant en matière de gestion de la migration de travail vise à examiner la mise en œuvre de mécanismes permettant la promotion de la migration du travail des tunisiens dans des conditions qui garantissent la protection de leurs droits, conformément aux standards internationaux en matière de recrutement éthique.

Le cadre de gouvernance de la migration élaboré par l'OIM, qui présente « les éléments essentiels pour faciliter des migrations et une mobilité humaine ordonnées, sûres, régulières et responsables par des politiques de migration planifiées et bien gérées », fournit par ailleurs la référence générale pour l'examen de ces pratiques. Ce cadre pose en effet trois principes :

- La protection et la garantie des droits des migrants et l'adhésion aux normes internationales ;
- La disponibilité de données fiables, sur lesquelles devraient être formulées les politiques migratoires et les politiques connexes, dans une approche de coordination, associant l'ensemble du gouvernement ;
- Le développement de partenariats solides<sup>70</sup>.

C'est dans cette perspective, d'ailleurs, que s'inscrit la définition des standards du recrutement éthique<sup>71</sup>, définis par l'OIM afin de garantir la protection des travailleurs migrants lors du processus de recrutement, pour une migration de travail, régulière et ordonnée. Les différents intervenants doivent, en effet, procéder de manière à éviter d'exposer les travailleurs migrants à des risques d'abus de leurs droits, de sorte que le candidat à la migration du travail puisse bénéficier de l'information, de l'assistance et l'accompagnement nécessaire lors de son placement à l'étranger.

Il s'agit donc à travers cette analyse de déterminer dans quelle mesure la pratique institutionnelle, et la mise en œuvre des cadres politiques de coopération, déjà exposés, permet-elle de favoriser l'ouverture de voies régulières pour la migration des travailleurs

---

<sup>70</sup> OIM, cadre de gouvernance des migrations, in. <https://tunisia.iom.int/cadre-de-gouvernance-des-migrations>

<sup>71</sup> Les éléments constitutifs du recrutement éthiques sont définis par l'OIM, dans le cadre de l'IRIS(International Recruitment Integrity System)qui précise les standards internationaux en la matière. CF. <https://iris.iom.int/iris-standard>

comme alternative à la migration irrégulière, tout en garantissant la protection de ces travailleurs.

Aussi, l'analyse devrait aborder les questions suivantes :

- Les mécanismes de collecte de données et l'information disponible concernant la migration de travail des tunisiens ;
- La promotion de la migration de travail dans la pratique des institutions tunisiennes :
  - \*Prospection des opportunités et protection des candidats
  - \*Développement et valorisation des compétences pour la migration
  - \*Les services d'assistance et de soutien et d'accompagnement, des candidats à l'émigration
- La mise en œuvre des cadres de coopération pour promouvoir la migration.

## **1. Mécanismes de collecte de données et information sur la migration de travail des tunisiens**

### **1.1. Sources de données sur la migration de travail des tunisiens**

**Au niveau de l'INS** les données disponibles sur la migration du travail des tunisiens sont d'abord, celles recueillies à travers le RGPH de 2014. Le développement du module migration dans le questionnaire du recensement a en effet permis de préciser les caractéristiques de la migration internationale des tunisiens, en précisant les motifs d'émigration, le profil des émigrés (âge et niveau d'instruction) et leur répartition par pays de destination et par âge, ainsi que leur répartition par gouvernorat de départ. Au niveau de l'INS, on affirme que les seules données disponibles sont les données du RGHP<sup>72</sup>.

Les enquêtes menées par l'INS, à une périodicité plus rapprochée, et plus particulièrement l'enquête nationale de l'emploi permet d'établir des données trimestrielles sur la population active en Tunisie, son évolution, sa répartition par secteur d'activité et par genre ainsi que l'évolution du taux de chômage. Elles devraient permettre, à travers l'intégration du module migration, d'actualiser les données sur la migration de travail des tunisiens et d'indiquer son évolution.

Il est bien spécifié dans la méthodologie de l'enquête emploi que celle-ci a « pour but aussi d'estimer des indicateurs sur la migration interne et externe ».<sup>73</sup> Aussi, l'enquête nationale

---

<sup>72</sup> Source : INS, entretien avec Mme N. Touihri par échange de mail, en date du 18/5/2020

<sup>73</sup> Méthodologie de l'enquête emploi, in. <http://www.ins.tn/fr/methode/m%C3%A9thodologie-de-lenqu%C3%AAt-e-emploi>

de l'emploi pour le 2<sup>ème</sup> trimestre (T2), dont l'échantillon est plus grand, permettrait-elle de relever la composante migration dans les données recueillies, même si ces données ne sont pas systématiquement communiquées ou rendues publics<sup>74</sup>.

Les publications générales périodiques régulières de l'INS (bulletins mensuels de statistiques et rapport annuel-Tunisie en chiffres) comportent des précisions sur le marché du travail, les demandes d'emploi et leur répartition régionale, ainsi que les offres d'emplois et les placements réalisés, sans précision cependant quant au travail et au placement des tunisiens à l'étranger<sup>75</sup>.

**Au niveau de l'ONEQ**, la question de la migration de travail n'était pas considérée d'une manière systématique dans le suivi et l'étude du marché de l'emploi en Tunisie<sup>76</sup>. En 2013, l'intérêt de l'observatoire pour les données relatives à la migration s'est imposé à l'occasion de l'étude qu'il a dirigée, en partenariat avec l'OIM, intitulée Système d'information sur le marché de l'emploi et information sur la migration de travail en Tunisie, Migration de travail en Tunisie, lecture de la décennie 2002-2012<sup>77</sup>. Mais depuis les travaux de ce rapport, la rubrique Migration n'a pas été intégrée d'une manière régulière dans les publications de l'observatoire. Cependant, depuis 2019, on commence à s'intéresser à la question de la migration comme paramètre à prendre en considération pour l'analyse de la situation du marché de l'emploi, et un comité technique qui réunit l'ANETI, l'INS et l'ONEQ est établi afin d'assurer l'intégration de données sur la migration du travail dans les publications de l'ONEQ.

C'est dans cette perspective, par ailleurs, qu'un projet de convention avec l'INS est actuellement envisagé pour assurer le recueil systématique de données sur l'emploi ainsi que sur la migration du travail en Tunisie<sup>78</sup>.

Plusieurs sources de données administratives existent par ailleurs et devraient permettre d'établir une information actualisée et régulière sur la migration de travail des tunisiens ainsi que sur la situation et la protection des droits des travailleurs tunisiens à l'étrangers<sup>79</sup>.

Les sources administratives sont en effet le mécanisme privilégié, pour la production de données plus affinées sur l'emploi des tunisiens à l'étranger. Les données relatives au placement des tunisiens à l'international, disponibles au niveau des structures publiques de placement (ANETI et ATCT), et les données sur les placements par les agences privées recueillies par la DGPME, complétés par les données recueillies au niveau du ministère des

---

<sup>74</sup> Source : Mme Rym Ben Slimane, ONEQ, entretien par skype, réalisé le 29 avril 2020

<sup>75</sup>INS., le bulletin mensuel des statistiques –janvier 2020, P.13, le rapport INS, Tunisie en chiffre 2018, parle des placements réalisés en Tunisie.

<sup>76</sup> Source : Mme Rym Ben Slimane, ONEQ, entretien du 29/4/2020.

<sup>77</sup> Kriaa (M), Systèmes d'information sur le marché de l'emploi et information sur la migration de travail en Tunisie, Migration de travail en Tunisie : une lecture de la décennie 2002-2012, OIM, 2013.

<sup>78</sup> Source : Entretien ONEQ, op.cit.

<sup>79</sup> Cf. KNOMAD, Indicateurs des droits de l'homme des migrants et de leurs familles, Avril 2015. L'enquête TUNISIA-Hims sera présentée lors de l'examen de la coopération internationale, cf. Ci-après.

affaires étrangères devraient permettre d'établir une information actualisée et détaillée de la situation de l'emploi des tunisiens à l'étranger.

Au niveau de l'ANETI international, on commence à travailler sur la question de la mise en place d'une base de données, regroupant les demandes d'emploi à l'international, les offres d'emploi et les placements réalisés et/ou constatés.

Les procédures d'approbation des contrats de travail à l'international par l'ANETI et la délivrance des assertions, documents administratifs pour les titulaires de contrats à l'étranger ou les personnes désirant entamer les démarches de regroupement familial, constituent une source supplémentaire de collecte de données sur l'emploi des tunisiens à l'étranger même pour les recrutements faits sans intermédiation<sup>80</sup>.

## 1.2. Les données disponibles sur l'emploi des tunisiens à l'étranger

### 1.2.1 les caractéristiques générales de la migration de travail des tunisiens

**Les données de l'INS**, montrent que le travail constitue le motif principal de la migration des tunisiens. Les données recueillies par le RGPH concernant les caractéristiques de la migration internationale en Tunisie, pour la période 2009-2014, montrent en effet que 73,4 pour cent des émigrants partent pour un emploi à l'étranger. Le nombre de départs recensés sur la période de référence est de l'ordre de 65927, soit une moyenne annuelle de 13.2 milles départs.

La population générale des émigrés tunisiens recensés est en majorité une population jeune, 73,7 pour cent de cette population a en effet entre 15 et 30 ans, avec un niveau d'instruction primaire pour 28,6 pour cent des émigrés, un niveau secondaire pour 40 pour cent d'entre eux. 28,6 pour cent de l'ensemble des émigrants recensés sur la période de référence a, en revanche, un niveau d'instruction supérieur.

La destination principale des travailleurs tunisiens reste la France avec plus que 18 875 départs pour le travail, soit 68,5 pour cent du total des émigrés pour ce pays, pour la période du recensement, suivie, pour les pays européens, par l'Italie, avec 7227,22 émigrants pour le travail, et l'Allemagne avec 1379, soit respectivement 83,6 et 46 pour cent de l'ensemble des tunisiens émigrants pour ces deux pays sur cette période. Pour les pays arabes, il ressort du recensement, que c'est la Libye qui a constitué la 1ère destination de travail pour les tunisiens avec plus de 10 101 émigrés, suivie par les Emirats arabes unis, avec plus de 1570 départs pour le travail, l'Arabie saoudite, avec plus de 1543, et le Qatar ayant accueilli 1490 tunisiens au cours de la période de référence<sup>81</sup>.

---

<sup>80</sup> Cf. détail de ces procédures ci-après 2.2.

<sup>81</sup>Source : INS, RGPH 2014, volume 5, caractéristiques migratoires, Mars 2017.

**En termes d'effectif, selon les données du MAE**, l'ensemble des tunisiens résidents à l'étranger s'élève en 2017, à 1.282.371, avec 62.6 pour cent des hommes et 37.4 pour cent des femmes. Les tunisiens résidents en Europe, constituent la majeure partie de cette communauté, (87.5 pour cent), essentiellement établis en France, en Italie et en Allemagne avec un cumul de 1.020.644 émigrés, et 28.11 pour cent de cette communauté ont la nationalité du pays d'accueil.

Concernant le profil socio-professionnel, 36.86 pour cent des tunisiens résidents en Europe occupent un poste d'ouvrier, contre 6.74 ayant un poste de cadre. Ce taux varie, cependant, en fonction du pays de destination, ainsi en Italie 0.23 pour cent des Tunisiens ont un poste de cadre, contre 46.16 pour cent occupés en tant qu'ouvriers.

**La communauté tunisienne dans les pays arabes** compte en 2017, selon la même source, 110.385 émigrés, soit 8.61 pour cent de l'ensemble des TRE, dont 28.68 pour cent occupant un poste d'ouvrier, contre 27.37 pour cent des cadres. La majeure partie de cette communauté est établie aux Etas Arabes Unis, l'Algérie, l'Arabie Saoudite, et le Qatar. L'ensemble des pays du Golfe accueillent en effet 75998, contre 21420 en Algérie et 4570 au Maroc.

#### Répartition des TRE dans les principales destinations

Pays	Total	Sexe		Profil socioéconomiques		Age	
		Homme	Femme	Ouvriers	Cadres	18 et plus	+65 ans
France	728948	450135	278813	254946	63127	542589	73488
Italie	197160	138656	58504	91009	449	140288	5481
Allemagne	94536	55734	38802	31824	6434	57095	7679
Arabie Saoudite	21086	13348	7738	7602	6174	13968	655
EAU	26364	14359	12005	11527	9240	21956	140
Koweït	3500	1535	1965	543	1530	2668	30
Qatar	17750	10527	7223	2000	7089	10838	40
Bahreïn	1605	781	824	264	601	1197	16
Oman	5693	3557	2136	933	3062	4853	62
USA	16654	9515	7139	8945	2015	11121	1470
Canada	27427	17110	10317	13940	5460	12502	1120
Algérie	21420	11158	10262	7103	1207	15822	2612
Maroc	4570	3100	1470	410	608	2373	0
Autres pays africains	3359	2537	822	530	1461	2993	47

Source : MAE-2017

**A partir de la base de données de l'OCDE** sur les immigrés, des rapports établissant une cartographie des différentes diasporas dans les pays de l'OCDE ont été publiés, dont une revue des émigrés tunisiens, publiée en 2018<sup>82</sup>.

Même s'il ne s'agit pas exclusivement et spécifiquement d'une étude de la migration de travail des tunisiens, l'analyse des données disponibles sur la communauté tunisienne à l'étranger

<sup>82</sup> « Talents à l'étranger : une revue des émigrés tunisiens », OCDE, 2018

Etude réalisée par l'OCDE en partenariat avec le projet Lemma, projet qui soutient le partenariat pour la mobilité signée par la Tunisie en 2014, elle est basée sur les données de l'OCDE ainsi que des sources nationales et internationales de données sur les migrants tunisiens.

informe sur le travail des tunisiens dans les pays de l'OCDE, pays d'accueil de 97 % des émigrés tunisiens<sup>83</sup>.

Ces données confirment au niveau des caractéristiques générales de la migration des tunisiens, celles dégagées par le RGHP, elles apportent cependant des précisions supplémentaires quant à l'évolution de cette migration.

Ainsi le rapport relève que près de la moitié (47 %) des émigrés tunisiens ont un niveau d'éducation inférieur ou égal au premier cycle de l'enseignement secondaire, avec une répartition selon le niveau d'éducation différente selon le pays. Alors que le cinquième des émigrés tunisiens diplômés du supérieur résident au Canada ou aux États-Unis, 70 pour cent des émigrés tunisiens en Italie ont un faible niveau d'instruction et 45 pour cent en France.

Concernant l'évolution de cette caractéristique de la communauté tunisienne migrante, le rapport relève la hausse du niveau d'instruction des émigrés tunisiens dans les pays de l'OCDE entre 2000 et 2016, la proportion des diplômés du supérieur passant de 16 pour cent à 24 pour cent, alors que celle des émigrés à faible niveau d'instruction est passée de 56 à 47 pour cent. Une évolution également variable selon les pays de destination, cette hausse étant particulièrement importante pour certains pays (Canada, Israël avec une augmentation de plus de 17 points de pourcentage), et moins importante pour d'autre, en France elle a augmenté de 7 points de pourcentage et en Italie seulement 2 points.

Concernant la situation des émigrés tunisiens sur le marché du travail, le rapport note que dans l'ensemble les émigrés tunisiens diplômés du supérieur n'ont pas de difficultés pour valoriser leurs diplômes, et sont de ce fait dans une situation comparable aux natifs du pays en ce qui concerne le risque de déclassement professionnel<sup>84</sup>. Ce risque est cependant plus important et l'écart entre les natifs du pays et les émigrés tunisiens est plus important en ce qui concerne le taux de déclassement dans certains pays de l'Europe du nord, du fait de la barrière de la langue qui rend difficile la valorisation des diplômes des migrants tunisiens.

### 1.2.2. Structure des placements réalisés à l'étranger

**Pour les placements réalisés par les structures publiques**, en 2019, 3140 placements ont été réalisés à travers l'ATCT, dont 1920 hommes et 1220 femmes. Ces placements ont concerné essentiellement le secteur de l'enseignement, (secondaire, technique, l'éducation physique et l'enseignement supérieur) avec 1499 recrutés, suivi par les médecins spécialisés et les cadres para médicaux (592 recrutés), et le secteur de l'ingénierie (214 recrutés). Le secteur de

---

<sup>83</sup> Le rapport spécifie en effet les données relatives aux émigrés nés en Tunisie, ce qui est particulièrement intéressant pour informer sur la dynamique de la migration de travail des tunisiens le mobil du travail étant le mobil essentiel de la migration.

<sup>84</sup>Rapport OCDE, p.129.

« On parle de déclassement professionnel lorsque le niveau d'éducation formel de l'individu est plus élevé que celui que requiert l'emploi qu'il occupe ».

l'informatique n'a connu que 98 placements, et celui de l'hôtellerie et du tourisme, 26 recrutés.

#### Répartition des recrutés selon le domaine d'activité et le sexe

Domaine d'activité	Homme	Femme	Total général
Enseignement supérieur	228	200	428
Enseignement secondaire et technique	462	272	734
Enseignement primaire	13	15	28
Education physique	209	128	337
Cadres paramédicaux	149	267	416
Médecine générale	19	11	30
Médecine de spécialité	103	73	176
Administration	258	141	399
Ingénierie électrique	15	3	18
Ingénierie dans d'autres domaines	178	28	206
Gaz et pétrole	2		2
Informatique	76	22	98
Hôtellerie et tourisme	12	14	26
Commerce et marketing	4	16	20
Sécurité et forces armées	50	3	53
Domaines divers	142	27	169
<b>Total général</b>	<b>1920</b>	<b>1220</b>	<b>3140</b>

Source : ATCT-2019

Concernant les pays de destination, les placements réalisés par l'ATCT ont concerné essentiellement les pays du golfe, avec un total de 1894, ainsi que l'Europe, plus particulièrement la France et l'Allemagne totalisant 543 et le Canada, avec 289 placements.

#### Répartition des placements dans les pays du golfe selon le domaine d'activité

Domaine d'activité/Pays	Arabie Saoudite	Qatar	Oman	EAU	Koweït	Bahreïn
Enseignement supérieur	289	16	8	17	1	3
Enseignement secondaire et technique	20	157	205	165	40	3
Enseignement primaire	2	6	1			
Education physique	84	26	12	89	85	3
Cadres paramédicaux	63	71	57	8	3	
Médecine générale	12	3	4		1	
Médecine de spécialité	123	4		2	1	
Administration	21	25	16	10	31	1
Ingénierie électrique	6					2
Ingénierie dans d'autres domaines	17	5	2	1	4	1
Gaz et pétrole	1					
Informatique	2	3	1	2		
Hôtellerie et tourisme	5	1			14	
Commerce et marketing	2				8	9
Sécurité et forces armées		52				
Domaines divers	7	38	2	3	13	5
<b>Total général</b>	<b>654</b>	<b>407</b>	<b>308</b>	<b>297</b>	<b>201</b>	<b>27</b>

Source : ATCT-2019

**Répartition des placements dans les autres pays (hors pays du golfe) selon le domaine d'activité**

Domaine d'activité/Pays	Jordanie	Maroc	Mauritanie	France	Allemagne	Pays africains	Canada	Autres pays et instances	Organisations internationales et régionales
Enseignement supérieur		2	7	33	2	2	21	23	4
Enseignement secondaire et technique		10	2	65	4	3	41	19	
Enseignement primaire				13			4	3	
Education physique	2	2		8	2	11	8	4	
Cadres paramédicaux			1	28	127	13	25	20	
Médecine générale				7		2	1		
Médecine de spécialité				32	1	6	4	1	2
Administration	2	4	1	107	6	32	56	63	24
Ingénierie électrique				1	1	5	2	1	
Ingénierie dans d'autres domaines		6	5	39	4	44	36	31	11
Gaz et pétrole						1			
Informatique		1	3	34	1	2	44	5	
Hôtellerie et tourisme				3			2	1	
Commerce et marketing							1		
Sécurité et forces armées						1			
Domaines divers		4	6	21	4	16	44	4	2
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>391</b>	<b>152</b>	<b>138</b>	<b>289</b>	<b>175</b>	<b>43</b>

**Source : ATCT-2019**

Selon le rapport d'activité de l'ANETI international, l'unité a reçu 1082 offres d'emploi, dont 282 offres pour le Qatar, 100 pour l'Arabie Saoudite, 383 pour le Canada, 67 pour la France et 195 pour l'Allemagne.

Pour les données sur les contrats de travail à l'international, elles ne sont cependant pas désagrégées, elles regroupent les placements réalisés par l'Agence et les placements constatés, c'est-à-dire les contrats dont l'agence a eu connaissance, lors d'un accompagnement administratif, à travers la procédure de l'approbation des contrats de travail et la délivrance des assertions pour faciliter les démarches administratives, pour le départ. Ces contrats ont été en 2019, selon le rapport d'activité de l'unité, de l'ordre de 5688 contrats, contre 5264 en 2018, avec 71 pour cent de ces contrats pour l'Europe et Canada, et 29 pour cent dans les pays arabes, essentiellement l'Arabie Saoudite, avec 23 pour cent des contrats constatés.

### Les offres d'emploi à l'international par pays de destination

Pays	Nombre d'offres
Algérie	12
Arabie Saoudite	100
Congo	15
Allemagne	195
Dubaï	20
Djibouti	1
Sénégal	3
France	67
Qatar	282
Canada	383
Libye	2
Pays-Bas	2
<b>Total</b>	<b>1082</b>

Source: ANETI-International 2019

Selon l'OFII, le nombre total « d'introduction de travailleurs »<sup>85</sup> tunisiens en France a été, en 2018, de l'ordre de 4309, dont 185 jeunes professionnels, 2518 emploi permanent et 1301 emploi saisonnier. Le placement dans le cadre de l'accord tuniso-suisse, accord jeunes professionnels, reste très limité, ne dépassant pas les 80 placements pour toute la période entre 2015 et 2020.

Au niveau des AEP, le nombre de placement en 2019 a été de 1492 contre 1108 en 2018. Il serait cependant difficile d'avancer une estimation exacte du nombre des recrutements réalisés en dehors des modalités de placement organisés, publics et privés.

---

<sup>85</sup>« L'introduction de travailleurs désigne la procédure selon laquelle un employeur français peut recruter un salarié étranger après l'accord de la Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi », Source : OFII.

## 2. La promotion de la migration de travail dans la pratique des institutions tunisienne :

### 2.1. La prospection des offres d'emploi

**Au niveau de l'ANETI<sup>86</sup>**, l'unité emploi international une unité rattachée à la direction générale de l'Agence, avec un effectif de 9 personnes, a la charge d'assurer le placement à l'international, la prospection des offres d'emploi à l'étranger et l'accompagnement des candidats à l'émigration.

La prospection des offres d'emploi se fait essentiellement de deux manières. Une prospection à distance, en faisant connaître les services de l'ANETI international par l'envoi de prospectus, aux entreprises, ou à travers son site internet. Les offres d'emploi des entreprises étrangères peuvent également parvenir à l'unité à travers les ambassades de leurs pays en Tunisie ou directement sur le site de l'agence.

Une deuxième possibilité de prospection est offerte par le déploiement des attachés d'emploi auprès des ambassades tunisiennes dans certains pays d'accueil. Actuellement ce poste a été créé dans deux pays en France, à Paris et au Qatar. L'activité a été suspendue en Arabie Saoudite et en Libye, le 1<sup>er</sup> poste d'attaché d'emploi a en effet été créée en 2014, en Libye avant qu'il ne soit supprimé en considération de l'instabilité du pays.

Les attributions de l'attaché d'emploi ne sont pas définies par un texte juridique formel, mais ont été précisées dans un texte administratif interne lors de la conception de ce poste.

Elles réunissent des tâches administratives et des activités de terrain visant à faire connaître les compétences tunisiennes et le système tunisien de formation professionnelle et supérieure, nouer le contact avec les chefs d'entreprises et les employeurs, recueillir les offres d'emploi et les envoyer à l'unité, afin d'être publiées, ainsi que la mission d'assurer le suivi des placements réalisés.

Malgré l'importance du poste et des missions qui lui sont attribuées, la structure reste limitée quant à l'effectif, et aux moyens dont elle dispose. L'accès aux bases de données dans les pays d'accueil, la coordination avec les institutions du pays d'accueil pour faciliter le contact avec les entreprises, est nécessaire pour assurer efficacement la mission de prospection des opportunités d'emploi dans ces pays. Ainsi, et malgré l'établissement de liens entre l'attaché d'emploi et l'OFII en vue d'échanges avec pôle emploi en France, il n'y a pas véritablement d'échange d'information et de coopération systématique avec cette institution.

Une courte expérience de coopération entre ANETI et pôle emploi a auparavant été établie, et qui consistait pour celui-ci à faire basculer les offres non satisfaites en France et dans

---

<sup>86</sup> Source : M. Adel Laabidi, ANETI international, entretien du 6/1/2020

l'espace Schengen, au bout de 30 jours, sur le système de l'ANETI. Elle n'a cependant pas pu aboutir à des placements effectifs.<sup>87</sup>.

Au Qatar, et au bout d'une expérience de cinq ans déjà, des relations ont été créées avec le ministère du travail, ce qui devrait favoriser la prospection des opportunités d'emploi dans ce pays. Il faut par ailleurs noter que l'attaché d'emploi a été appelé parfois à prendre en charge les victimes des fraudes liées aux pratiques de recrutement abusif, notamment la pratique des contrats fictifs, afin de faciliter leur insertion professionnelle.<sup>88</sup>

**Au niveau de L'ATCT**, qui constitue également une structure publique dédiée, au placement à l'international des demandeurs d'emploi qualifiés, justifiant au minimum d'un BTP et d'une expérience minimum de deux ans<sup>89</sup>, à travers la prospection des opportunités d'emploi, le suivi de ces placements, et la protection des droits des tunisiens placés à l'étranger. L'agence dispose d'un réseau de 7 bureaux de représentation de l'ATCT à l'étranger implantés depuis les années 80, essentiellement dans les pays du golfe : deux bureaux en Arabie Saoudite, un à Qatar qui couvre également le Bahreïn, un au Koweït, à Oman, et aux émirats arabes unis, et un bureau en Mauritanie.

La coordination avec l'ANETI, notamment par le transfert des offres d'emploi quand il s'agit en l'occurrence d'offres d'emploi peu qualifié, sera formalisé par l'établissement d'une convention entre les agences, en cours d'examen<sup>90</sup>.

L'ATCT ne dispose certes pas de bureau de représentation en Europe et en Amérique du Nord, elle a néanmoins des partenariats avec des institutions et des entreprises de ces pays pour la promotion et le placement des compétences tunisiennes<sup>91</sup>.

Ainsi depuis la fin de 2017, des conventions ont été conclues entre l'agence et des institutions canadiennes (Québec International et la Société de développement économique de Drummondville) qui se chargent de contacter les entreprises pour recueillir leurs besoins en emploi qu'ils transmettent à l'agence, afin de faire correspondre l'offre avec les candidatures, ainsi que pour l'accompagnement par la suite lors du placement dans ces emplois.

Par ailleurs, et dans le cadre de la promotion des compétences tunisiennes, l'agence organise des visites dans les centres de formation professionnelle pour des délégations et des entreprises canadiennes, afin de faire connaître la nature et la qualité de la formation

---

<sup>87</sup>D'après l'ANETI, ceci serait dû non pas au défaut de candidats correspondants, mais au fait que, en dehors de pôle emploi, les institutions françaises devant intervenir dans le processus, pour la facilitation des procédures et l'assistance des entreprises pour le placement à l'étranger, n'étaient pas impliquées. Les entreprises émettrices elles même n'étaient pas informées que l'offre a été transféré en vue d'un recrutement à l'international. Source :M.Adel Laabidi, ANETI-international.

<sup>88</sup> Source :M.Walid Blel, DGEPI, entretien du 22/12/2020

<sup>89</sup> Juste après la révolution l'expérience a été tentée d'ouvrir la candidature même pour les diplômés sans expérience professionnelle, mais on a vite renoncé faute d'opportunités de placements pour ces candidats.

<sup>90</sup> Source : Mme Khansa El gharbi, ATCT, 7/1/2020

<sup>91</sup> Source :M.Adel Snoussi ; Mme KHansa Gharbi, ATCT, 7 /1/2020

dispensée dans certains secteurs, dans la perspective du recrutement des diplômés de ces centres. Le lien est également établi avec des agences de recrutement pour les pays européens, aboutissant pour certaines à la conclusion de convention entre les deux parties pour favoriser le placement des tunisiens dans les entreprises européennes.<sup>92</sup>

### **Au niveau des agences d'emploi privées**

La prospection des opportunités et le recueil des offres se base généralement sur les relations personnelles des responsables de ces agences, favorisées par une expérience précédente de migration de travail. De même pour la vérification des offres, qui reste tributaire des moyens dont disposent ces agences. Certaines de ces agences, affirmant les difficultés à procéder à ces vérifications, assurent qu'on procède avec les moyens disponibles, « on s'informe sur la société à travers son site internet, et on essaie d'éviter les entreprises nouvellement créées afin d'éviter les risques de non-pérennité de l'entreprise »<sup>93</sup>. Par ailleurs, aucun échange ni coopération sur ces questions n'est relevé entre les agences privées et les services publics de placement à l'étranger<sup>94</sup>.

Le problème majeur de ces agences reste la question de la viabilité de leur activité, puisque les entreprises émettrices des offres refusent le paiement de frais pour ces agences, et les opérateurs étrangers exigent même des frais pour leurs services, ce qui implique qu'ils se retrouvent sans source de financement<sup>95</sup>.

### **2.2. La vérification des offres d'emploi et protection du candidat lors du placement :**

Les règles de recrutement éthique impliquent la nécessité de garantir une protection des candidats à l'émigration contre les risques d'abus liés de leurs droits, qui résulteraient de pratiques frauduleuses au niveau de cette étape de leur processus migratoire. Les contrats fictifs ou la substitution de contrats sont en effet rapportés comme des pratiques abusives de recrutement impactant la situation et les droits du travailleur migrant dans le pays d'accueil<sup>96</sup>.

Pour les placements réalisés à travers les services publics, les offres d'emploi font l'objet de vérification par l'identification de l'entreprise émettrice, le recueil des détails de l'offre, ainsi qu'une analyse détaillée du poste<sup>97</sup>. Le placement des cadres par l'ATCT, implique la vérification de l'offre, qui passe par l'identification précise de l'entreprise, sa situation légale dans le pays de destination, ainsi que la vérification des conditions d'emploi afin de garantir la protection du candidat : l'interdiction de prélèvement de frais de recrutement sur le salaire

---

<sup>92</sup> Source : Rapport d'activité annuel ATCT 2018

<sup>93</sup> Source : Integrated recruitment solution, Entretien du 3/6/2020

<sup>94</sup> Idem. Ceci confirme les constats relevés in. Rapport du BIT, Diagnostic sur les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie, ilo,2019.

<sup>95</sup> Source : IAC Recruitment, entretien du 2/6/2020

<sup>96</sup> Sources: DGPME, op.cit.

<sup>97</sup> Source: ANETI-international, op.cit.

Cf. Manuel de procédure ANETI, partie1 du rapport.

du travailleur, L'existence d'un contrat de travail avec des stipulations obligatoires, les conditions de salaires, la protection sociale etc...

Pour les placements réalisés par les AEP, ces agences sont tenues de vérifier l'existence d'un contrat écrit, comportant les mentions relatives à l'identification de l'employeur, la durée du contrat, le salaire net et autres avantages ainsi que la protection sociale qui doit être conforme à la réglementation dans le pays d'accueil. Le renforcement du contrôle de l'activité des agences d'emploi privées et l'extension de ce contrôle à tout acteur intervenant dans l'intermédiation pour le placement à l'étranger devrait permettre de garantir la protection des candidats à l'émigration placés dans ce cadre.

Le risque d'abus lié au recrutement non éthique, reste posé lors du recrutement direct par l'employeur ou par un recruteur agissant par son nom. En effet Le contact entre recruteur et demandeur d'emploi peut être fait par des relations personnelles de celui-ci, ou par des annonces sur le net, et les étapes du processus échapperaient ainsi au contrôle des services de l'emploi, même si ces services (ANETI) peuvent être amenés à en prendre connaissance lors de l'octroi de l'exonération du timbre fiscal pour l'émigrant.

A cet égard, le MEFP a prévu une procédure d'approbation des contrats de travail à l'étranger par l'ANETI, permettant la vérification du contrat de travail conclu entre un candidat tunisien inscrit au bureau de l'emploi, et un employeur à l'étranger, personne physique ou morale. Cette procédure, même si elle n'est pas systématique, étant facultative, va permettre au service de l'emploi de contrôler les placements de tunisiens à l'étranger

Le candidat à l'émigration est en effet invité à se présenter aux services de l'ANETI afin que son contrat de travail soit vérifié puis validé par le conseiller d'emploi à l'international, qui appose sa signature et le cachet de l'agence au verso du contrat. Le contrat d'emploi à l'international doit comporter le visa des autorités compétentes dans le pays d'accueil, et contenir les mentions suivantes :

- Nom et prénom du travailleur ;
- Signature et cachet de l'employeur (signature seulement s'il s'agit d'une personne physique) ;
- Données concernant l'employeur ;
- Données concernant le travailleur ;
- Données relatives à la fonction qui sera occupée par le travailleur ;
- Durée du contrat de travail ;
- Rémunération et autres avantages.

Même s'il s'agit d'une procédure facultative, le fait que l'approbation du contrat permet de faciliter et de raccourcir les délais pour la délivrance des documents administratifs par les services compétents, peut avoir un effet incitatif à y recourir de la part du candidat à

l'émigration. L'ANETI international a, par ailleurs, établi une plateforme numérique pour le recueil des plaintes<sup>98</sup>.

L'ouverture en Tunisie d'un centre de visas pour le Qatar permettra par ailleurs le contrôle des contrats de travail, avec le dépôt d'une version électronique du contrat sur le site, et la possibilité du suivi pour vérifier le versement du salaire et s'assurer qu'il ne s'agit pas de contrats fictifs.

Pour les abus liés aux conditions de travail, constatés notamment pour les tunisiens placés dans le secteur du travail domestique en Arabie Saoudite, la DGPME a préconisé l'interdiction du placement dans ce secteur.

Au niveau de la DGPME, on affirme que la fréquence des abus enregistrés pour le recrutement dans le secteur du travail domestique en Arabie Saoudite va amener à interdire le placement dans ce secteur<sup>99</sup>.

### 2.3. Formation, valorisation des compétences et amélioration de l'employabilité à l'international

**Le rapport de diagnostic pour l'élaboration de la SNE** pointe le faible impact de la formation sur l'emploi. Il relève à cet égard l'existence d' « un problème de fond dans la gouvernance du système de formation professionnelle qui ne lui permet pas de délivrer des formations de qualité en accord avec les attentes des entreprises et les évolutions du marché du travail »<sup>100</sup>.

Certes ce constat a été fait dans le cadre d'un diagnostic axé sur la situation du marché de l'emploi en Tunisie, la question de l'adéquation de la formation et des compétences avec le marché de l'emploi à l'international se pose comme un défi à la promotion d'une migration éthique des travailleurs tunisiens. Même si pour certains secteurs, hautement qualifiés par ailleurs, la qualification des candidats tunisiens est plutôt reconnue et appréciée.

**Le document d'orientation et plan d'opérations pour la réforme du dispositif national de la formation professionnelle**<sup>101</sup>, pointe le lien entre la promotion de la mobilité internationale des diplômés de la formation professionnelle (qu'il fixe comme l'un des résultats des objectifs de la réforme) et deux questions essentielles : l'adéquation entre les qualifications et les

---

<sup>98</sup> Aucune plainte n'a pour le moment été introduite via cette plateforme.

<sup>99</sup> Source : M. Walid Blel, DGPME, Entretien op.cit.

<sup>100</sup> Rapport diagnostic, MFPE, novembre 2018, op.cit., p.46.

<sup>101</sup> Réforme du dispositif national de la formation professionnelle, document d'orientation et le plan d'opérations 2014-2018, nov.2013, MFPE. Document disponible sur :

[http://www.emploi.nat.tn/ckeditor/ckfinder/userfiles/files/Reforme\\_FP\\_Tunisie-Fr\\_fin.pdf](http://www.emploi.nat.tn/ckeditor/ckfinder/userfiles/files/Reforme_FP_Tunisie-Fr_fin.pdf)

compétences des candidats et les besoins des marchés de l'emploi et la question de la reconnaissance des diplômes et des qualifications.

Le problème de l'adéquation des qualifications et des compétences avec les besoins du marché de l'emploi est diagnostiqué comme un défi général pour la réforme du dispositif de la formation professionnelle, et d'une manière plus spécifique, la formation et le développement des compétences dans la perspective de l'émigration est intégré dans l'objectif spécifique de cette réforme : Garantir l'efficacité et l'efficience tout au long du processus de formation.

Le document appelle, dans ce sens, à « *développer le rayonnement international [du dispositif national de la formation professionnelle], sur deux plans : d'une part, sur le plan de l'exportation au niveau international de l'expertise qu'il a pu développer notamment en matière d'ingénierie (ingénierie des programmes et des centres) par l'instauration d'un partenariat stratégique qui favorisera l'exportation de son expertise, et d'autre part en intégrant dans les contenus et les activités de formation les facteurs de la préparation d'une main d'œuvre qualifiée exportable sur les marchés du travail internationaux* »<sup>102</sup>.

Deux résultats attendus de cet objectif sont particulièrement pertinents concernant la migration du travail :

- Les besoins en compétences et en formation des individus, des entreprises et de la société à court et moyen terme sont identifiés et diffusés (R2.2.2) ;
- La mobilité des diplômés de la formation professionnelle est assurée (R3.2), ce qui implique la mise en œuvre de deux mesures :

Adopter la co-certification selon les standards et les normes internationaux ;

Intégrer les compétences d'adaptation culturelles et sociales dans les programmes de formation.

La question de la co-certification entre les organismes tunisiens et étrangers de formation pour certaines spécialités particulièrement sollicitées à l'international s'est traduite par quelques expériences plutôt pilotes sans que ceci n'aboutisse à une pratique systématique. De même, l'harmonisation des nomenclatures et cadres de compétence avec celles des pays de l'union européenne, qui devraient faciliter la reconnaissance et la valorisation des qualifications tunisiennes est également restée limitée. Elle nécessite en effet la mise en place d'un cadre réglementaire sur la question et une implication active des partenaires européens<sup>103</sup>.

Actuellement, deux écoles publiques et deux écoles privées tunisiennes d'ingénieurs ont reçu le label EUR ACE (European accreditation of engineering, avec labélisation de 9 cursus pour

---

<sup>102</sup> Idem.p.18

<sup>103</sup> Entretien M.Fakher Zaibi, Directeur de ONEQ, membre du comité technique pour l'élaboration du document d'orientation et plan d'opération pour la réforme du dispositif national de la formation professionnelle, 27/4 /2020.

l'École Nationale d'Ingénieur de Tunis (ENIT), et un cursus labellisé pour l'École Supérieure des Communications de Tunis (Sup'Com).

**Au niveau de l'ONEQ** Concernant l'identification des besoins en formation et la question du matching entre formation et compétences et besoins du marché de travail, on affirme que la réflexion a été envisagée essentiellement pour le marché d'emploi en Tunisie. Ainsi, un modèle de projection des compétences a été élaboré, avec la participation des différents départements ministériels impliqués dans l'emploi, la formation professionnelle et la croissance économique. Cet outil devrait permettre de prévoir les professions demandées annuellement durant la période d'études (5 ans) et par conséquent la planification des programmes de formation et les moyens nécessaires.

**Au niveau de l'ATCT**<sup>104</sup>, on relève, en effet, deux obstacles essentiels au placement des cadres tunisiens ; l'obstacle de la langue, notamment pour les destinations requérant d'autres langues que le français, et celui de la reconnaissance des diplômes, cette dernière question est particulièrement importante car elle constitue un obstacle pour le placement et un facteur de déclassement professionnel <sup>105</sup>.

**Pour la formation pré-départ assurée par l'ATCT**, elle reste le plus souvent tributaire des caractéristiques de l'offre d'emploi, ou de projet et programme de coopération pour le placement dans certains secteurs.

Ainsi des formations complémentaires ont pu être organisées dans les centres sectoriels de formation en Tunisie, en coordination avec les structures de placement des pays d'accueil, et l'entreprise émettrice de l'offre, selon les critères et les besoins de celle-ci. Le groupe de candidats sélectionnés est recruté à la fin de la session de formation. Cette modalité assure une concordance parfaite entre le besoin de l'employeur et la qualification du candidat. Une coordination directe est assurée entre le représentant de l'entreprise de l'emploi et le centre de formation, aboutissant à la signature de convention entre les deux parties pour l'organisation de la session de formation.

L'expérience avec l'Italie dans le début des années 2000 pour le placement des infirmiers dans des structures hospitalières italiennes privées, dans le cadre des quotas accordés, pour les tunisiens, a pu être menée grâce à la coordination avec la partie italienne pour organiser des formations pré-départ et une formation complémentaire en Gériatrie, afin de correspondre à l'offre disponible dans ce pays.

---

<sup>104</sup> Source : entretien avec M.Adel Snoussi, ATCT, op.cit.

<sup>105</sup> L'agence affirme en effet que pour le secteur para médical, en l'occurrence, l'agence n'a pas pu satisfaire des offres d'emploi reçues en Allemagne, pour ces deux raisons. CF. Rapport d'activité de l'ATCT 2018.

Récemment, l'agence a pu coordonner avec les institutions canadiennes, (Québec international) pour le placement d'un groupe de candidats, après organisation d'une session de formation complémentaire en soudure, au centre sectoriel de formation professionnelle de Menzel Bourguiba, conformément aux critères et besoins définis par l'entreprise, qui s'engage à recruter ces candidats au terme de la session de formation. Une convention a été conclue entre l'entreprise et le centre de formation, en coordination entre l'ATCT et l'ATFP.

L'intervention de l'agence pour le développement de l'employabilité à l'international des candidats inscrits à l'agence, a concerné essentiellement deux volets : les techniques de recherche d'emploi à travers les séances de coaching qu'elle organise depuis quelques années, et l'incitation des candidats à développer leurs compétences pour l'utilisation des outils informatiques. C'est dans ce sens que l'ATCT a conclu une convention avec la société présentatrice du programme de certification International computer driving Licence-ICDL, pour faire bénéficier les candidats de tarifs préférentiels pour suivre cette formation.

**Pour l'ANETI- international**, il s'agit essentiellement de formation pré-départ, en langue étrangère, liée à des offres d'emploi dans le cadre de programmes de coopération avec les institutions des pays de destination, principalement l'Allemagne. (Voir détail de ces programmes ci-après).

La formation complémentaire pré-départ a été prévue par ailleurs, dans la réglementation des programmes du fonds national de l'emploi, qui prévoit la possibilité d'une prise en charge des actions de réhabilitation et de préparation pour des tests techniques au profit des différentes catégories de demandeurs d'emploi, inscrit aux BE en vue répondre aux exigences d'entreprises ou de secteurs économiques à l'étranger. La gestion de ces actions est confiée à l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant qui conclut à cet effet, des conventions avec les structures concernées<sup>106</sup>.

Des actions de développement des compétences en dehors de toute offre concrète ont été entreprises, avant 2010, dans le cadre de programmes pour l'amélioration de l'employabilité des diplômés du supérieur d'une manière générale, à travers un programme de formation en langue anglaise (pour l'obtention du TOEIC), dans les facultés tunisiennes. Ce programme n'a pas été poursuivi et on ne dispose pas de bilan évaluatif de cette expérience<sup>107</sup>.

**Au niveau des AEP**, la formation pré-départ et d'une manière générale l'activité de formation complémentaire pour les candidats à l'émigration, est prévue par le décret de 2010 comme une activité qui rentre dans le cadre d'intervention des AEP, celle-ci comprennent en effet la prospection des opportunités et offres d'emploi, la pré-sélection et la sélection des candidats,

---

<sup>106</sup> Article 48 du décret gouvernemental n°542 du 28 mai 2019 fixant les programmes du fonds national de l'emploi, les conditions et les modalités de leur bénéfice.

<sup>107</sup> Source : (OTE), ex-conseillère à l'emploi, référent à l'international, conseillère CRM., entretien du 2 /6 /2020

l'accompagnement et l'assistance en vue du placement et toute action nécessaire au rapprochement entre offre et demande, en vue du placement. Même si toutes les agences agréées n'ont pas cependant la structure et la capacité nécessaires pour assurer ces interventions, on a pu constater que ces agences procédaient à des formations obligatoires payantes, le plus souvent des formations de langue, afin d'assurer des sources de rentrées financières compensant (et/ou détournant) l'interdiction réglementaire de percevoir des frais des candidats. Aussi, la réforme de la réglementation actuellement en vigueur par le projet de loi relative à l'organisation de l'activité des AEP, va délimiter plus strictement le champ d'intervention de ces agences de sorte que celui-ci ne va plus inclure l'activité de formation des candidats<sup>108</sup>.

### **L'expérience des centres de carrières et de certification des compétences (4c) et les liens entre structures de placements à l'étranger et les dispositifs de développement des compétences**

Le réseau comporte 162 centres répartis sur toutes les universités tunisiennes.

L'institution de ces centres vise à renforcer l'employabilité des étudiants et des diplômés du supérieur à travers ces structures établies dans les établissements universitaires et qui fournissent des services de conseil, d'information, d'accompagnement et de formation pour le renforcement des compétences, en langue et soft skills, et le renforcement et la certification des compétences en informatique et technologies. Elle traduit le souci de créer le lien entre la formation universitaire et le milieu professionnelle, et d'assurer l'ouverture de l'université sur le marché de l'emploi.

En permettant aux bénéficiaires de se doter de compétences reconnues au niveau international, à travers des formations certifiantes, ces centres contribuent à renforcer la compétitivité de ces diplômés sur le marché du travail tunisien et à l'international. Certes le projet a été conçu à la base dans une optique d'amélioration de l'employabilité des diplômés sur le marché de l'emploi tunisien, néanmoins dans la pratique, la perspective de l'emploi à l'international est prise en considération, ne serait-ce que du fait que, souvent, cette perspective est la motivation principale des jeunes qui sollicitent les services de ces centres. Aussi, l'intervention de ces centres, au niveau du volet formation complémentaire du cursus universitaire, viserait, selon une responsable de centre, à renforcer « l'adaptabilité » des compétences en ouvrant les horizons des bénéficiaires sur les dernières techniques et les derniers outils et logiciels utilisés au niveau international<sup>109</sup>. L'ATCT juge l'expérience de collaboration avec l'un de ces centres comme particulièrement intéressante, par l'existence

---

<sup>108</sup> Source : DGPME, op.cit.

IAC Recruitment, une AEP intervenant dans le placement des hôtesse de l'air et stewards, financée essentiellement par le centre de formation IAC.

<sup>109</sup> Source : Directrice du bureau 4C, ESC-Université Manouba, entretien du 28/4/2020

de formateurs particulièrement qualifiés et la facilité du contact avec les candidats dont ils disposent.<sup>110</sup>

## 2.4. Les services d'assistance et de soutien aux candidats à l'émigration :

### L'information, l'orientation et l'accompagnement des candidats

**Au niveau de l'ANETI**, les services d'information d'orientation et d'accompagnement des candidats à l'émigration pour les démarches à entreprendre dans le cadre de son projet migratoire sont assurés au niveau de l'ANETI par les référents à l'international, répartis dans les Bureaux de l'emploi. Créé en 2008, ce corps a été renforcé et formé afin d'assurer des séances d'information sur les opportunités, la recherche des offres, la procédure pour postuler, la rédaction d'un CV, la préparation de l'entretien.

Ce corps de conseillers a reçu une formation, (par des conseillers d'emploi qui ont été préalablement formés en tant que formateur à cet effet), sur les principales destinations de migration tunisienne, (Europe, Pays du Golf, Canada), concernant les conditions de vie, la législation dans ces pays, et sur les techniques de communications, et les techniques de recherche d'emploi, afin d'uniformiser et de standardiser les services fournis aux candidats dans les différents BE.

Par ailleurs, l'information sur les opportunités d'emploi et les spécialités offrant des opportunités à l'étranger peut être envisagée dans le cadre des séances d'orientation qu'organise l'unité information-orientation de l'ANETI, en milieu scolaire et universitaire, sur l'emploi en général et les formations professionnelles disponibles et les besoins du marché du travail en Tunisie essentiellement mais aussi à l'international, l'émigration du travail étant une motivation importante chez les jeunes en cours de formation également.<sup>111</sup>

### Les centres de ressources pour les migrants

Les services de soutien aux candidats à travers les référents à l'international sont également fournis par les centres de ressources pour les migrants.

Un partenariat entre ANETI, OTE et l'OIM, dans le cadre du projet « développement de centres de ressources et services d'informations en ligne pour migrants » a permis la mise en place, fin 2013, de 3 centres, dans les bureaux de l'OTE à Sfax, Tunis, et au Kef<sup>112</sup>. Un centre a été ouvert au bureau de l'ANETI à Médenine mais n'a pas pu fonctionner faute de moyens

---

<sup>110</sup> Source : ATCT, entretien op.cit.

<sup>111</sup> Source : OTE, ex-conseillère CRM.

<sup>112</sup> Une plateforme web a également été établie, avec une rubrique pour l'émigration de travail <http://www.centresmigrants.tn/fr/emigrer-vers-un-autre-pays/partir-pour-travailler-en-allemande/immigration-a-des-fins-d-emploi-allemande>

humains<sup>113</sup>. Ces centres réunissent en effet un conseiller de l'ANETI-international, référent à l'international et un conseiller de l'OTE.

Ces centres ont été conçus comme un instrument et une structure d'orientation et d'information et d'accompagnement devant permettre le rapprochement des services des référents à l'international des populations cibles, les candidats à l'émigration<sup>114</sup>. En 2014, les trois centres ont reçu au total 292 demandes d'informations concernant le volet de l'emploi à l'international, 29 pour les études à l'étranger et 3 pour les stages à l'international. En 2018, l'affluence a été de l'ordre de 143 pour l'emploi à l'international, 10 pour les études à l'étranger et 5 pour les demandes de stage. Le bilan d'évaluation de l'expérience de ces centres n'a pas encore été établi.

Une initiative intéressante a été lancée par l'observatoire national de la jeunesse en 2014-2015 qui consistait à organiser régulièrement des séances d'information sur les voies de migration régulière pour les jeunes tunisiens, travaillant plus particulièrement sur les nouvelles destinations, en invitant des représentants des ambassades des pays de destination, et les conseillers des centres de ressources migrants. Ces séances étaient l'occasion de discuter avec les candidats à l'émigration, et d'informer sur les opportunités disponibles, ainsi que sur les services des CRM.

### **Au niveau de l'ATCT**

L'activité d'accompagnement des candidats pour le placement a été développée au niveau de l'agence. Un groupe de conseillers de l'agence a reçu une formation au centre culturel britannique pour l'accompagnement des candidats inscrits à la base de l'ATCT et les coacher pour développer leur capacité à rédiger un CV, et à passer des entretiens en Anglais. Au départ la formation était ouverte avec avis aux candidats inscrits à l'agence, puis par la suite on a procédé à une sélection parmi les candidats dont les CV n'ont pas été validés, pour les faire bénéficier de séances de coaching, avec déplacement des conseillers dans les régions pour l'organisation de ces sessions.

Entre 2018 et mars 2020, l'agence a organisé 36 sessions faisant bénéficier 726 candidats. 26 sessions ont été organisées dans les régions et ce dans la perspective de rapprocher les services de l'agence des candidats.

---

<sup>113</sup> Idem.

<sup>114</sup> Mme si les populations cibles et l'intervention des CRM dépasse l'emploi à l'international et les candidats à l'émigration, elle cible également les TRE, les migrants en Tunisie, et les migrants tunisiens de retour.

### 3. Mise en œuvre de la coopération internationale pour la promotion de la migration de travail des tunisiens

#### 3.1. Les actions mises en place dans le cadre du fonds fiduciaire d'urgence de l'UE (FFU)

Sous l'intitulé « Favoriser la mise en œuvre de la stratégie nationale migratoire de la Tunisie », un programme d'actions de coopération de l'UE, dans le cadre du FFU, a été lancé en Tunisie en réponse aux priorités définies dans les piliers 1 et 5 du plan d'action conjoint de la valette, les piliers 1 et 1.2 « Investir dans le développement et avantages des migrations en termes de développement » et le pilier 5. « Retour, réadmission et réintégration ».

Les objectifs arrêtés par ce programme visent essentiellement, la question de la mobilisation de la diaspora pour le développement en Tunisie, le soutien pour la réinsertion économique et sociale des migrants de retour et l'intégration économique et sociale au niveau des régions. Cependant, le programme prévoit également comme objectif spécifique, celui d'opérationnaliser la Stratégie Nationale Migratoire de la Tunisie, en appuyant les institutions tunisiennes concernées, à sa mise en œuvre et suivi et appuyer l'Institut National de Statistique pour la conduite d'une enquête statistique qualitative auprès des ménages sur la migration en Tunisie (MED-HIMS3)<sup>115</sup>.

Baptisé TUNISIA-HIMS, ce projet devrait permettre d'informer sur la migration internationale en Tunisie à travers la collecte des données fiables et représentatives des dynamiques migratoires et de leurs déterminants. Il est mis en exécution par L'Institut Nationale de la Statistique (INS), chargé de la conception, l'exécution et l'exploitation des données. L'Observatoire Nationale de la Migration (ONM), a la charge d'identifier les besoins en informations statistiques des autres structures nationales et internationales. Un rapport d'analyse sera coédité par l'ONM et l'INS, en bénéficiant de l'appui technique des experts de l'ICMPD. Cette collaboration est reflétée dans le cadre d'une convention tripartite signée entre les partenaires sus-indiqués, le 10 septembre 2019. Le projet se base sur une méthodologie qui a été développée dans le cadre du programme régional MED-HIMS. Cette méthodologie a été revue et améliorée pour l'adapter au contexte tunisien. TUNISIA-HIMS vise notamment à :

- Renforcer le système d'information sur la migration en Tunisie, principal outil et préalable à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de la Stratégie Nationale Migratoire ;
- Etudier les causes, déterminantes, dynamiques et conséquences de la migration internationale et la relation entre migration et développement ;

---

<sup>115</sup>Document d'action de fonds fiduciaire de l'UE à utiliser pour les décisions du comité opérationnel ; [https://ec.europa.eu/trustfundforafrica/sites/eueta/files/action-document-tunisie-action-fiche-20161216\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/trustfundforafrica/sites/eueta/files/action-document-tunisie-action-fiche-20161216_fr.pdf)

- Explorer des scénarii pour une coopération renforcée dans le domaine de la migration entre la Tunisie et les pays d’origine/destination des migrants.<sup>116</sup>

Concernant plus spécifiquement la question de la promotion de la migration légale des tunisiens, et la coopération pour l’ouverture de voies régulières de migration, dans la perspective du domaine prioritaire 2 « Migration et mobilité légales » du Plan d’Action de la Valette, Le Fonds fiduciaire d’urgence de l’UE finance un nouveau projet intitulé « Pour une approche globale de la gouvernance des migrations de travail et de la mobilité de la main-d’œuvre en Afrique du Nord » (“Towards a holistic approach to labour migration governance and labour mobility in North Africa ” -THAMM), mis en œuvre conjointement par l’OIM, l’OIT et la GIZ. Il est conçu comme un programme sous régional incluant l’Egypte, le Maroc et la Tunisie, et visant au renforcement des mécanismes de protection des travailleurs migrants tout au long du cycle migratoire. Les objectifs du projet, concernent :

- L’établissement progressif des cadres politiques, législatifs, institutionnels et réglementaires de la migration et de la mobilité régulière, en particulier en matière de renforcement des droits des travailleurs migrants et de lutte contre le travail forcé, le travail des enfants et l’esclavage ;
- L’amélioration des mécanismes d’évaluation, de certification, de validation et de reconnaissance des compétences et des qualifications des migrants ;
- L’amélioration de la gestion des connaissances et des données de la migration dans le domaine de la migration et de la mobilité régulière ;
- L’amélioration de plans de mobilité ;
- L’amélioration de la coopération entre les parties prenantes pertinentes dans le domaine de la migration et de la mobilité régulière, en particulier pour l’intermédiation.

### 3.2. Coopération entre les institutions tunisiennes de placement et la GIZ

A partir de 2011, et dans le cadre du partenariat pour la transition germano-tunisienne, plusieurs programmes de coopération ont été mis en œuvre pour améliorer le placement de candidats tunisiens, dans certains secteurs d’activité, et le renforcement des services pour les candidats à l’émigration en Allemagne. Des conventions sont ainsi conclues entre l’ANETI et l’agence fédérale allemande de l’emploi.

#### **Projet - promotion de la mobilité légale de la main d’œuvre très qualifiée originaire de Tunisie**

Dans le cadre de ce projet pilote, un nombre de candidats, 130 jeunes ingénieurs, ont été sélectionnés, en coopération entre les services de placement internationaux allemands (ZAV) et l’ANETI, et ont reçu une formation de langue allemande et d’orientation interculturelle de

---

<sup>116</sup> INS, [http://www.ins.tn/sites/default/files/pdf\\_actualites/C.P%20TUNISIA-HIMS\\_FR\\_VF.pdf](http://www.ins.tn/sites/default/files/pdf_actualites/C.P%20TUNISIA-HIMS_FR_VF.pdf)

5 mois, avant de partir, pour une centaine d'entre eux, pour un stage dans les entreprises allemandes, pour 6 mois. Au terme du programme 70 sur les 100 bénéficiaires ont obtenu une offre d'emploi.

### **Convention de coopération entre l'ANETI et l'agence de placement allemande pour le recrutement des cadres paramédicaux**

La convention signée en 2013 pour 3 ans, prévoyait l'échange d'information entre les deux institutions concernant les offres et la demande dans le secteur, ainsi que la préparation des candidats avant le départ avec une formation en langue allemande.

Le placement en Allemagne de candidats tunisiens pour le secteur paramédical a par ailleurs fait l'objet du projet « partenariat de transition en matière de système de santé » (TAPIG) et qui visait à offrir à 150 jeunes bacheliers tunisiens, une formation pré-départ de 6 mois en langue allemande orientation et un apprentissage de 3 ans dans un hôpital privé de Hambourg en Allemagne en tant qu' « infirmiers qualifiés », avec au final la signature d'un contrat de travail de cinq ans. Dans sa mise en œuvre, le programme a été géré par le ministère de la santé, et non l'ANETI, et la sélection a concerné non pas des bacheliers mais des infirmiers diplômés du l'Institut des sciences de la santé, ce qui a modifié la logique initiale du programme<sup>117</sup>.

### **Le Centre tuniso-allemand d'Information pour l'Emploi, la Migration et la Réintégration**

#### **Accord signé en 2017 (ANET), (GIZ), et (ZAV)**

Ce centre a été mis en place dans le cadre du programme mondial Migration pour le développement, mis en œuvre dans un certain nombre de pays partenaires développé par la GIZ et l'Espace Placement International de l'Agence fédérale pour l'emploi (ZAV/BA).

Il constitue un cadre institutionnel de coopération interinstitutionnelle très important. Le centre travaille avec différentes institutions, organisations et projets, impliquant :

- L'Ambassade d'Allemagne en Tunisie
- Le Centre d'information de l'Office allemand d'échanges universitaires (Deutscher Akademischer Austauschdienst, DAAD)
- Le MFPE et d'autres ministères pertinents en Allemagne et en Tunisie
- Des organismes de reconnaissance des qualifications professionnelles
- Les projets de la GIZ, en particulier sur la formation professionnelle et la promotion de l'emploi
- Des organisations non gouvernementales tunisiennes, allemandes et internationales
- Des municipalités et communes tunisiennes

---

<sup>117</sup>Cf ; Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences (MISMES) TUNISIE, ETF, 2015.

Au niveau opérationnel, il propose des services pour renforcer les opportunités de placement des candidats à l'émigration et ce sur deux volets<sup>118</sup> :

- Fournir des services aux candidats à l'émigration
- Renforcer la capacité des services de l'ANETI pour le placement à l'international

1/Concernant les services aux candidats, le centre propose des formations aux entretiens d'embauche, et à la constitution de dossiers de candidature.

Un service d'information est également dispensé, concernant les possibilités de formation et de travail en Allemagne, ainsi que les conditions et les cadres relatifs à cette migration légale.

Ce service est également décentralisé, à travers plusieurs modalités :

L'organisation de séances d'information dans les centres de formations professionnelles, et les universités.

Des offres de conseils et d'informations sont également proposées par le Centre tuniso-allemand dans les régions rurales et certaines zones reculées du pays. Organisation de Salons pour l'emploi et les carrières professionnelles, en partenariat avec l'Espace placement International (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, ZAV) de l'Agence allemande pour l'emploi. Ces salons permettront le contact direct entre candidats à l'émigration et les employeurs internationaux, soit pour des profils professionnels divers, soit pour un secteur ciblé, selon les besoins.

2/Un renforcement des capacités des services de placement à l'international de l'ANETI est également prévu à travers des formations personnalisées et à travers des voyages d'études en Allemagne. Ceux-ci devraient permettre de renforcer leurs connaissances concernant les besoins et les exigences du marché du travail allemand, ainsi qu'en ce qui concerne le processus de reconnaissance des qualifications professionnelles<sup>119</sup>.

### **Coopération dans le cadre du projet THAMM**

Une coopération entre la GIZ et les institutions tunisiennes a été entreprise dans le cadre de ce projet, incluant plusieurs axes dont l'axe du schéma de mobilité, qui consiste en une activité de pilotage de la migration de groupes de candidats sélectionnés pour partir travailler ou entamer une formation professionnelle en Allemagne. Un premier groupe de 75 apprentis ont été sélectionnés parmi les candidats inscrits à l'ANETI pour suivre une formation pré-départ en langue allemande de 6 mois avant de partir pour une formation professionnelle dans le secteur de l'hôtellerie, restauration et cuisine. Un deuxième groupe de candidats sera

---

<sup>118</sup> Le centre fournit également des services relatifs aux migrants de retour, qui ne sont pas abordés dans le cadre de cette étude.

<sup>119</sup> GIZ, CF. <https://files.returningfromgermany.de/files/Centre%20tuniso-allemand.pdf>

sélectionné parmi ceux ayant déjà des qualifications professionnelles, pour leur placement en Allemagne, dans des secteurs qui seront définis en coordination entre l'ANETI et l'agence d'emploi allemande, de sorte qu'ils correspondent à des secteurs en tension en Allemagne et pour lesquels on dispose en Tunisie d'une offre excédentaire de main d'œuvre. Pour ces candidats, l'accompagnement va porter sur la reconnaissance de leurs qualifications, en plus de la préparation pré-départ<sup>120</sup>.

Les actions de ce projet rejoignent d'autres initiatives entreprises dans le cadre de la coopération bilatérale tuniso-allemande, qui se traduit par le partenariat entre la GIZ et l'ANETI-international pour accompagner et permettre le placement des tunisiens en Allemagne, sur deux plans :

La détection des secteurs demandeurs de main d'œuvre en Allemagne et la recherche des offres d'emploi et l'accompagnement et l'assistance des candidats pour la réalisation de ces placements. Ainsi, dans le cadre du projet Triple Win, la GIZ soutient le placement des candidats dans le secteur paramédical, cherchant les postes d'emploi dans les établissements hospitaliers allemands, et accompagnant les candidats sélectionnés, avec une formation pré-départ en langue et en renforcement des compétences inter culturelles, ainsi que pour l'assistance dans les démarches administratives pour la reconnaissance des diplômes et les procédures de migration<sup>121</sup>.

### **3.3. La mise en œuvre de l'accord tuniso-suisse relatif à l'échange de jeunes professionnels**

Cet accord devait permettre le placement d'un nombre de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ou certifiant d'une formation professionnelle, pouvant aller jusqu'à 150 placements, pour un emploi temporaire, sans opposabilité de la situation du marché de l'emploi. Cependant, les placements au titre de cet accord n'ont pas pu dépasser un total de 80, pour la période allant de 2015 au mois d'avril 2020.

Selon la partie suisse, les obstacles qui expliqueraient la faiblesse du taux de placement dans le cadre de cet accord tiendraient d'abord à des facteurs liés aux candidats, à savoir la non-maitrise des techniques de recherche d'emploi (Présentation et élaboration d'un CV non conforme aux standards suisses...), et la forte concurrence des jeunes professionnels suisses et européens (UE), face auxquels les candidats tunisiens ne seraient pas compétitifs. La réglementation des salaires imposent par ailleurs, que celui-ci doit être conforme aux normes en usage dans la localité et la branche, comme pour une personne en début de carrière.<sup>122</sup>

Pourtant des expériences de placement de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle au Canada et en Allemagne, ont pu être menées avec succès, en présence d'un dispositif d'accompagnement du candidat par une intervention coordonnée

---

<sup>120</sup> Source : GIZ tunis, entretien du 1/6/2020

<sup>121</sup> Source : centre tuniso-allemand d'information pour l'emploi, la migration et la réintégration.

<sup>122</sup> Source : coopération suisse, Entretien du 23 avril 2020.

des structures des deux pays. Le fait que le jeune professionnel doive chercher par lui-même une offre d'emploi auprès des entreprises suisses, et qu'aucun dispositif particulier coordonnant l'intervention des structures des deux pays, n'a été mis en place pour promouvoir le placement dans ce cadre, à l'instar des expériences menées avec l'Allemagne et le Canada.

La nécessité de renforcer la coopération avec les structures suisses pour dynamiser la mise en œuvre de l'accord et soutenir le placement des jeunes tunisiens, s'est constamment posée depuis l'entrée en vigueur de l'accord en 2014. Elle a également été constamment soulevée lors des réunions périodiques des deux parties, dans le cadre du partenariat migratoire.

Concernant les mesures pour promouvoir le placement des tunisiens dans le cadre de cet accord, la coopération suisse rappelle qu'une rencontre a eu lieu à Berne en juin 2019, entre l'association patronale tunisienne « Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise » (CJD), le « Groupe d'Amitié Suisse-Tunisie » (GAST), le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM), l'objectif étant de travailler à mieux faire connaître l'accord, et favoriser sa mise en œuvre par une coopération avec le CJD. Un certain nombre de secteurs ont en effet été identifiés comme prioritaires pour les jeunes professionnels tunisiens, à savoir : l'industrie chimique et pharmaceutique, l'ingénierie, le tourisme et le secteur financier. Par ailleurs, des contacts ont été établis entre les autorités suisses et les entreprises suisse basées en Suisse et ayant des participations ou des filiales en Tunisie, afin d'établir un échange d'information sur les candidats potentiels.

Un programme de coopération intitulé « PERSPECTIVES », financé par la Suisse, est en cours d'initialisation, visant entre autres à renforcer la migration circulaire qualifiée entre la Tunisie et d'autres pays (principalement en Europe), et à favoriser l'exploitation optimale du potentiel de l'accord. Le programme est doté d'un budget global de CHF 15.5 millions (TND 45 millions) sur une durée de 9 ans. A cette fin, deux éléments seront explorés et éventuellement combinés : Premièrement, le projet prévoit l'établissement de partenariats avec des établissements d'enseignement, des associations du secteur privé et des entreprises en Tunisie et en Suisse, en vue de permettre aux jeunes Tunisiens de bénéficier de stage en Suisse dans des secteurs déterminés, ; deuxièmement, le projet prévoit d'établir des partenariats avec des institutions actives dans le domaine de l'orientation professionnelle afin de créer une plateforme permettant aux jeunes professionnels tunisiens d'être préparés au marché du travail en Suisse.<sup>123</sup>

### **3.4. La mise en œuvre des dispositifs des accords tuniso-français pour la migration du travail :**

Les ouvertures de voies régulières de la migration pour les tunisiens prévues dans l'accord relatif aux jeunes professionnels et les facilités accordées pour l'emploi dans la liste des 77 secteurs énumérés dans l'accord relatif à la gestion concertée des migrations, par

---

<sup>123</sup> Source : coopération Suisse.

l'inopposabilité de la situation du marché de l'emploi qu'il prévoit, n'ont cependant pas abouti à augmenter les placements des tunisiens en France.

Pour l'accord des jeunes professionnels, qui prévoyait un contingent allant jusqu'à 1500 par an, l'ensemble des recrutements réalisés dans ce cadre entre 2014 et 2018, n'a pas pu dépasser les 378, l'année 2018 ayant réalisé le plus grand nombre de placement avec 185 jeunes recrutés, contre une moyenne de 63 recrutés pour les 4 années précédentes.

Pour le dispositif relatif à l'emploi dans les secteurs en tension, prévu par l'accord, qui devait permettre le placement d'un contingent allant jusqu'à 3500 tunisiens, l'ensemble des introductions de tunisiens en France pour un emploi permanent (CDI), en 2018 est de l'ordre de 2518 tunisiens, (soit une hausse de 71 pour cent par rapport à 2017), parmi lesquels on recense 2504 ingénieurs, essentiellement spécialisés en informatique<sup>124</sup>, ce qui implique que le recrutement pour les 76 autres secteurs prévus reste insignifiant.

Le faible taux de placements réalisés dans le cadre de l'accord, impose la nécessité d'établir une évaluation et un bilan de l'expérience afin de diagnostiquer les entraves aux déploiements des potentiels du dispositif. Il montre en tout cas que l'existence d'un cadre politique, reste insuffisante pour promouvoir les voies de migration légale entre les deux pays, à défaut d'un réel partenariat et d'une étroite coordination entre les structures de l'emploi et du placement à l'international des deux pays. Une telle coordination devrait permettre de réaliser le matching entre les besoins du pays de destination et l'offre de main d'œuvre disponible dans le pays d'origine, ainsi qu'une coopération sur les différents aspects du recrutement à l'international, comprenant la prospection et la recherche des offres d'emploi, l'assistance pour la valorisation et la reconnaissance des qualifications et l'accompagnement pour le placement.

## Conclusions générales et recommandations

Au niveau de l'organisation structurelle les problèmes constamment rappelés dans les différents rapports, persistent du fait du manque de stabilité dans la désignation d'un coordinateur institutionnel unique pour la question migratoire, et le déficit de coordination interinstitutionnelle, face à la multiplicité des intervenants voire aux dédoublement des attributions de certaines structures, ce qui appelle nécessairement une intervention réglementaire pour clarifier le champs et les domaines d'intervention des différentes institutions. Ceci est relevé au niveau de l'organisation du MAS qui devrait être revue afin de clarifier le statut de certaines structures intervenant en matière de coopération internationale relative à la migration, et de préciser les modalités de coordination de leur intervention.

---

<sup>124</sup> Source, OFII.

Les problèmes de coordination inter-institutions sont également relevés au niveau des services de placement à l'international, entre ANETI et ATCT, et posent la nécessité d'une définition claire des champs d'intervention des deux institutions, et la mise en place d'un cadre pour leur collaboration.

Même si on ne dispose pas aujourd'hui d'une estimation du nombre des recrutements de tunisiens à l'étranger, réalisés en dehors de l'intervention des services publics de placement et des AEP agréées, faute justement de données et de recoupement des différentes sources, il reste certain qu'une grande part de la migration de travail se déroule en dehors de ces processus organisés, ce qui pose la nécessité de renforcer l'intervention de ces structures et leur efficacité.

Les services publics de placement à l'étranger, ATCT et ANETI constituent un dispositif essentiel pour la promotion de cette migration. Le faible taux de placements réalisés à travers cette modalité, notamment dans le cadre d'accords bilatéraux consentant des facilités pour l'emploi pour certaines catégories de travailleurs tunisiens, par l'inopposabilité de la situation du marché de l'emploi à leur égard, témoigne de la nécessité de développer ces services, à un double niveau : celui de la prospection des opportunités d'emploi, et du développement et de la valorisation des compétences des candidats à l'émigration.

Les défis devant être relevés pour le développement de l'activité de prospection, concernent par ailleurs le renforcement de la capacité des services de placement et la nécessité d'une action de prospection qui soit planifiée et définie sur la base d'un suivi du marché local et international de l'emploi, en vue d'explorer de nouvelles destinations.

Une condition indispensable et qui reste actuellement fort déficiente, pour la prospection ciblée et planifiée, est la collecte de l'information relative à la migration du travail et le suivi du marché d'emploi interne et international. Il est en effet aujourd'hui difficile d'avancer des données actualisées et ventilées sur les travailleurs tunisiens à l'étrangers, suivant des indicateurs qui permettraient d'informer sur les conditions de leur recrutement et de leur emploi. La collecte, l'exploitation et le partage systématique des données sur le marché du travail, et le renforcement de l'intervention de l'ONEQ et l'intégration de la composante migration de travail dans le suivi et l'information sur le marché du travail, sont essentiels dans cette perspective.

D'une manière plus générale, la question de la disponibilité de données désagrégées sur la migration du travail des tunisiens reste un défi majeur en matière de gestion de cette migration. Au-delà de la disponibilité et des problèmes de collecte de ces données, l'échange et le partage des données avec l'ONM et d'une manière générale inter-institutions, reste déficient.

Par ailleurs, la réforme du cadre juridique organisant l'intervention pour le placement à l'international des agences d'emploi privées devrait permettre la mise en place d'un système efficace de contrôle et de sanction des pratiques abusives liées à cette intervention.

L'interdiction de perception de frais, au titre des services de placement de même que les services de formation qui ne peuvent être assurés par ces agences, posent des problèmes concernant la viabilité de ces structures et de leur activité ainsi que l'efficacité de leur intervention en termes de prospection des opportunités, d'assistance et d'accompagnement des candidats, en tant qu'acteurs complémentaires des structures publiques.

La question de l'adéquation entre les offres d'emploi à l'international et les compétences et la formation dispensée, fait ressortir le besoin de renforcer les services de formation pré-départ et le développement des compétences des candidats à l'émigration. Cette activité des services de placement reste limitée, souvent tributaire des offres disponibles, et ne rentre pas dans une stratégie établie sur la base d'un diagnostic des besoins en formation et de la demande sur le marché de l'emploi à l'international. Elle montre, par ailleurs la nécessaire harmonisation entre les politiques de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'enseignement et celle de la migration du travail, et la prise en compte de celle-ci dans l'établissement d'une stratégie de l'emploi. Les difficultés liées à la reconnaissance des diplômes et des qualifications imposent de réfléchir sur les mécanismes adéquats pour valoriser et promouvoir le système de formation tunisienne.

L'ouverture des voies de migration régulière, par une coopération basée sur la considération des besoins des deux parties, en offre et en demande de travail, reste limitée. Les facilités accordées à la circulation dans les accords de gestion de la migration avec les pays européens restent très limités, et ne favorisent pas une telle ouverture. Cette ouverture semble peu envisagée par les pays d'accueil comme une alternative et une modalité de lutte contre la migration irrégulière. Par ailleurs, en l'absence de mécanismes concrets et efficaces de coordination entre services de placement tunisiens et les structures concernées du pays d'accueil et un échange systématique d'information entre les deux, sur les offres disponibles et une coopération concrète pour permettre le placement, cette ouverture reste difficile à concrétiser et les cadres conventionnels de coopération en vigueur, peu efficaces pour promouvoir cette ouverture.

## **Recommandations :**

### **I/Sur le plan organisationnel et structurel**

- Harmonisation et stabilisation de l'organisation des structures institutionnelles intervenant dans la gestion de la migration afin d'assurer la continuité et le suivi des actions, et l'implication de tous les acteurs concernés dans la gestion de la migration du travail des tunisiens ;

- Définir et préciser les modalités de coordination et de collaboration des différents intervenants, et actualiser le rôle et le statut de la DGCIM dans l'organisation du MAS, et assurer son implication systématique dans toute activité de coopération.

## **II/Développement de la collecte, de l'exploitation et du partage des données sur la migration du travail :**

- Intégrer la question de la migration pour le travail dans le dispositif d'information et de suivi du marché de l'emploi, avec un suivi de l'évolution du marché de l'emploi à l'international : développer le rôle de l'ONEQ dans l'information sur les dynamiques des marchés du travail à l'international et les besoins en compétences et en formation pour le placement à l'international ;
- Développer des partenariats avec les services concernés par l'emploi dans les pays d'accueil pour une coopération en vue de l'échange d'information sur la situation du marché du travail dans ces pays ;
- Renforcer la capacité de l'ANETI en matière de collecte de données sur la migration de travail et le suivi des placements réalisés et constatés ;
- Renforcer la capacité des institutions concernées par la migration (MAE, OTE, MEFP) pour la collecte et l'exploitation des données sur les travailleurs tunisiens à l'étranger, et la définition d'indicateurs permettant d'informer sur la situation de l'emploi des tunisiens à l'étranger ;
- Le rôle de l'ONM doit être renforcé en tant que structure centralisant les données sur la migration du travail, une procédure inter-institutions doit être formalisée et établie afin que le partage des données administratives disponibles auprès des différentes institutions avec l'ONM soit systématique et régulier.

## **III/Développement de l'activité de prospection des opportunités d'emploi**

- Développer le réseau des représentants des services publics de placement à l'international dans les pays de destination, et la coordination de l'intervention de l'ATCT et de l'ANETI-international (bureau de représentation et attachés à l'emploi), pour optimiser les ressources, par l'échange et le partage systématique des informations sur les offres d'emploi, de sorte à couvrir les destinations (traditionnelles et nouvelles) porteuses de potentiels placements pour les tunisiens ;
- Etablir une revue actualisée des différentes destinations en fonction du potentiel de placement qu'elle présente (secteurs en tension, caractéristiques démographiques et économiques, conditions d'emploi, etc...) à cet effet ;
- Etablir une stratégie de prospection en se basant sur un suivi du marché du travail à l'international, et les données sur les profils des candidats à l'émigration disponibles.

L'implication de l'ONEQ avec les services de placement à l'international devrait permettre ce suivi ;

- Identification des besoins en développement des compétences des candidats en considération des offres du marché d'emploi international ;

L'intervention de plusieurs structures doit être mise en concert pour promouvoir le placement des travailleurs tunisiens en considération des besoins du marché du travail tunisien : les structures de suivi et d'information sur le marché du travail interne et international, les structure d'enseignement et de formation professionnelle et les services de placement à l'international.

Pour les services de placements à l'étranger :

- Développement des ressources des attachés à l'emploi et renforcer leur intervention pour promouvoir les compétences tunisiennes, et la mobilisation de la diaspora tunisienne et ressources des représentations tunisiennes dans les pays de destination (attachés sociaux et représentation consulaire) à cet effet ;
- Etablir le lien avec les structures de placement dans les pays d'accueil pour l'échange d'information sur les offres d'emploi et promouvoir les compétences tunisiennes ;
- Créer des synergies entre les services publics de placement et les AEP, qui doivent être appréhendées comme des acteurs complémentaires.

#### **IV/ Information accompagnement et formation pour les candidats**

- Etablir une évaluation des dispositifs mis en place et des activités de formation menées dans le cadre de programmes d'amélioration de l'employabilité (centres ressources migrants, activités d'accompagnement et de formation complémentaire, les expériences de formation-pré-départ) afin de déterminer leur impact et les voies d'amélioration de l'intervention ;
- L'action concertée de l'ONEQ, l'ATCT, l'ANETI, l'OTE pour établir un suivi du marché de l'emploi à l'international, devrait permettre une évaluation du degré d'adéquation entre l'offre d'emploi sur ce marché et les compétences et qualifications disponibles, afin de définir les besoins en formation et orienter l'activité de développement des compétences ;
- Coordination entre ANETI international, ATCT, MESRS (pour ce dernier, à travers notamment le réseau des centres 4C) et ATEP pour renforcer l'activité de formation complémentaire et formation pré-départ des candidats. Le dispositif de formation professionnelle et celui de l'enseignement supérieur devrait être mobilisés dans les

efforts des services de placement pour le développement des compétences à l'émigration, voire la réhabilitation de candidats diplômés dans certains secteurs ;

- Implication des centres 4C des établissements universitaires pour l'information sur le marché de l'emploi à l'international et les possibilités et les facilités prévues par les accords et les programmes de coopération et renforcement des liens entre ces centres et les services de placement à l'international ;
- Le concept et l'intervention de ces centres pourrait être élargi, avec le soutien du MES et le MFPE, pour inclure parmi ses bénéficiaires, en plus des étudiants en cours de cursus, des diplômés demandeurs d'emploi, candidats à l'émigration ;
- Harmonisation des certifications tunisiennes avec les systèmes des pays européens, selon le cadre européen des certifications, et soutenir la labélisation et l'accréditation des cursus d'enseignement des établissements tunisiens afin de favoriser et de faciliter la reconnaissance des diplômes.

#### **V /Coopération internationale :**

- La nécessité d'évaluer l'efficacité des accords conclus, d'établir un bilan établissant leur impact sur le placement, et leur réponse aux besoins des deux parties, ainsi que la mise en œuvre de mécanismes inter institutionnels pour faciliter et dynamiser le placement dans le cadre de ces accords ;
- Revoir les accords relatifs à la migration et négocier de véritables partenariats pour une ouverture de voies de migration qui prend en considération aussi les besoins de la Tunisie en matière de placement, par l'introduction de véritables facilitations au niveau de la circulation pour la recherche d'emploi, ainsi que des modalités de coordination et de coopération pratiques et concrètes entre les institutions intervenant dans le placement au niveau des deux pays ;
- L'amélioration de la coordination institutionnelle devrait permettre l'implication systématique avec la DGPME de tous les acteurs concernés (ANETI, ATCT, DGCIM et OTE) dans la négociation et dans les commissions mixtes de suivi des accords de migration de travail ;
- Mettre en œuvre et systématiser la coopération entre les structures concernées en matière de formation, (MFPE, ATFP) qui favoriserait des procédures de Co-certification ou de partage des normes relatives à la formation, entre les organismes des deux pays, pour certaines spécialités sollicitées pour l'emploi à l'international, conformément aux orientations du plan d'action pour la réforme du dispositif de formation professionnelle. Ceci implique l'établissement de liens entre les institutions tunisiennes chargées de l'emploi et de la formation professionnelle avec les institutions concernées des pays d'accueil, et l'établissement du dispositif réglementaire permettant ces procédures ;
- Etablir des partenariats avec les institutions des pays de destination, structures concernées par l'emploi des étrangers et organismes de coopération pour l'échange systématique d'information, et l'accès des services de placement tunisiens aux offres non satisfaites dans ces pays, avec possibilité de formation complémentaire en vue de réaliser ces placements. Ces modalités pratiques de coopération devraient être formalisées et envisagées dans le cadre d'une revue nécessaire des accords déjà en

vigueur (France, Suisse), et dans la négociation des accords à conclure avec d'autres pays d'accueil.

**Annexe :**  
**Liste des conventions de sécurité sociale conclues par la Tunisie**

**Source : caisse nationale de sécurité sociale**

Pays	Date de signature	Date d'entrée en vigueur	Mise à jour de l'accord, signature	Entrée en vigueur
France	17/12/1965	01/09/1966	26/06/2003	01/04/2007
Belgique	29/01/1975	01/11/1976	28/03/2013	01/05/2017
Pays Bas	22/09/1978	01/04/1980	19/11/2002	01/11/2004
Luxembourg	23/04/1980	01/10/1982	30/11/2010	18/02/2013
Allemagne	16/04/1984	01/08/1986	20/09/1991	01/08/1996
Italie	07/12/1984	01/06/1987		
Autriche	04/12/1989	01/03/1990	23/06/1999	01/11/2000
Espagne	26/02/2001	01/01/2002		
Portugal	09/11/2006	24/04/2009		
Turquie	28/05/2013	01/05/2018		
République Tchèque	20/11/2015	01/12/2017		
Bulgarie	01/10/2015			
Libye	06/06/1972	01/02/1975	05/04/1988	05/04/1988
Algérie	30/12/1973	01/02/1982	29/09/2004	10/04/2006
Maroc	25/02/1987	01/06/1999	19/10/2015	02/2017
Egypte	23/03/2000	01/12/2001		
Mauritanie (concernant les étudiants)	21/04/1999	02/08/1999		

## Bibliographie

- World migration report-2020, Organisation Internationale pour les Migrations.
- Talents à l'étranger : Une revue des émigrés tunisiens, Éditions OCDE, 2018.
- Diagnostic sur les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie, Projet FAIR, ILO, 2017
- Measuring well-governed migration: The 2016 Migration Governance Index. The Economist Intelligence Unit, 2016 London.
- Regional Migration Dialogues and the Global Migration and Development Agenda. A Study of Five Regional Migration Dialogues Bringing Together Countries in Africa, Asia and Europe, ICMPD, 2016.
- ETF Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences (MISMES) : Tunisie, 2015
- Profil pays de la Tunisie, Volet Migration et Développement, Carte interactive des migrations en Afrique, au Moyen- Orient et en Méditerranée (MTM i-Map), ICMPD-IOM (2012).
- Martin(I), Intégration de la Migration dans la Planification du Développement- Diagnostic institutionnel et propositions pour une feuille de route pour l'intégration de la migration dans la planification du développement en-Tunisie, OIM 2013.
- Kriaa (M), Systèmes d'information sur le marché de l'emploi et information sur la migration de travail en Tunisie, Migration de travail en Tunisie : une lecture de la décennie 2002-2012, OIM, 2013.
- Kriaa (M), Diagnostic de la gouvernance de la migration de main d'œuvre en Tunisie : synthèse des recommandations, juillet 2014.
- Dorra Jaibi, le partenariat pour la mobilité : quand flexibilité rime avec conditionnalité, cahiers du FTDES, N°1.
- Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces, OIM, OSCE, OIT, Édition méditerranéenne, 2007.
- Migration et emploi- les accords bilatéraux à la croisée des chemins, OCDE, 2004.
- Mobilités ouest-africaines et politiques migratoires des pays de l'OCDE, 2008.
- Gildas Simon, L'émigration tunisienne en 1972. Méditerranée : revue géographique des pays méditerranéens, Publications de l'Université de Provence, 1973, pp.95-109, p96.
- Plan de développement 2016-2020, Ministère du développement de l'investissement et de la coopération internationale.

-Manuel de procédures, ANETI.

-Stratégie nationale pour l'emploi, Rapport de diagnostic-Novembre 2019.

- Réforme du dispositif national de la formation professionnelle, document d'orientation et le plan d'opérations 2014-2018, nov.2013, MFPE

## Références juridiques :

-Loi n°72-35 du 27 avril 1972, portant création de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique

-Loi n°88-60 du 2 juin 1988, portant loi de finances complémentaires pour la gestion 1988, Art.14 relatif à la création de l'OTE.

-Loi n°93-11 du 17 février 1993 portant création de l'Agence Tunisienne de l'Emploi et de l'Agence tunisienne de la Formation professionnelle.

-Loi n°49-2010 du 1<sup>er</sup> novembre 2010 complétant la loi n°75-1985 du 20 juillet 1985 relative au régime applicable aux personnels de la coopération technique, et le

- Loi du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité, dite loi Besson/Hortefeux/Guéant ou loi Besson (du nom d'Éric Besson, Ministre de l'Immigration du Gouvernement Fillon).

-Projet de loi n°70 /2019 relative à l'organisation de l'exercice de l'activité de placement des tunisiens

-Conventions de l'OIT (C97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (C143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

- Directive européenne 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié

-Décret n° 84-1242 du 20 Octobre 1984 fixant les attributions du ministère des affaires étrangères.

-Décret n°97-1930 du 29/09/1997 fixant les attributions et le fonctionnement des bureaux d'emploi relevant de l'ATE.

-Décret n°97-1938 du 29/09/1997 fixant l'organisation administrative et financière ainsi que les modalités de fonctionnement de l'agence tunisienne de l'emploi.

-Décret n°2000-615 du 13/03/2000 portant organisation du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, complété par le décret No. 2002-1303 du 03/06/2002.

-Décret n°2001-393 du 6 février 2001, JORT n°13 du 13 février 2001, Accord pour l'emploi des travailleurs saisonniers.

-Décret n°2007-1717 du 05/07/2007 fixant les attributions du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi.

-Décret n°.2010-2948 du 09 novembre 2010 fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par les établissements privés d'activités de placement à l'étranger.

-Décret n° 2011-531 du 13 mai 2011, portant ratification d'un protocole additionnel à l'accord entre le ministère des affaires sociales de la République Tunisienne et le ministère du travail et des affaires sociales de l'Etat du Qatar relatif à l'organisation de l'emploi des travailleurs Tunisiens.

-Décret n°2012-634 du 8 juin 2012 relatif à la création du secrétariat d'Etat à l'émigration et aux tunisiens à l'étranger au ministère des affaires sociales et fixant ses attributions.

-Décret n° 2012-1860 du 11 septembre 2012, portant organisation du secrétariat d'Etat aux migrations et aux Tunisiens à l'étranger

-Décret n° 2014-1930 du 30 avril 2014, portant création de l'Observatoire national de la migration et fixant son organisation administrative et financière.

-Décret gouvernemental n°2018-770 du 7 septembre 2018, portant organisation du ministère des affaires étrangères, art. 30.

-Décret gouvernemental n°340 du 31 mars 2019 relatif à l'organisation du MAS, art.17.

-Circulaire commune entre le Ministère des Affaires Etrangères et le Ministère des Affaires Sociales, n° 12/95 déterminant les missions de l'attaché social.

## Liste des institutions ressources

- MFPE/DGPME
- MAS/DGCIM
- MAE
- ANETI- international
- ATCT
- ONEQ
- Centre 4-C université Manouba
- INS

- CRM-OTE
- AEP: Integrated recruitment solution
- AEP : IAC recruitment
- La coopération Suisse
- OFII
- La coopération Italienne
- GIZ-Tunisie
- Centre Tuniso -Allemand d'information pour l'emploi, la migration et la réintégration