

ÉMIGRER POUR L'EMPLOI

un projet individuel,
sans l'appui d'une politique migratoire

| Tunisie |



Saïd BEN SEDRINE

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

**PROMIG-FES
2017-2020**

ÉMIGRER POUR L'EMPLOI

un projet individuel,
sans l'appui d'une politique migratoire

| Tunisie |

Saïd BEN SEDRINE

Tunis | 2017

La Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, l'équipe du projet PROMIG-FES et l'auteur tiennent à remercier l'ensemble des institutions et personnes ayant contribué à ce travail.

La présente publication a été réalisée dans le cadre du projet international "**Promoting Migration Gouvernance**" **PROMIG-FES (2017-2020)** de la fondation Friedrich Ebert en Tunisie, financé par le Ministère de la coopération allemande (BMZ).

Les opinions et les analyses exprimées dans cette publication n'engagent que leur auteur. Elles ne représentent pas la position de la Fondation Friedrich Ebert ou du projet PROMIG-FES (2017-2020).

PROMIG - FES (2017-2020) implique trois régions (Afrique du Nord, Afrique Subsaharienne et Europe) et les syndicats de onze pays (Bénin, Côte d'Ivoire, Espagne, France, Italie, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tunisie). Il s'inscrit dans la continuité de l'intérêt des efforts de la Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, en termes de soutien, ces dernières années, au **Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes - RSMMS** (constitué le 8 août 2014), coordonné actuellement par l'UGTT.

Le projet est conçu autour de l'idée de promouvoir le rôle des partenaires sociaux, et notamment des syndicats, dans la gouvernance concertée des migrations et de la mobilité basée sur les droits et le dialogue social. Ce projet est développé autour d'une approche multi-acteurs favorisant la coopération et la coordination entre les différentes parties-prenantes. Il s'inscrit dans une approche multidimensionnelle des migrations de travail, avec des activités pilotes qui serviront à alimenter une réflexion alternative à l'approche sécuritaire.

Publication :

Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, Série du projet PROMIG-FES, n°1/2017

Contact :

Fondation Friedrich Ebert - Bureau de Tunisie

4, rue Bachar Ibn Bord

2078 La Marsa – Corniche

Tél. : (+216) 71 77 53 43

E-mail : fes@festunis.org

www.festunis.org

Conception graphique :

Anis Menzli - ALPHAWIN STUDIO

© 2017 Fondation Friedrich Ebert en Tunisie

Tous droits réservés.



Sommaire

Introduction

- 1. L'émigration tunisienne est une forme d'exclusion sociale des politiques publiques de développement**
- 2. La destination France révèle la passivité de la politique migratoire tunisienne**
- 3. L'émigration vers les pays du Golfe est fortement polarisée sur l'emploi public**
- 4. Les accords de coopération avec l'Afrique sont sous exploités par la politique migratoire**
- 5. Les principaux obstacles à la mise en œuvre d'une politique migratoire active**

Conclusions

Bibliographie

Table des matières





Introduction

L'articulation de la question de l'émigration à la dynamique du marché de travail révèle plusieurs dimensions de l'échec du modèle de développement. Les réformes engagées depuis le début des années 1990 ont favorisé l'émergence d'une économie de marché intégrée à l'économie mondiale. L'adhésion au GATT, avant la création de l'OMC, puis l'instauration de la zone de libre-échange euro-méditerranéen ont concrétisé cette ouverture sur l'économie mondiale.

Un programme de « mise à niveau de l'économie » a été adopté depuis 1996. Ce programme avait pour objectif l'amélioration de la compétitivité des entreprises tunisiennes et la promotion de l'économie de la connaissance dans un contexte où la massification de l'enseignement supérieur est suivie par un niveau de chômage des diplômés devenu préoccupant (Ben Sedrine & Plassard, 1998).

Faute de volonté politique de réformes, le changement n'a pas eu lieu. L'UTICA souligne bien cet échec de la promotion de l'économie de la connaissance qui a été davantage « un slogan qu'une réalité vécue par les entreprises, et le dispositif de la recherche scientifique est resté en dehors de la sphère économique » (UTICA, 2012, p. 34).

Depuis le début des années 1980, le rôle des services publics d'emploi se réduit à la gestion administrative de la distribution des subventions salariales accordées dans le cadre des programmes d'emploi aux multiples étiquettes (SIVP1, SIVP2, CEF, etc.). Accèdent souvent à ces programmes les demandeurs d'emploi qui ont fait l'effort individuel de trouver un employeur. Le rôle des services publics d'emploi est de « bénir ce mariage » par le contrat spécifique à chaque type de programme d'emploi sous la contrainte du budget alloué à ce programme. Le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes prend de l'ampleur, diversifie les modalités de ses contrats de travail atypiques, se complexifie et son usage ne se limitait plus au secteur privé. Il s'étend au secteur public en y créant un segment de travailleurs sous statut précaire pour atténuer l'ampleur du chômage.

L'impact des programmes d'emploi est globalement négatif. Le coût de la subvention salariale est insoutenable sur le plan budgétaire, l'effet d'écrémage ou d'aubaine réduit l'équité des programmes puisque ces derniers ne parviennent pas à cibler les demandeurs d'emploi les plus en difficulté (Halleb et Ben Sedrine, BIT, 2009). Les fonctions fondamentales d'un service public d'emploi, à savoir prospection de l'emploi, conseils et orientation professionnelle et formation pour le renforcement des compétences des demandeurs d'emploi, sont marginalisées.

L'échec de la mise en œuvre des politiques de réformes économiques, de gestion active du marché du travail et de valorisation des ressources humaines amplifie au fil des années le chômage des jeunes et le propage dans toutes les régions. L'émigration constitue pour certains exclus du marché du travail l'alternative de sortie de l'impasse. Le désir d'émigrer chez les jeunes au cours des années 1996-2005 a atteint un niveau sans précédent de 76 % en 2005 (Fourati, 2008). Ce phénomène consacre la rupture du contrat social tunisien qui devrait assurer la mobilité sociale par l'investissement public et aussi des parents dans le capital humain.

En 2017, sept ans après la chute du régime de Ben Ali, les chômeurs revendentiquent toujours la sortie d'un drame qui leur a fait perdre leur dignité. Ce cri de désespoir rythme leurs mouvements sociaux collectifs dans toutes les régions du pays. La crise économique perdure dans un contexte d'affaiblissement de l'État par le terrorisme et la corruption. Pour plusieurs exclus du marché du travail, la migration régulière ou irrégulière demeure l'issue de secours, même au prix de leur vie, défiant une traversée de la Méditerranée fort périlleuse.

Même s'il existe un discours politique reconnaissant les bénéfices de la migration, le modèle actuel d'organisation et de gestion du marché du travail ne traduit pas du tout cette position. La migration des individus est principalement spontanée plutôt qu'organisée par une politique active du marché du travail, y compris lorsqu'elle prend la forme d'une migration régulière. Celle-ci n'est en fait que le résultat d'un effort individuel de prospection de l'emploi à l'étranger reconnu par le dispositif mis en place dans le cadre de la coopération de la Tunisie avec les pays d'accueil. Particulièrement depuis la révolution, la Tunisie est devenue aussi un pays d'immigration et de transit vers l'Europe pour la population subsaharienne, donnant au phénomène migratoire une nouvelle dimension qui interpelle la politique publique de régulation du marché de travail et de coopération avec l'Afrique.

Ce rapport examine d'abord l'ampleur et les caractéristiques de l'émigration puis sa relation avec les politiques publiques sectorielles. Il abordera ensuite une analyse approfondie de l'émigration vers la France, les pays arabes et vers les pays africains pour montrer le potentiel d'emploi sous exploité, sur le marché du travail international, par les services publics d'emploi. Enfin, l'étude examine les obstacles à surmonter pour définir une gestion des flux migratoires où les projets individuels d'émigration deviennent soutenus par une politique publique migratoire nationale.

En raison de l'impuissance des gouvernements successifs après la révolution, les chômeurs ont perdu leur patience. Ils veulent accéder « maintenant » à l'emploi. Cette situation devrait inciter les pouvoirs publics à développer une politique migratoire active car elle permet de répondre à l'urgence d'atténuer cette pression sociale qui contribue au blocage de l'action publique de réformes. L'enjeu est également de minimiser les risques d'une émigration clandestine dont sont victimes aujourd'hui plusieurs « jeunes-adultes » qui ont perdu leur jeunesse dans le chômage de très longue durée. Plus rien ne les arrête à risquer leur vie en traversant la Méditerranée ou à courir d'autres aventures tout aussi risquées.



1. Lémigration tunisienne est une forme d'exclusion sociale des politiques publiques de développement

1.1 L'exclusion massive du marché du travail marque le modèle de développement mis en œuvre

1.1.1 Le marché du travail est sous forte pression démographique en dépit de la faible participation des femmes

La rapidité avec laquelle la fécondité a diminué est l'un des aspects remarquables de la transition démographique en Tunisie. En l'espace de 40 ans, la Tunisie a réalisé ce que l'Europe a fait en deux siècles : passer d'une fécondité naturelle à une fécondité de près de 2 enfants par femme (Courbage, 2008), soit une fécondité de strict remplacement. Le processus de la transition de la fécondité tunisienne s'est déroulé sur deux axes : le recul de l'âge au mariage et l'adoption de la contraception (Gastineau, 2005). De concert, l'espérance de vie moyenne s'est considérablement allongée : elle est passée de 51,1 ans en 1966 à 74,9 ans en 2014. En termes d'accroissement, la population de la Tunisie a évolué avec un taux de l'ordre de 1.03 % au cours de la dernière décennie (2004 – 2014). Ce taux confirme sa régression entamée déjà depuis les années quatre-vingt.

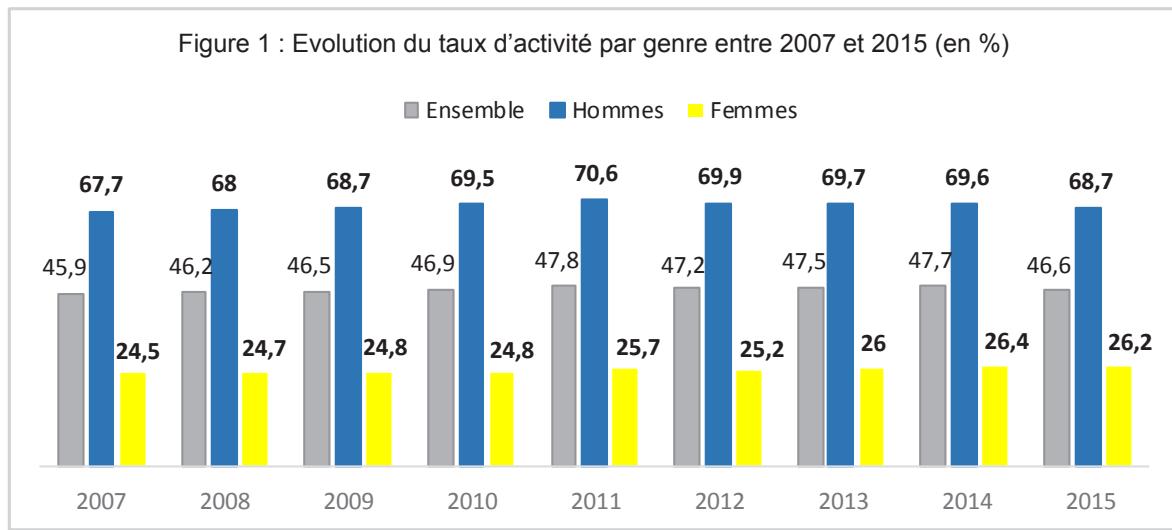
La baisse de la fécondité et l'augmentation de l'espérance de vie sont en train de marquer la structure de la pyramide des âges. La base se rétrécit de manière rapide, la tranche d'âge inférieure à 15 ans, qui représentait près de la moitié de la population au début des années 1960, ne concerne actuellement que le quart de la population (24 % en 2014). Cette tendance va se poursuivre pour ramener la part de cette tranche à moins de 20 % en 2041.

La proportion de la tranche d'âge 15-59 ans, soit la population active a atteint 64,5% en 2014. À l'horizon 2020 elle sera à 60,3 % ce qui signifie une baisse de la pression démographique sur le marché de travail qui doit se poursuivre pour atteindre 57,5 % à l'horizon 2041 selon les projections de l'Institut national de la statistique¹.

En 2015, le taux d'activité des femmes est environ de 26 % contre un taux masculin de 67 %, soit un écart de 43 points. Durant toute la période entre 2007 et 2015 la participation des femmes au marché du travail est faible² (voir figure ci-dessous). Elle est déterminée par l'entrée tardive sur le marché de travail sous l'effet de la rétention scolaire et universitaire et par le découragement des filles confrontées à de longues périodes de chômage, rejoignant de ce fait celles qui sont sous le statut de « femmes au foyer ».

¹ INS. Les projections de la population 2014-2044, Tunis, décembre 2015, pp. 17-18.

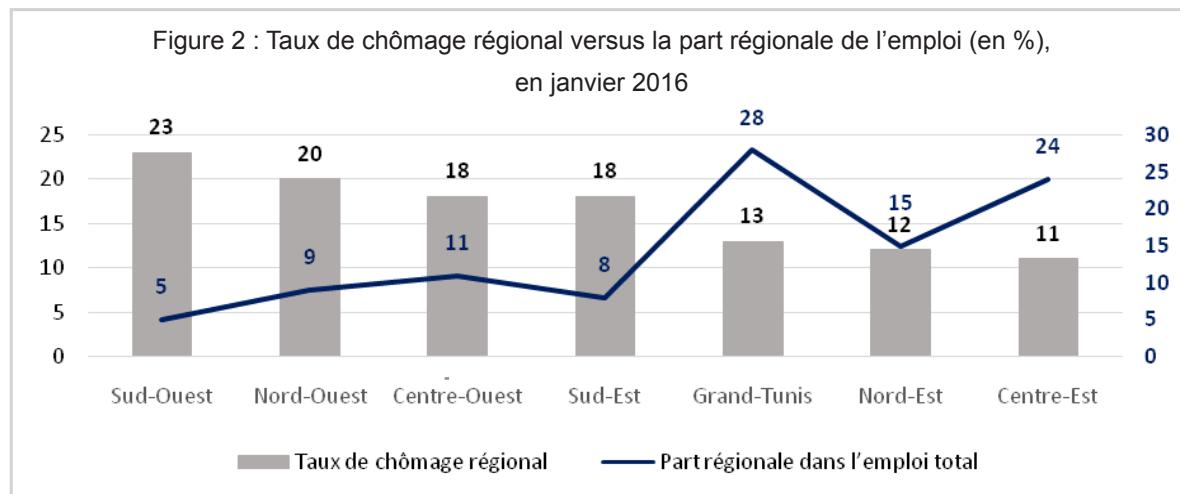
² En 2014, le taux d'activité des femmes dans les pays de l'OCDE est estimé à environ 63 %, contre 71 % pour les hommes (Source : OCDE, Perspectives de développement, 2017).



Source : INS. Enquêtes nationales sur l'emploi entre 2007 et 2015.

1.1.2 L'inégalité régionale de développement marque l'exclusion du marché du travail

Le taux de chômage selon les régions est révélateur de l'inégalité régionale du développement. En janvier 2016, il enregistre sa valeur minimale au Centre-Est : 11 % (Région à activité économique diversifiée et dynamique) et sa valeur maximale au Sud-Ouest : 23 % (Région minière) et au Nord-Ouest : 20 % (Région agricole). Le marché du travail reste à caractère régional. Les régions côtières (Grand-Tunis, Nord-Est et Centre-Est) qui constituent les grands bassins d'emploi enregistrent des taux de chômage inférieurs à la moyenne nationale : 15 %.



Source : INS - RGPH (2014)

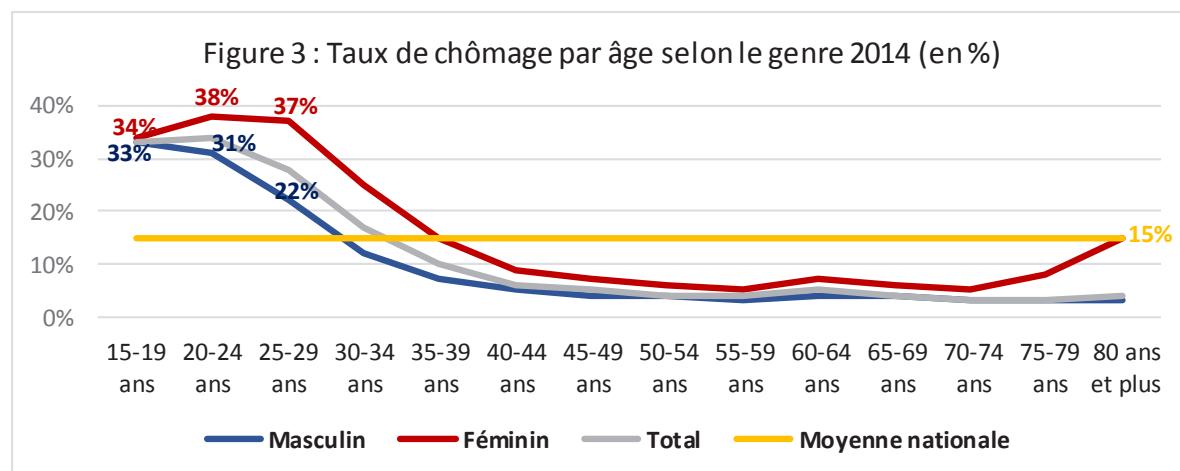
<http://census.ins.tn/fr/resultats#horizontalTab3>, Mise à jour, 18 janvier 2016.

Calcul de l'auteur à partir des tableaux relatifs au nombre de chômeurs et des actifs occupés.



1.1.3 Femmes et jeunes sont les plus touchés par le chômage

Les générations les plus nombreuses ne sont plus des nouveau-nés mais de jeunes gens en âge de travailler. Ils représentent le groupe d'âge le plus délicat d'un point de vue démographique car le plus exposé à l'exclusion sociale. En effet, leur taux de chômage est plus élevé que celui de la population totale (voir figure ci-dessous). Sans ressources, ils sont nombreux à s'insérer dans les réseaux de la contre bande, de la drogue, du terrorisme et de l'émigration clandestine, au risque de perdre leur vie.



Source : INS <http://www.ins.tn/fr/resultats#horizontalTab3>

Calcul de l'auteur à partir de la base de données sur l'emploi.

Phénomène massif qui touche les jeunes, le chômage est environ deux fois plus important chez les jeunes Tunisiens (37,6 %) que chez la moyenne des jeunes Européens (18,1%) et environ trois fois plus élevé que la moyenne des jeunes du monde entier (12,7%)³.

1.1.4 Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur bloque l'ascenseur social

Le taux de chômage moyen des diplômés de l'enseignement supérieur est nettement plus élevé que la moyenne nationale suite à la croissance de leur exclusion du marché du travail. En effet, leur taux de chômage moyen est passé de 3,8 % à 20 % entre 1994 et 2014 (voir figure ci-dessous). Le phénomène devient croissant en fonction du niveau d'éducation révélant ainsi le blocage de l'ascenseur social.

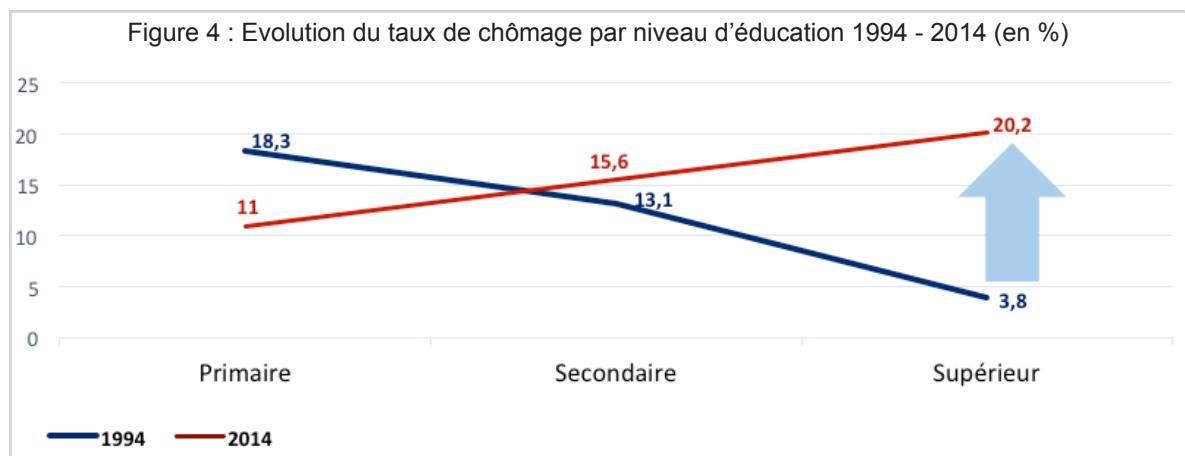
Deux facteurs complémentaires ont amplifié le phénomène du chômage des diplômés de l'enseignement supérieur : la faible création d'emplois hautement qualifiés en raison **du blocage du positionnement des entreprises tunisiennes au bas de l'échelle de valeur ajoutée** et parallèlement, l'orientation massive des jeunes vers le système universitaire **qui continue à former implicitement pour la filière de l'emploi dans le secteur public**, devenue de moins en moins employeur⁴.

Face à l'emploi non attractif du secteur privé, les diplômés de l'enseignement supérieur préfèrent attendre leur tour d'accès à l'emploi public en situation de chômage ou dans un « emploi d'attente »

³ ONEQ, Rapport annuel sur le marché de travail en Tunisie, Graphique n°17 p.30, novembre 2013.

⁴ Les filières dont l'ingénierie de formation fondée sur l'approche par compétences et le partenariat avec les entreprises regroupent une faible part des inscrits dans l'enseignement supérieur.

du secteur privé. Le chômage frictionnel s'ajoute au chômage structurel pour amplifier la croissance du stock des chômeurs et le nombre pharamineux de candidats à un concours de recrutement dans le secteur public.



Source : INS - RGPH de 1994 et 2014

1.1.5 Plus de la moitié des actifs occupés est sous statut précaire

Dans le contexte de la négociation de l'entrée de la Tunisie dans une zone de libre-échange avec l'Union européenne, la question de la « rigidité » du code du travail a été posée comme un obstacle à l'amélioration de la compétitivité de l'économie. La réforme de ce code en 1996 a introduit une réglementation des contrats de travail à durée déterminée, du travail à temps partiel et des modifications portant sur le droit du licenciement pour motif économique, les règles relatives à l'embauchage, les conditions de travail et de salaire.

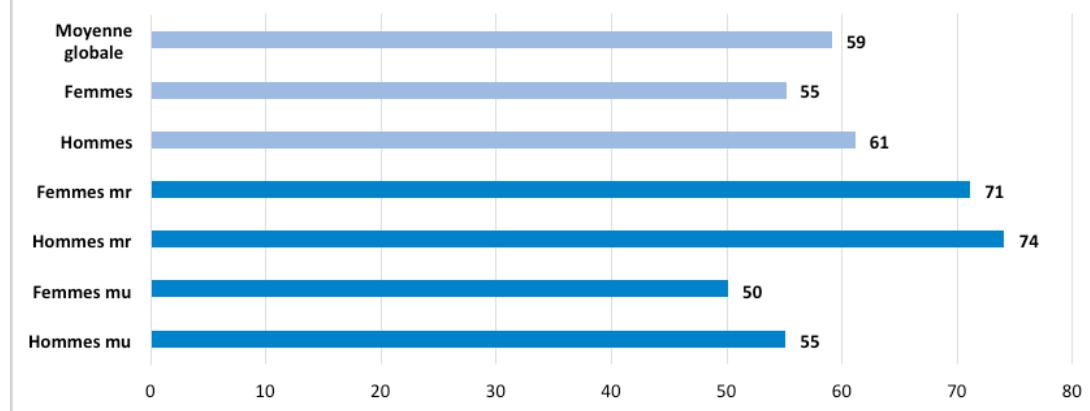
La création d'emplois se faisait de plus en plus dans le secteur privé et de moins en moins dans le secteur public. Placées dans un contexte de concurrence, les petites et moyennes entreprises privées sont devenues de plus en plus soucieuses de leur compétitivité, et elles ont commencé à arrêter leurs politiques de recrutement sur cette base. La précarité de l'emploi a pris une ampleur particulière par le développement des « sous-entreprises de main-d'œuvre » qui fonctionnent en fait comme des entreprises de travail temporaire car le code du travail interdit le service privé de placement⁵. Dans la relation de travail triangulaire, le salarié subit des conditions de travail les plus indécentes.

En 2014, 59 % des actifs occupés sont titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou sont recrutés sans contrat de travail. La précarité de l'emploi ainsi définie est plus forte en milieu rural qu'en milieu urbain et elle concerne les hommes plus que les femmes, sans écart significatif entre les deux sexes (voir figure ci-dessous).

⁵ L'article 285 du Code du travail stipule que « les bureaux de placement, privés, gratuits ou payants, sont supprimés ».



Figure 5 : Part des actifs occupés de 15 ans et plus sous statut précaire par genre, selon le milieu urbain (mu) ou rural (mr) en 2014 (en % du total de chaque catégorie)



Source : INS - RGPH de 2014, Base de données.

N.B. Milieu rural (mr) ; milieu urbain (mu)

Pour certains travailleurs, la précarité de l'emploi est associée à l'exclusion du système de sécurité sociale. En moyenne, 35 % des actifs occupés ne bénéficient pas de couverture sociale. Trois branches d'activité économique se caractérisent par des taux d'exclusion de la sécurité sociale, supérieurs à la moyenne : l'agriculture (69 %), le bâtiment (64 %) et le commerce (39%).

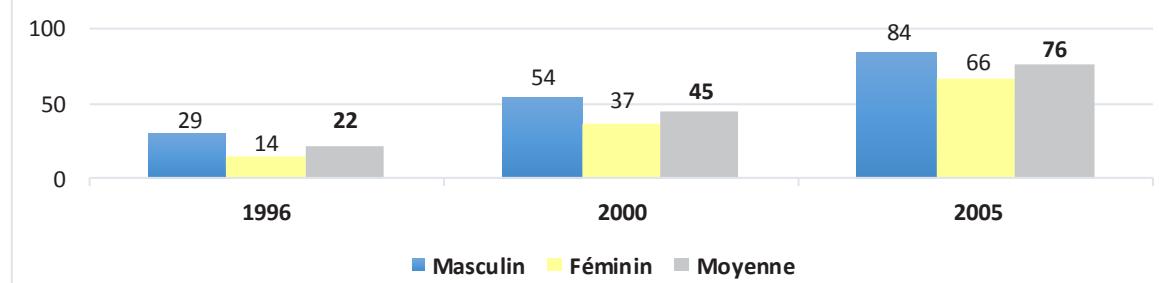
1.2 L'émigration traduit l'exclusion sociale et régionale des politiques publiques

1.2.1 Emigrer est un désir largement partagé par les jeunes

Au cours des années 2000, émigrer devient un désir fort chez une part importante des jeunes de 15-29 ans. La part de ces jeunes attirée par l'émigration est passée de 22 % à 76 % entre 1996 et 2005.

Ce taux est croissant sans distinction de genre, de niveau d'éducation, de statut par rapport au marché du travail, de milieu urbain ou rural et de région (voir tableau ci-dessous). **Par conséquent, nous sommes face à un phénomène social de grande ampleur qui traduit l'échec des politiques publiques de développement.** Ce phénomène concerne de fortes proportions de chômeurs (85 %) et d'actifs occupés (77 %). La seule variable assez discriminante concerne le genre des jeunes puisque les garçons expriment toujours plus que les filles le désir d'émigrer, soit 84 % contre 66 % en 2005 (voir graphique ci-dessous).

Figure 6 : Evolution du taux du désir d'émigrer chez les jeunes de 15-29 ans par genre (en%)



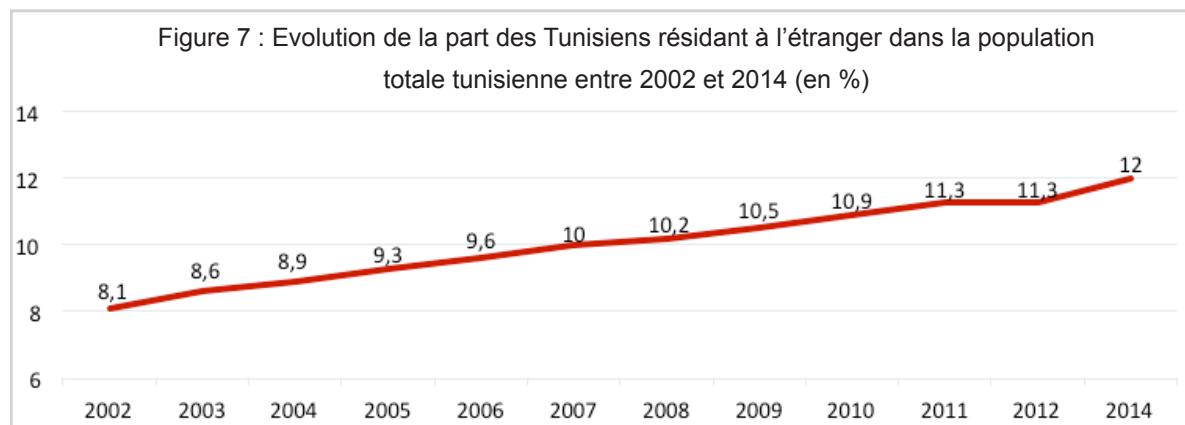
Source : Consultation de la jeunesse en 1996, 2000 et 2005 in Habib Fourati, Consultation de la jeunesse en Tunisie 1996-2005.CARIM-AS. 2008/47.

En 2016, 47 % des jeunes déclarent avoir l'intention de quitter la Tunisie⁶. Le désir d'émigrer est toujours plus fréquent chez les garçons que chez les filles, 53 % contre 40 %. L'accès à l'emploi est l'objectif principal de ce projet d'émigration pour 75 % des jeunes et l'objectif de la poursuite des études à l'étranger est évoqué par 16 % des jeunes. Le reste invoque l'intention de se marier ou de joindre un mari et d'autres raisons non précisées.

1.2.2 Le taux d'émigration de la population tunisienne est croissant et supérieur à la moyenne mondiale

L'accumulation des flux d'émigration des Tunisiens sur la longue période a suivi un rythme supérieur à celui de la croissance de la population tunisienne ce qui a donné une augmentation du taux d'émigration (part des TRE dans la population totale) de 8,1 à 12 % entre 2002 et 2014. En 2014, le nombre de Tunisiens résidant à l'étranger était estimé à 1 325 690 personnes soit 12 % de la population totale du pays (10 982 754). La croissance moyenne du nombre des TRE a été de l'ordre de 4,7 % par an au cours de la dernière décennie soit près du triple de la croissance démographique de la population totale tunisienne (1,2 %) durant la même période. Le même phénomène est observé au Maroc dont la population résidant à l'étranger représente 13 % de la population totale marocaine en 2013.

La proportion de personnes vivant en dehors de leur pays natal a augmenté, passant de 2,7 % de la population mondiale en 1975 à 3,3 % en 2015 (OCDE, 2017). Par conséquent, le taux d'émigration tunisienne est environ quatre fois supérieur à la moyenne mondiale.



Source : Calcul de l'auteur. Données du Ministère des Affaires étrangères, 2012. Evolution de l'effectif des Tunisiens à l'étranger et de l'INS ; Evolution de l'estimation de la population tunisienne.

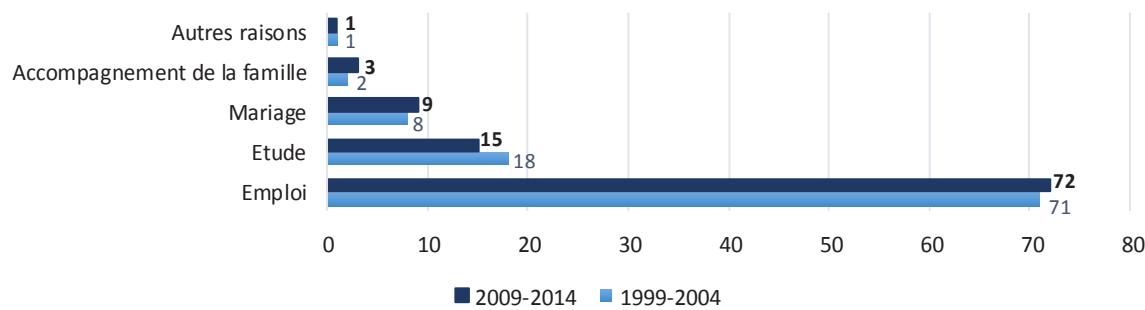
⁶ SIGMA Conseil. Sondage « Etre jeune en Tunisie, aujourd'hui et demain », novembre 2016.



1.2.3 Le travail est constamment au cœur du projet migratoire

Les enquêtes emploi auprès des ménages réalisées par l’Institut national de la statistique montrent aussi que l’emploi et la poursuite des études sont les principales raisons de l’émigration depuis le début des années 2000. La structure des facteurs déterminant le phénomène migratoire est stable en raison de l’effet structurel de l’échec du modèle de développement mis en œuvre depuis les années 1990. Le chômage, la précarité de l’emploi, les faibles salaires, l’absence de perspectives de carrière offertes sur les marchés du travail sont à l’origine de plus de 70 % du flux d’émigration (voir figure ci-dessous). Entre 2009 et 2014, l’effectif des émigrés est estimé à 65924 personnes, soit une moyenne annuelle de 13185 personnes.

Figure 8 : Raisons d’émigration au cours des périodes 1999-2004 et 2009-2014
(en % du total du flux de chaque période)



Source : INS, Recensement en chiffres, avril 2015, p.30.

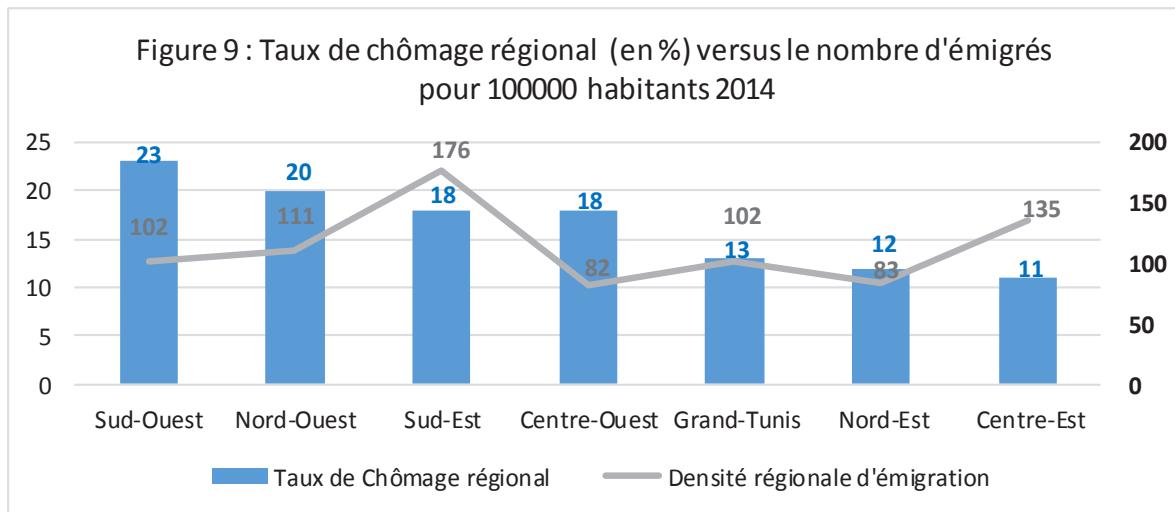
1.2.4 La relation entre le niveau du chômage et la densité de migration externe est en partie masquée par la migration interne

Pour certaines régions, la densité d’émigration (nombre d’émigrés pour 100000 habitants) est corrélée au niveau du chômage. En effet, les régions du Sud-Est, du Sud-Ouest et du Nord-Ouest ont un taux de chômage élevé associé à un niveau élevé de la densité d’émigration. Dans le Nord-Est et le Grand Tunis, le faible niveau de chômage est associé à une faible densité d’émigration. Autrement dit, la densité d’émigration dans ces régions est une fonction croissante du taux de chômage.

Toutefois, la relation entre les deux phénomènes est atypique dans la région du Centre-Est où la forte densité d’émigration (135) est associée au taux de chômage régional le moins élevé (11 %).

La région du Centre-Ouest dont le solde migratoire interne est négatif⁷ se caractérise depuis longtemps par l’exode de sa population vers le Centre-Est, notamment vers les gouvernorats de Sousse et de Monastir pourvus d’un grand bassin d’emplois et une concentration d’institutions universitaires. Après une période de chômage, d’occupation d’un emploi d’attente ou la poursuite des études dans cette région de destination, certains originaires du Centre-Ouest prennent la décision d’émigrer pour améliorer leur situation, ce qui explique alors la forte densité d’émigration dans cette région relativement développée.

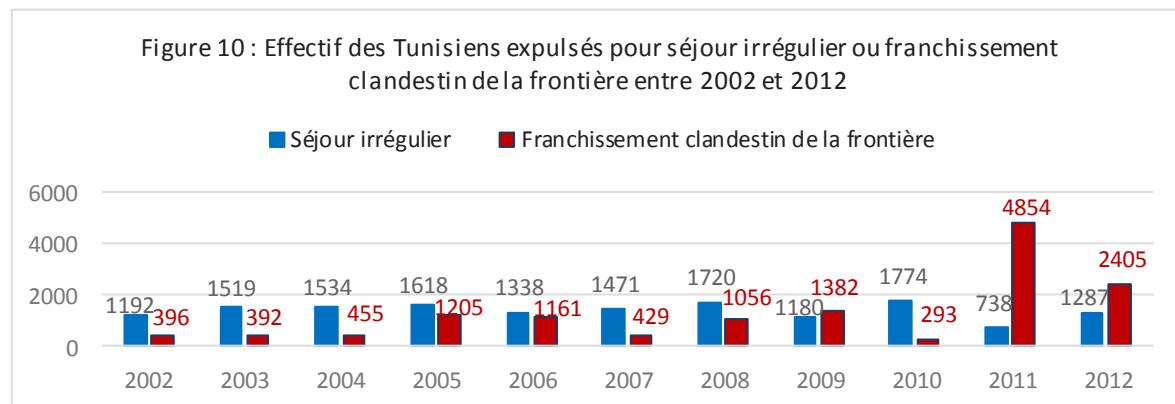
⁷ -39429 entre 2009-2014



Source : INS. Recensements en chiffres, avril 2015. Données par gouvernorat. Calcul des ratios par l'auteur sur la base du nombre annuel moyen d'émigrés au cours de la période entre 2009 et 2014 et le volume de la population en 2014.

1.2.5 L'émigration clandestine tunisienne à travers la Méditerranée, parmi les nationalités les plus représentées

La migration irrégulière à travers la Méditerranée s'est développée en raison de l'imposition de visas d'entrée aux ressortissants de pays tiers (ne faisant pas partie de l'Union européenne – UE) suite à la crise économique du milieu des années 1970. Le nombre d'entrées irrégulières de ce type de migration s'est maintenu autour de quelques dizaines de milliers par an jusqu'en 2013. En 2014, elles atteignent plus de 200 000, et en 2015, près d'un million dont plus de la moitié regroupe les réfugiés syriens et afghans. Les Tunisiens font partie des dix nationalités les plus représentées parmi les migrants clandestins entrés en Grèce et en Italie. Leur effectif a atteint 7520 en 2014 (Fargues, 2016). Ce phénomène n'est pas nouveau, tel que le démontrent les statistiques du Ministère de l'Intérieur français mettant en avant le nombre de Tunisiens expulsés de France pendant les années 2002 et 2012.



Source : Ministère de l'Intérieur français, 2013.



1.3 Principales caractéristiques des Tunisiens à l'étranger

1.3.1 Le capital linguistique et culturel des migrants et la relation économique de la Tunisie avec l'Europe impactent l'orientation géographique de l'émigration

En 2014, le nombre total de Tunisiens résidant à l'étranger (TRE) est estimé à 1 325 690 personnes dont 84 % (1 109 280) résident en Europe. La France accueille 721397 personnes soit 54 % du total global des TRE et 65 % du total des résidents en Europe⁸. La coopération économique de la Tunisie avec les pays européens, notamment la France, l'Italie et l'Allemagne est un facteur favorable à l'orientation de l'émigration tunisienne vers ces pays. En effet, environ 80 % des exportations tunisiennes sont destinées à l'Europe. Cependant, la maîtrise de la langue française oriente le flux d'émigration particulièrement vers la France, tendance qui s'amplifie sous l'effet attractif des membres de famille et/ou des amis déjà installés dans ce pays.

Figure 11 : Evolution de la distribution des Tunisiens résidants à l'étranger par région 2005-2014 (en %)

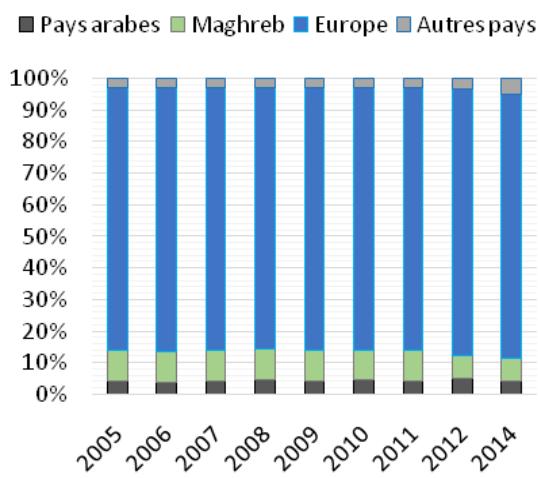
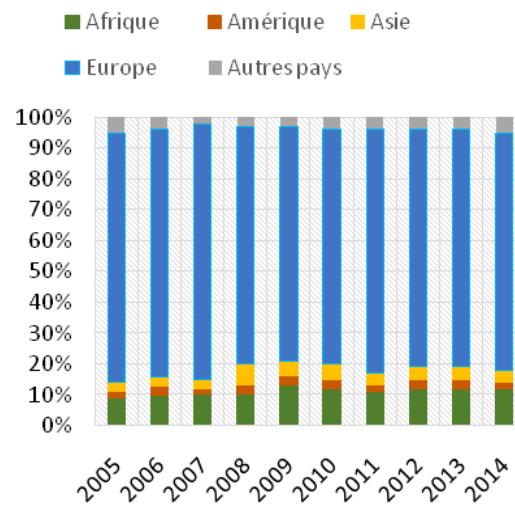


Figure 12 : Evolution de la structure de l'exportation tunisienne par région (en %)



Source : Stratégie nationale migratoire, version de novembre 2015, Tableau 1, p. 8

Source : INS. Evolution de l'exportation en millions de dinars. Mise à jour : 30/06/2016

En 2014, le nombre de Tunisiens résidant dans les pays du Maghreb est estimé à 95111 personnes contre 56326 personnes dans les autres pays arabes, soit 7 % et 4 % du total global des Tunisiens résidant à l'étranger. La Libye fût traditionnellement la destination maghrébine de choix pour les Tunisiens. La révolution libyenne de 2011 conduit à une baisse relative et en valeur absolue des Tunisiens résidant dans le Maghreb. L'effectif en 2010 était de 110038 personnes et représentait environ 10 % du total général des TRE. Par contre, l'effectif des Tunisiens résidant dans les autres pays arabes a enregistré une augmentation passant de 52252 en 2010 à 56326 en raison de la stabilité politique des pays arabes du Golfe (Qatar, Arabie Saoudite et Koweït).

⁸ Stratégie nationale migratoire, version de novembre 2015.

1.3.2 L'accueil des migrants tunisiens obéit à l'écrémage des hautes compétences en Europe et surtout aux Etats-Unis d'Amérique

L'accueil des migrants tunisiens en Allemagne, en Suisse et notamment aux États-Unis est fondé sur un écrémage des hautes qualifications à partir des flux migratoires tunisiens, mais ce profil de migrants tunisiens hautement qualifiés accueillis par ces pays représente encore une faible part du total des flux migratoires.

Tableau 1 : Répartition des TRE selon le niveau d'instruction en 2012 (%)

Pays d'accueil	Primaire	Secondaire	Supérieur
France	80,3	7,4	12,3
Italie	78,1	18,1	3,8
Belgique	75,5	16,1	8,4
Allemagne	44,3	11,4	27,5
Suisse	4,9	61,1	24,4
Etats-Unis d'Amérique	7	29,3	63,7

Source : Office des Tunisiens à l'étranger (OTE), in Stratégie nationale migratoire, version de novembre 2015.

2. La destination France révèle la passivité de la politique migratoire tunisienne

2.1 Un accord de gestion concertée des flux migratoires théoriquement ambitieux

2.1.1 La politique française d'immigration

Dans les années 50, période d'expansion industrielle, un grand nombre de migrants en provenance d'Italie, d'Espagne, du Portugal et d'Afrique du Nord sont arrivés en France pour occuper des emplois généralement peu qualifiés. En Tunisie, les employeurs français venaient chercher la main-d'œuvre regroupée dans un centre de formation professionnelle à qui on garantissait l'emploi et le logement. L'Office de la Formation Professionnelle et de l'emploi (OFPE) organisait et développait l'émigration en installant dans toutes les régions tunisiennes un dispositif efficace. **Cette intervention de l'administration et la collaboration avec les missions étrangères tentaient de mettre en place une mobilité planifiée comme alternative aux flux spontanés d'émigration.**

Jusqu'à la fin des années soixante, les besoins en main-d'œuvre en France sont tels que l'admission au séjour se fait par la voie de la régularisation a posteriori. L'immigration est encouragée car elle est « *un moyen de créer une certaine détente sur le marché du travail et de résister à la pression sociale* » (Georges Pompidou, 3 septembre 1963). Pour Jean-Marcel Jeanneney, ministre du Travail, « *l'immigration clandestine elle-même n'est pas inutile, car si on s'en tenait à l'application stricte des règlements et accords internationaux, nous manquerions peut-être de main-d'œuvre* » (Les Echos, 28 mars 1966).

L'immigration ne commence à apparaître comme un problème qu'à partir du moment où l'on enregistre les premières tensions sur le marché de l'emploi, à la fin des années soixante.



Arrivent les circulaires Marcellin-Fontanet de 1972 puis la « suspension » de l'immigration de main-d'œuvre en 1974. À mesure que se met en place une politique polarisée sur la « maîtrise des flux migratoires », la fermeture des frontières à l'immigration de main-d'œuvre modifie le visage de l'immigration en stabilisant la population immigrée et en encourageant l'immigration familiale. En 1976, pour la première fois, un décret reconnaît officiellement le droit au regroupement familial.

Entre 2003 et 2006, un nouveau discours autour du slogan « contre l'immigration subie, pour une immigration choisie » sera à l'origine d'une nouvelle politique. C'est à Nicolas Sarkozy, ministre de l'Intérieur, qu'il revient, en juillet 2005, de présenter les axes de sa politique d'immigration. Sa loi consacre officiellement l'idée d'une reprise de l'immigration de travail, en fonction des besoins de l'économie française, en ligne avec la réforme de 2003, mais de façon encore plus nette, **elle désigne l'immigration de famille** : conjoints de Français, parents d'enfants français, tous membres de famille confondus, **comme une « immigration subie »**. Pour lutter contre l'immigration subie, le séjour fondé sur la vie privée et familiale est fortement limité, et le séjour de longue durée est subordonné à des preuves d'intégration. Au nom de l'immigration choisie on sélectionne les étudiants qu'on veut privilégier, on crée une carte de séjour dite « compétences et talents », on ajuste les titres de séjour « salarié » aux besoins de main-d'œuvre. La loi fixe des conditions qui visent à lutter contre l'immigration subie.

Une des innovations marquantes de la réforme de 2003 avait été de consacrer la notion d'intégration républicaine et de subordonner l'accès à la carte de résident, en dehors des cas où elle est délivrée de plein droit, à « l'intégration républicaine de l'étranger dans la société française, notamment au regard de sa connaissance de la langue française et des principes qui régissent la République française ».

La nouvelle loi du 24 juillet 2006 élargit le champ d'application de la condition d'intégration et la rend plus contraignante.

La politique mise en place ne privilégie pas l'installation définitive, ni même durable des migrants⁹. La migration doit bénéficier à la fois au pays d'origine par un retour des compétences, au pays d'accueil par la définition de listes de métiers qui permettent de pallier les difficultés de recrutement des entreprises françaises dans certains secteurs, aux migrants, enfin, par un séjour légal et une couverture sociale, un droit à la formation, une possibilité d'épargne et une aide à la réinstallation ou au retour dans le pays d'origine. C'est le principe de base de « la migration circulaire ». Celle-ci est définie par la Commission européenne comme « *une forme de migration gérée de façon à permettre un certain degré de mobilité licite, dans les deux sens, entre deux pays* ».

⁹ Elle sera un facteur d'insécurité du parcours professionnel des migrants et d'incitation au séjour irrégulier de l'immigré pour se maintenir dans ce parcours non sécurisé.

2.1.2 Les objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'accord de gestion concertée des flux migratoires entre la Tunisie et la France

Deux dispositifs permettent de favoriser tout particulièrement la migration circulaire : la mise en place de nouvelles procédures migratoires et les accords de gestion concertée des flux migratoires. Quinze accords de gestion concertée des flux migratoires ont été signés entre la France et certains pays parmi lesquels figure la Tunisie¹⁰. L'accord avec la Tunisie est signé le 28 avril 2008. Il vise quatre grands objectifs :

- Faciliter la circulation des personnes entre la France et la Tunisie, notamment en délivrant plus largement les visas dits « de circulation » qui permettent d'accéder librement au territoire français pendant leur durée de validité.
- Faciliter l'accès au marché français du travail pour les Tunisiens possédant des compétences de haut niveau ou exerçant des métiers dans lesquels la demande française n'est pas satisfaite. **Ces facilités devront permettre chaque année l'introduction en France de plus de 9000 professionnels tunisiens**, selon différentes modalités¹¹ :
 - titulaires de la carte « compétences et talents » (1500) ;
 - titulaires d'un contrat de travail dont la qualification professionnelle correspond à une liste de 77 métiers¹² pour lesquels le marché français de l'emploi est totalement ouvert aux ressortissants tunisiens (3500) ;
 - jeunes professionnels entrant dans le cadre de l'accord du 4 décembre 2003 (1500) ;
 - travailleurs saisonniers (2500).
- Appuyer les actions de développement solidaire entre les deux pays, essentiellement par les trois moyens suivants :
 - développer la formation professionnelle débouchant sur l'embauche dans les secteurs traditionnels ou dans de nouveaux métiers ;
 - mobiliser les compétences tunisiennes en France autour de projets de coopération technique, technologiques, scientifiques ou éducatifs en Tunisie ;
 - contribuer au développement des régions d'émigration pour créer des activités et des emplois répondant à la situation locale.
- Lutter contre l'émigration irrégulière par des appuis matériels à la prévention et par la collaboration entre les préfectures françaises et les consulats tunisiens en France au cours des procédures de réadmission des personnes en situation irrégulière, dans le respect de leur dignité et de leurs droits fondamentaux.

¹⁰ Bénin, Burkina-Faso, Cameroun, Cap-Vert, Congo, Gabon, Géorgie, Ile Maurice, Liban, Macédoine, Monténégro, Russie, Sénégal, Serbie et Tunisie.

¹¹ Protocole relatif à la gestion concertée des migrations du 28 avril 2008 (Article 2, paragraphe 2.3).

¹² Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, Circulaire n° NORIMIM0900076C.

Annexe. Liste des métiers ouverts aux ressortissants tunisiens. Paris, 31 juillet 2009.

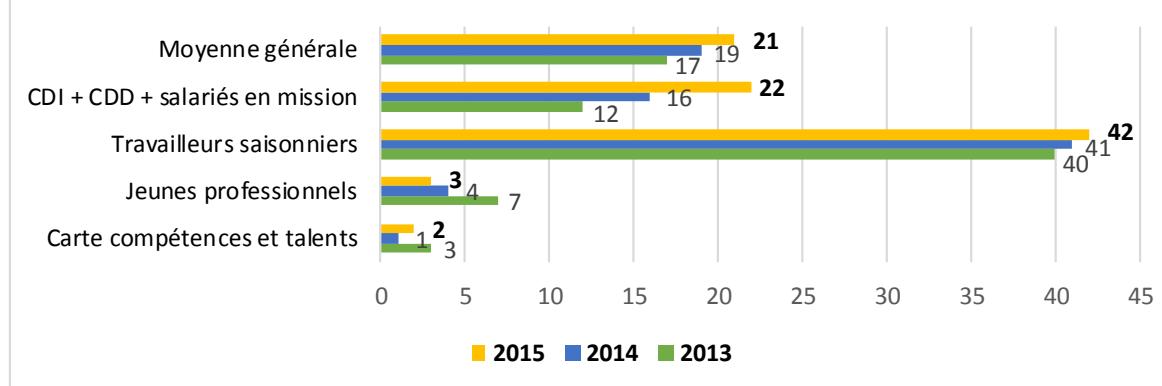


2.2 Inefficacité de la mise en œuvre de l'accord ou la passivité de la politique migratoire tunisienne

2.2.1 Faible taux de réalisation des objectifs fixés par l'accord Franco-tunisien

Le protocole relatif à la gestion concertée des migrations du 28 avril 2008 fixe les volumes d'admission à la migration en France pour les procédures de migrations professionnelles (Art.2, parag.2.3). Le taux de réalisation global moyen passe de 17 à 21 % entre 2013 et 2015. Les résultats sont médiocres pour les procédures migratoires « jeunes professionnels » et « carte compétences et talents ». Par contre, la procédure « travailleurs saisonniers » est marquée par le taux de réalisation le plus élevé mais il est toujours en dessous de 50 %. Par conséquent, la politique de gestion concertée des flux migratoires est un échec total.

Figure 13 : Taux de réalisation du volume d'administration des Tunisiens par procédure migratoire (en % du total de l'effectif prévu par le protocole d'accord franco-tunisien)

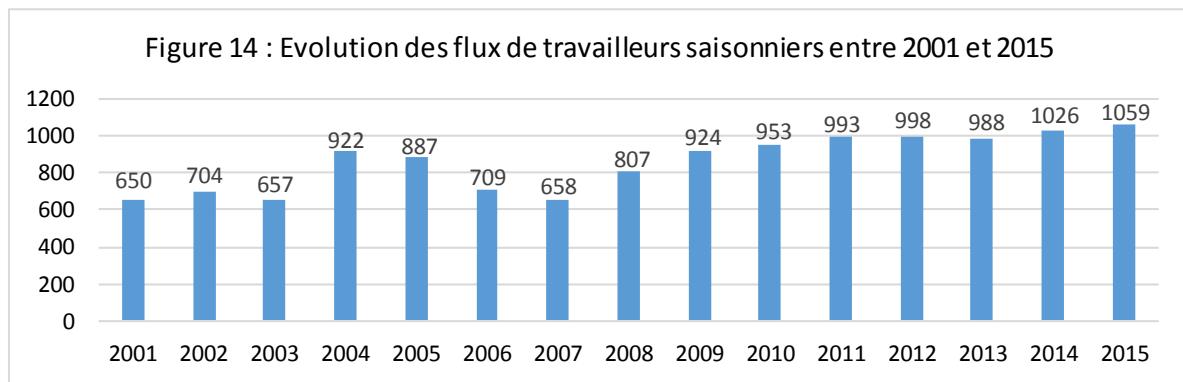


Sources : OFII. *Données sur les travailleurs acheminés et quotas prévus par le protocole de gestion concertée des migrations professionnelles.*

Taux de réalisation = Effectif travailleurs acheminés/ Volume d'admission prévu par le protocole de gestion concertée des migrations professionnelles. Calcul de l'auteur.

2.2.2 L'accent mis sur l'accueil des travailleurs saisonniers garantit le caractère temporaire de l'immigration individuelle et limite l'immigration familiale

En 2015, 24 % des saisonniers acheminés vers la France sont originaires de la région de Jendouba et 47 % de la région de Mahdia. Le flux annuel accueilli en France est passé de 650 à 1059 entre 2001 et 2015. La plupart des contrats sont souscrits pour une durée de six mois (52 %), de quatre mois (35 %) ou de cinq mois (12 %). L'accent mis sur la procédure « travailleurs saisonniers » présente un double avantage en matière de maîtrise du stock annuel d'immigration : obtenir une immigration temporaire et minimiser, voire éviter l'immigration familiale dont l'effet est démultiplicateur.



Source : OFII, <https://tn.ambafrance.org/Office-français-de-l-immigration-et-de-l-intégration#flux-migratoires-économiques-entre-2>

2.2.3 Faible impact de l'accord Franco-tunisien sur la décongestion du marché du travail tunisien couvert par les bureaux d'emploi

La réalisation du volume global d'admission d'immigrés tunisiens prévu par l'accord Franco-tunisien, au rythme de 9000 personnes par an, aurait pu contribuer à décongestionner le marché du travail tunisien. Si on se limite seulement à la demande d'emploi inscrite dans les bureaux d'emploi de l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI), l'impact maximum serait l'absorption annuelle moyenne de 5 % de la demande d'emploi entre 2013 et 2015. En fait, au meilleur des cas, la décongestion du marché du travail couvert par les services publics d'emploi n'a été seulement que de 1 % (voir tableau ci-dessous).

Tableau 2 : Impact de la migration sur le décongestionnement du marché du travail couvert par les bureaux d'emploi

		2013	2014	2015
(1)	Travailleurs acheminés vers la France	1566	1681	1910
(2)	Volume d'admission prévu par l'accord Franco-tunisien	9000	9000	9000
(3)	Demande emploi en fin décembre dans les bureaux d'emploi	202507	169215	175491
(4)	Taux de décongestion réalisé (1)/(3)	0,8%	1,0%	1,1%
(5)	Taux de décongestion théorique(2)/(3)	4,4%	5,3%	5,1%
(6)	Déficit en points (5) – (4)	3,6	4,3	4,0

Sources des données : (1) OFII Tunis, (2) Accord Franco-tunisien de gestion concertée des migrations professionnelles, (3) ANETI, calcul de l'auteur

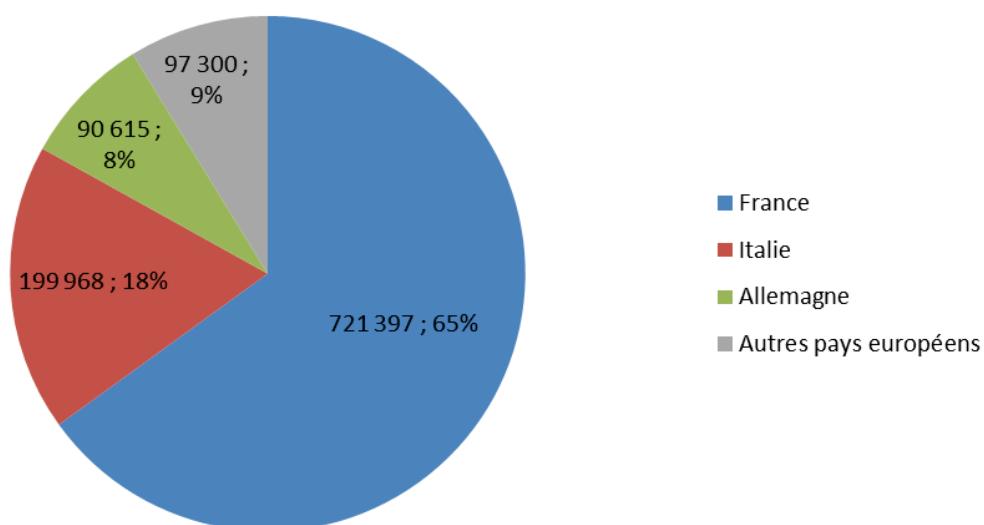


2.2.4 La France demeure la principale destination Européenne dans un contexte d'indifférence de la politique européenne d'immigration

La Tunisie est le premier pays du Maghreb qui est entré, à la seconde moitié des années 1990, dans une zone de libre-échange avec l'Union européenne. Ceci n'a pas eu un impact positif en matière de migration et donc de solidarité européenne avec la Tunisie. En effet, la France demeure la principale destination de l'émigration tunisienne, soit 65 % des Tunisiens résidant en Europe en 2014. L'Italie et l'Allemagne accueillent respectivement 18 et 8 % du total des résidents en Europe¹³. Certes, la langue peut être a priori un obstacle à l'émigration tunisienne, mais la résidence des Tunisiens dans ces deux pays montre qu'ils peuvent tout à fait apprendre la langue italienne ou allemande et s'y intégrer.

Pourtant, la migration légale relève de la compétence de l'Union européenne. Elle définit les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers, entrant et résidant de manière légale sur le territoire d'un État membre, y compris aux fins du regroupement familial. Les États membres demeurent en droit de fixer le nombre de ressortissants de pays tiers entrant sur leur territoire dans le but de rechercher un emploi. Mais sur ce plan, l'Union européenne peut encourager les États membres à prendre des mesures destinées à promouvoir l'intégration des ressortissants de pays tiers séjournant légalement sur leur territoire, et les soutenir dans leur action. Malheureusement, aucune disposition n'est prise pour diversifier les pays d'accueil des Tunisiens en Europe, suite à l'entrée de la Tunisie en zone de libre-échange avec ce continent.

Figure 15 : Distribution des Tunisiens résidant à l'étranger par pays, en 2014



Source : Secrétariat d'Etat chargé de la migration et de l'intégration sociale (SEMIS). Stratégie nationale migratoire, version de novembre 2015, Tableau 1, p. 8.

¹³ Stratégie nationale migratoire, version novembre 2015

2.3 Situation des immigrés tunisiens sur le marché du travail français

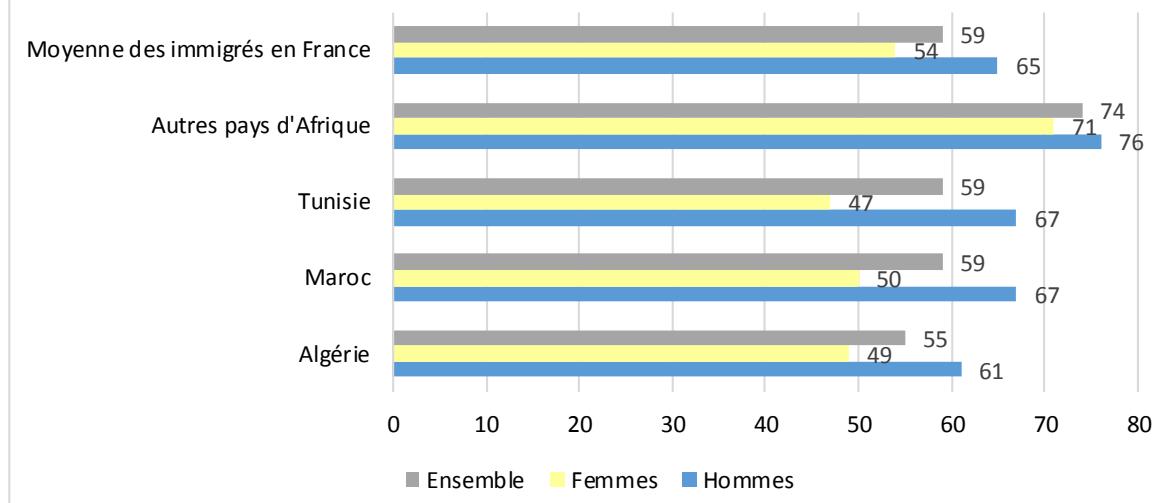
2.3.1 Les femmes tunisiennes en France, plus incitées à entrer dans la vie active que dans leur pays d'origine

Le comportement d'activité des femmes immigrées en France varie selon leur pays d'origine. Pour les tranches d'âge de 15 ans et plus (d'activité), les femmes maghrébines sont moins souvent actives que les femmes de l'Afrique subsaharienne. En comparaison avec le taux d'activité dans les pays du Maghreb, le taux d'activité des femmes immigrées est nettement plus élevé. C'est le cas des femmes tunisiennes immigrées dont le taux d'activité est de 47 % contre un taux d'activité féminin moyen de 26 % en Tunisie. Ainsi, le marché du travail en France est relativement moins décourageant que le marché de travail dans le pays d'origine. Les femmes africaines sont plus souvent actives que les Maghrébines. Leur taux d'activité est de 71 % contre 47, 49 et 50 %, respectivement pour les Tunisiennes, les Algériennes et les Marocaines.

Pour tous les pays comparés, le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes. Mais l'écart est faible dans le cas des immigrés de l'Afrique subsaharienne (voir graphique ci-dessous).

Le comportement d'activité des immigrés africains quel que soit le genre est nettement supérieur au taux moyen d'activité de l'ensemble des immigrés en France.

Figure 16 : Taux d'activité des immigrés par genre selon le pays de naissance en 2013, en %



Note : un immigré est une personne née étrangère à l'étranger

Champ : France métropolitaine

Source : Insee, RP2013, exploitation principale. Fichier Excel CC Population RP2013. Edition de janvier 2017. Calcul de l'auteur.

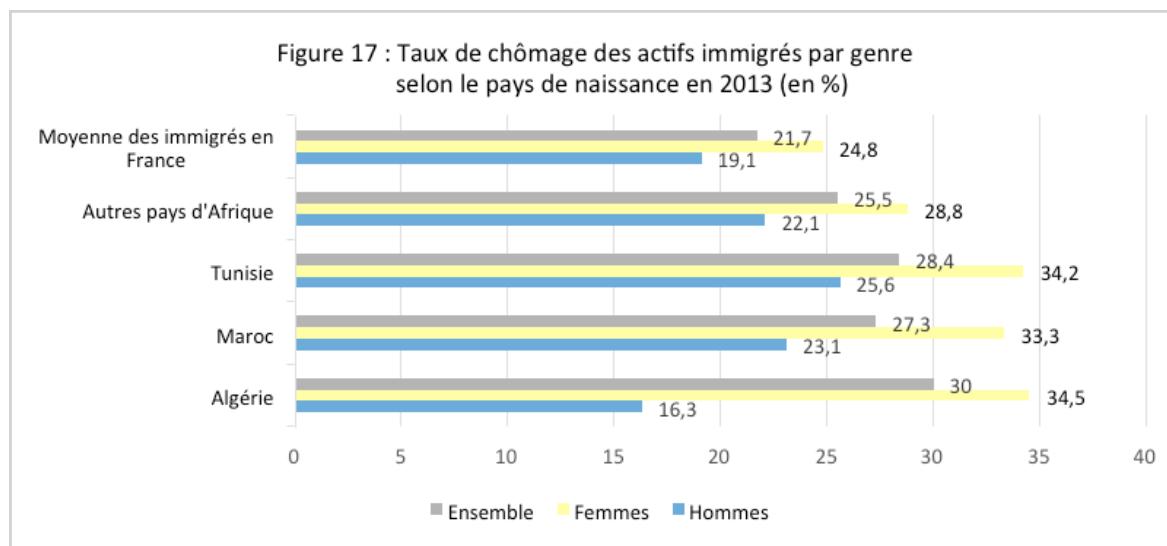


2.3.2 Le taux de chômage moyen des actifs immigrés tunisiens est élevé, notamment pour les femmes

Le taux de chômage, au sens du BIT, est le rapport entre la population au chômage¹⁴ et la population active. La population active regroupe les personnes en emploi et les personnes au chômage.

Le risque d'être au chômage pour les immigrés maghrébins et de l'Afrique subsaharienne est supérieur au taux de chômage moyen de l'ensemble des immigrés en France, regroupant en plus des Africains ceux qui sont originaires d'autres continents (Europe, Asie, Amérique et Océanie).

Le taux de chômage des femmes immigrées tunisiennes est de 28,8 % contre 25,6 % pour les hommes, soit un écart seulement de 3 points. L'inégalité face au risque du chômage selon le genre est d'une grande ampleur parmi les immigrés algériens puisque le taux de chômage des femmes est de 34,5% contre 16,3 % pour les hommes.



Note : un immigré est une personne née étrangère à l'étranger

Champ : France métropolitaine

Source : Insee, RP2013, exploitation principale. Fichier Excel CC Population RP2013 Edition janvier 2017. Calcul de l'auteur

2.3.3 Impact du contrôle de la migration professionnelle sur le profil des métiers occupés par les immigrés tunisiens

Les actifs immigrés sont employés dans toutes les professions, de celles requérant les plus hauts diplômes aux moins qualifiées. Mais, ils sont proportionnellement plus nombreux parmi les ouvriers et les employés avec un peu plus de 60 % du total des immigrés, pour la période 2007 - 2013. La politique d'immigration professionnelle a un impact sur la structure de l'insertion professionnelle des immigrés puisque les autorisations de travail et par-là même l'obtention des titres de séjour sont largement déterminées par la liste des métiers en tension sur le marché du travail français. En 2013, les indépendants et les cadres représentent respectivement 10 et 13 % du total des actifs immigrés occupés.

¹⁴ Selon le BIT : Personne sans emploi, disponible et à la recherche d'un emploi ou qui en a trouvé un qui commencera ultérieurement.

Lorsqu'ils se mettent à leur compte, les immigrés tunisiens privilégient les activités du bâtiment, du transport, du commerce de détail alimentaire ou celles de la restauration et de l'hôtellerie. À l'inverse, ils sont moins souvent agriculteurs.

Tableau 3 : Distribution des immigrés tunisiens actifs par catégorie socio-professionnelle entre 2007 et 2013 (en %)

Catégories socio-professionnelles	2007	2010	2013
Agriculteurs exploitants (*)	0	0	0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	11	10	10
Cadres et professions intellectuelles supérieures	12	12	13
Professions et intermédiaires	14	14	14
Employés	24	25	26
Ouvriers	39	38	37
Total actifs occupés	100	100	100

Source : Insee, Recensements annuels de la population

() L'effectif est très faible ; il correspond à 0,1 % du total des actifs occupés.*

2.3.4 Les femmes sont plus fortement exposées au sous-emploi, quel que soit le pays de naissance des immigrés

Les femmes immigrées sont plus touchées par le sous-emploi que les hommes, quel que soit le pays de naissance¹⁵. Le taux de sous-emploi des femmes tunisiennes est de 18% contre 5 % pour les hommes. Leur taux de sous-emploi est aussi le plus élevé parmi l'ensemble des immigrés. (voir figure ci-dessous).

Quel que soit le pays de naissance des immigrés, leurs descendants¹⁶ sont moins exposés au sous-emploi, mais l'écart n'est significatif que pour les femmes. Il est de 8 points dans le cas des femmes tunisiennes alors qu'il n'est que d'un point pour les hommes.

¹⁵ Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- Elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- Elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou mauvais temps.

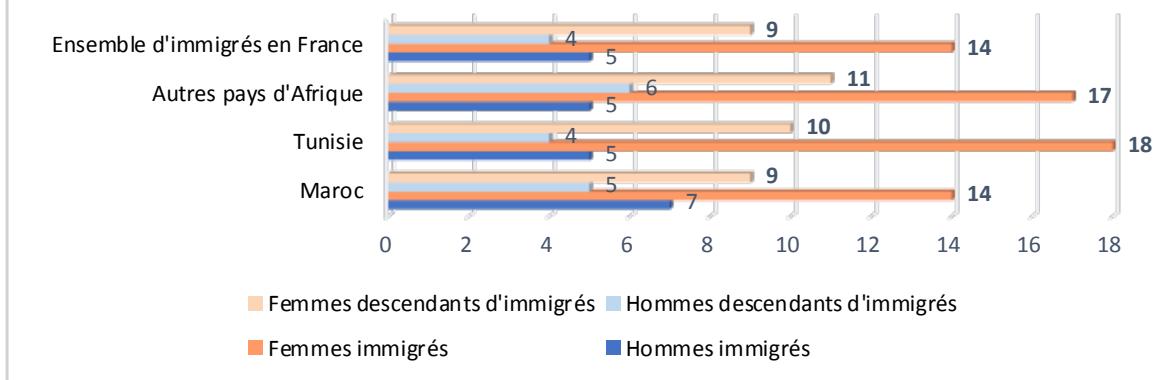
Le sous-emploi se mesure à l'aide de l'enquête Emploi.

Source : INSEE 2017 <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1935>

¹⁶ La définition couramment utilisée par l'INSEE et l'INED est la suivante : est descendant d'immigré toute personne née en France ayant au moins un parent immigré.



Figure 18. Taux de sous-emploi des immigrés et de leurs descendants salariés par pays de naissance des immigrés (en % du total des salariés) en 2010



Champ : France métropolitaine, personnes salariées âgées de 15 ans ou plus et vivant dans un ménage ordinaire.
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2010.

2.4 Contrôle quantitatif de l'intégration des Tunisiens à la communauté française

2.4.1 Stabilité de la part des Tunisiens dans le flux global d'immigration en France pour motif familial

Pour lutter contre « l'immigration subie », le séjour fondé sur la vie privée et familiale est fortement contrôlé. Le regroupement familial est soumis à certaines conditions prévues par l'accord franco-tunisien du 13 mars 2013 où « le droit au séjour des ressortissants tunisiens comporte quelques spécificités par rapport au droit commun posées par l'accord franco-tunisien du 17 mars 1988 tel que modifié par l'avenant du 8 septembre 2000 et le protocole relatif à la gestion concertée des migrations signé à Tunis le 28 avril 2008 ».

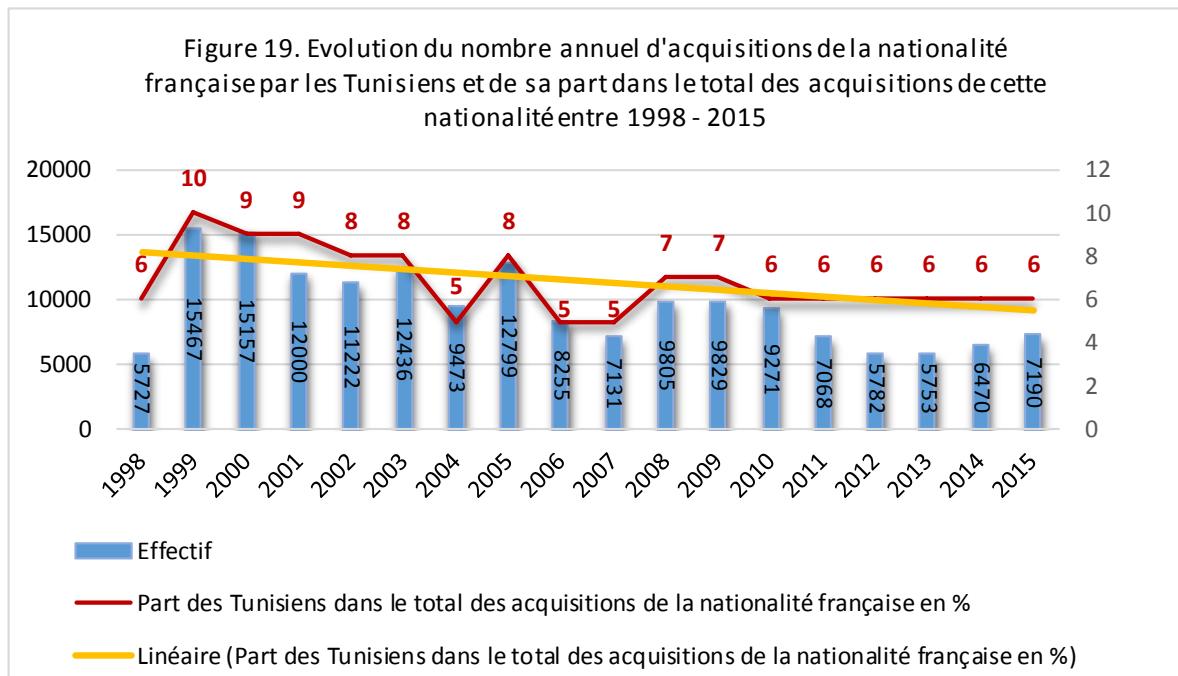
Le nouvel accord indique les conditions de délivrance de la carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale » et de la carte de résident.

La part du regroupement familial tunisien dans le total des flux d'immigration en France pour ce motif est restée stable autour de 4 % entre 2004 et 2014¹⁷. Cette stabilité semble traduire la pratique d'un quota annuel pour les Tunisiens en fonction du flux global « planifié » par les autorités françaises. En 2014, la France a accordé 3378 titres de séjour aux familles tunisiennes sur un total de 92 326 titres de séjour accordés pour le même motif.

¹⁷ Sources : (*) OFII Tunis (**) Ministère français de l'immigration (2007-2014) EUROPEAN COMMISSION. Annual Report on Asylum and Migration Statistics for FRANCE (Reference Year: 2006) Final version : 7th October 2008. MIGRAPOL European Migration Network Doc 143 (2004-2006).

2.4.2 Tendance à la baisse du rythme d'intégration des Tunisiens par l'acquisition de la nationalité française

L'acquisition de la nationalité française est une étape importante du parcours d'intégration des Tunisiens dans la communauté française. En remplissant les conditions requises par la loi française, les Tunisiens ont acquis la nationalité française par décret, mariage, déclaration anticipée des mineurs 13-17 ans et autres déclarations. **Entre 1998 et 2015, la part des Tunisiens dans le total des acquisitions de la nationalité française par les étrangers est en moyenne de 7 %.** Elle est fluctuante sur la période en suivant une tendance générale à la baisse, notamment entre 1999 et 2007 (voir graphique ci-dessous).



Source : Ministère de l'Intérieur, France

<http://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Tableaux-statistiques/Donnees-de-l-immigration-de-l-asile-et-de-l-acces-a-la-nationalite-francaise/L-acces-a-la-nationalite-francaise-statistiques>

La part des Tunisiens dans le total des flux d'acquisition de la nationalité française est calculée par l'auteur.



3. L'émigration vers les pays du Golfe est fortement polarisée sur l'emploi public

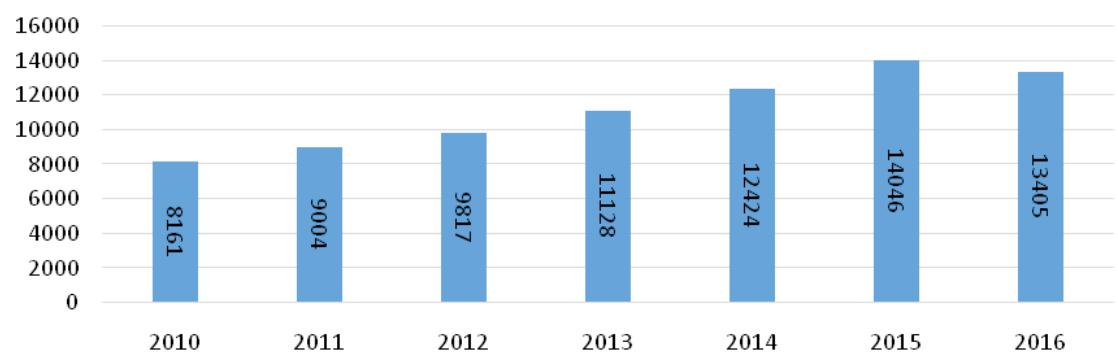
3.1 L'accès à l'emploi public dans les pays du Golfe demeure la destination principale de l'émigration tunisienne

3.1.1 Croissance du stock des coopérants tunisiens dans les pays du Golfe

L'Agence Tunisienne de Coopération Technique - ATCT est créée pour soutenir la politique de coopération Sud-Sud de la Tunisie et de placer les compétences tunisiennes à l'international. Ses services de placement à l'international ciblent seulement les titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur au baccalauréat (ou son équivalent), avec aussi une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

Le réseau international de l'ATCT regroupe actuellement sept bureaux à l'étranger dont six sont situés dans les pays du Golfe et un en Mauritanie, mais sans aucune représentation dans les pays européens. L'agence ne se charge pas du placement des primo-demandeurs d'emploi. Environ 80 % des compétences sont placées dans les pays arabes dont la totalité appartient aux pays du Golfe en 2016. Un peu plus de la moitié est localisée en Arabie Saoudite et Oman. Entre 2010 et 2015, le stock des compétences dans les pays du Golfe a été croissant, suivi d'une baisse de 641 personnes entre 2015 et 2016.

Figure 20 : Evolution du stock des coopérants tunisiens dans les pays du Golfe entre 2010 et 2016



Source : ATCT Base de données.¹⁸

3.1.2 Polarisation de l'insertion professionnelle des coopérants tunisiens dans le secteur public des pays du Golfe

Le placement des coopérants tunisiens dans les pays du Golfe demeure concentré dans le secteur public. L'insertion professionnelle des hautes compétences tunisiennes est en effet constamment dominante dans trois services publics, à savoir par ordre d'importance, l'enseignement, la santé et l'administration (voir tableau ci-dessous). Cette polarisation traduit la passivité des services de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique dans la mesure où le secteur privé des pays du Golfe ne fait pas l'objet d'une action de prospection active pour y exploiter le potentiel de besoins en hautes compétences.

¹⁸ Ces résultats sont obtenus suite à un traitement spécifique pour la présente étude.

Tableau 4 : Distribution des coopérants tunisiens dans les pays arabes par domaine professionnel en 2014

Domaine Professionnel	Effectif %	%
Enseignement et sport	7246	58 %
Santé	2411	19 %
Administration	825	7 %
Transport	97	1 %
Ingénierat	91	1 %
Electricité et mécanique	649	5 %
Agriculture et pêche	43	0 %
Informatique	164	1 %
Tourisme	304	2 %
Pétrole et Gaz	107	1 %
Autres	487	4 %
Total	12424	100 %

Source : ATCT. Base de données 2014. Traitement spécifique par l'auteur pour cette étude.

3.2 Les pays du Golfe rencontrent des difficultés à réduire l'immigration par la « nationalisation de l'emploi » dans le secteur privé

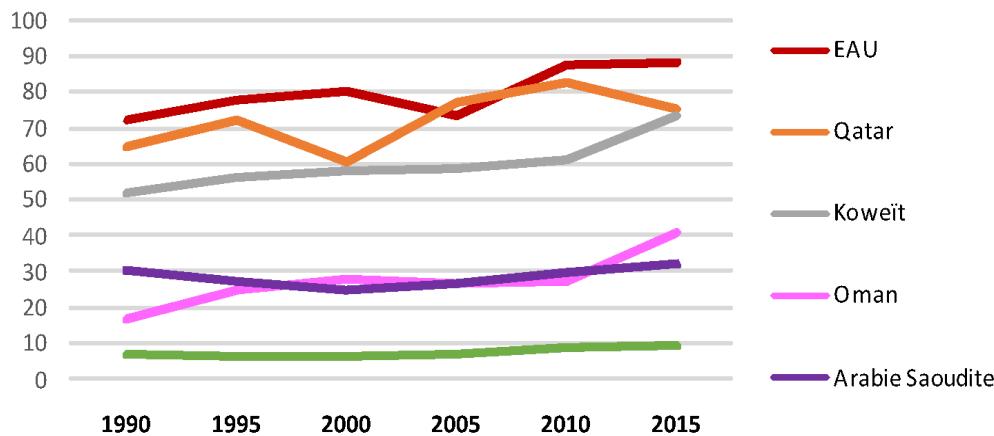
3.2.1 Les pays du Golfe toujours importateurs de main-d'œuvre et exportateurs de pétrole

Les pays arabes du Golfe sont importateurs de main-d'œuvre et exportateurs de pétrole (Arabie Saoudite, Bahreïn, Emirats arabes unis, Koweït, Oman, Qatar). Les pays arabes méditerranéens (Egypte, la Jordanie, le Liban, la Syrie, la Tunisie et le Yémen du Nord et du Sud) sont exportateurs de main-d'œuvre vers les pays du Golfe. Ces derniers sont devenus malgré eux terres d'accueil de migrants, tout en restant des pays d'émigration, situation à laquelle ils réagissent également par des mesures restrictives en matière d'immigration, comme c'est le cas pour la Tunisie.

Après 1973, les pays arabes du Golfe deviennent ouverts à un flux croissant d'immigrés de l'Extrême-Orient (Inde, Pakistan, Philippines, Corée, Thaïlande), main-d'œuvre moins chère que celle issue des pays arabes. En 2015, la part des étrangers (y compris les immigrés arabes) dans la population totale atteint 88 % aux Emirats Arabes Unis, 76 % au Qatar, 74 % au Koweït, 41 % à Oman et 32 % en Arabie saoudite contre une moyenne de 9 % pour l'ensemble de l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient. Elle a été assez croissante entre 1990 et 2015, particulièrement pour les trois premiers pays (voir figure ci-dessous).



Figure 21 : Stock international de migrants en % de la population par pays

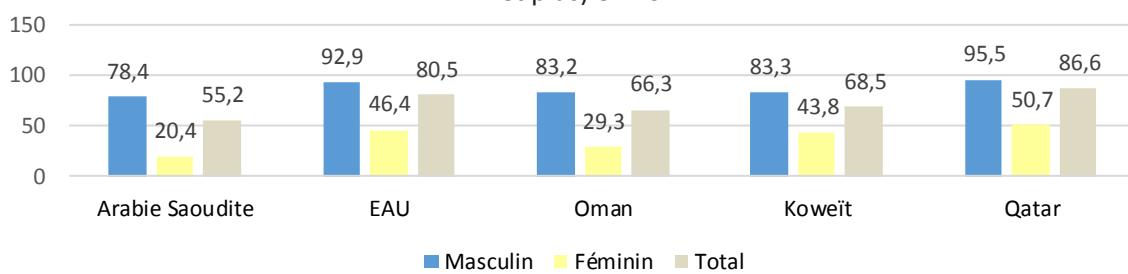


Source de données : Banque Mondiale. *Indicateurs du développement dans le monde. Dernière date de mise à jour 03/01/2017. Données par pays de golfe API_Download_DS2_fr_excel_v2_89829*

3.2.2 Le chômage préoccupant des jeunes nationaux des pays du Golfe

Le recrutement des nationaux dans la fonction publique est devenu restrictif alors que la pression sur le marché du travail est plus importante en raison du niveau élevé du taux d'activité, y compris celui des femmes (voir figure ci-dessous).

Figure 22 : Taux d'activité par genre selon le pays (en % de la population de 15 ans et plus) en 2014



Source de données : Banque Mondiale. *Indicateurs du développement dans le monde. Dernière date de mise à jour 03/01/2017. Données par pays de golfe API_Download_DS2_fr_excel_v2_89829*

Face à l'accroissement des travailleurs étrangers (d'origine asiatique), la plupart des États du Golfe ont ressenti que l'équilibre social de leur pays est menacé. Ils ont alors adopté des mesures de nationalisation du marché du travail¹⁹. En fait, l'insertion des nationaux dans le secteur privé a été insuffisante. Exception faite du Qatar, tous les pays du Golfe se trouvent confrontés à un problème du chômage des jeunes particulièrement parmi les femmes. Le problème est particulièrement aigu en Arabie Saoudite où le taux de chômage féminin des jeunes de 15-24 ans atteint 55,7 % contre un taux de chômage masculin de 22,2 %. Au Koweït, en Oman et aux Émirats arabes unis, le niveau du taux de chômage féminin est environ le double du taux de chômage masculin.

¹⁹ C'est ce que l'on a appelé la « saoudisation », la « koweïtisation », l'« omanisation » ou la golfisation de l'emploi.

Figure 23 : Taux de chômage global par genre (en % de la population active de 15 ans et plus en 2014)

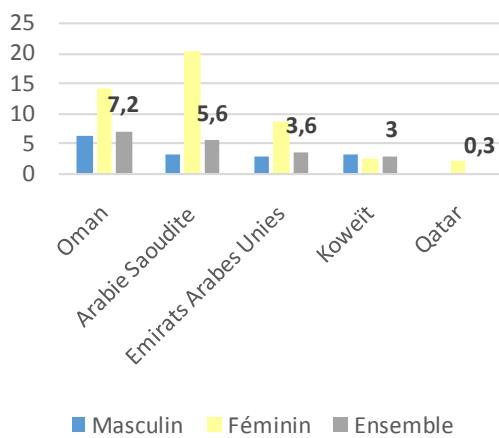
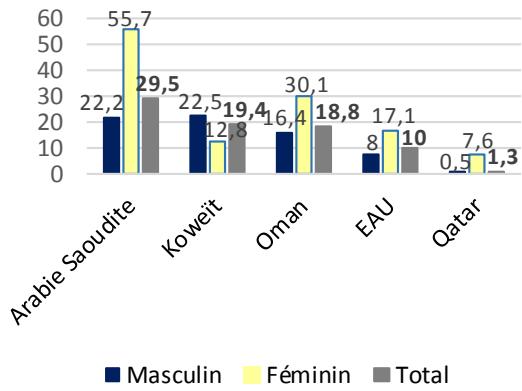


Figure 24 : Taux de chômage des jeunes de 15-24 ans par genre selon le pays (en % de la population active de 15-24 ans en 2014)



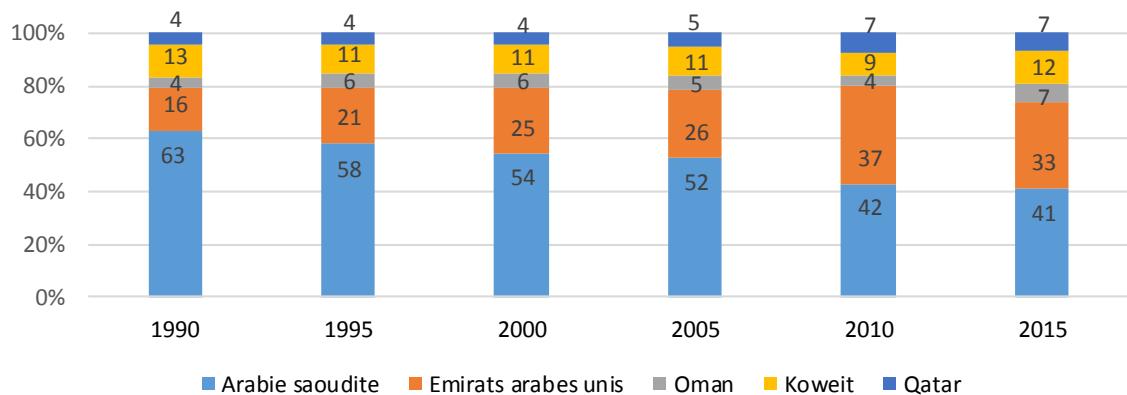
Source des données : Banque Mondiale. Indicateurs du développement dans le monde.

Dernière date de mise à jour 03/01/2017. Données par pays de golfe API_Download_DS2_fr_excel_v2_89829

3.2.3 De la difficulté à réduire l'immigration par la « nationalisation de l'emploi » dans le secteur privé

Historiquement, pour faire face aux besoins importants de main-d'œuvre liés au développement rapide des économies, les pays du Golfe ont fait massivement appel à de la main-d'œuvre étrangère qui travaille essentiellement dans le secteur privé. Les populations nationales occupent principalement des emplois dans le secteur public est une forme de distribution de la rente pour avoir la paix sociale. L'évolution entre 1990 et 2015 de la structure de la distribution du stock international de migrants dans l'ensemble de la région du golfe, montre que certains pays (Qatar, Koweït et Oman) ont maîtrisé l'augmentation de leur part d'accueil des immigrés dans le total du stock des migrants de la région. Les Emirats arabes unis qui ont le mieux diversifié leurs activités économiques ont enregistré une forte augmentation de leur part de migrants dans le stock de la région du Golfe (33 % en 2015 contre 16 % en 1990).

Figure 25 : Distribution du stock international de migrants par pays du Golfe en % entre 1990-2015



Source des données : Banque Mondiale. Indicateurs du développement dans le monde. Dernière date de mise à jour 03/01/2017. Données par pays de Golfe API_Download_DS2_fr_excel_v2_89829



En revanche, la part des migrants accueillis en Arabie saoudite a fortement baissé, passant de 63 à 41 % entre 1990 et 2015 sous l'effet d'une politique volontariste de maîtrise de la gestion des flux d'immigration dans un contexte où les activités de son économie sont relativement moins diversifiées.

Les révoltes dans les pays arabes en 2011 ont amené les autorités à accélérer et durcir les mesures du processus de « saoudisation » de l'emploi dans le secteur privé et l'expulsion des immigrés en situation irrégulière. Des quotas d'emploi par secteur d'activité ont été réservés aux Saoudiens, et les pénalités en cas de non-respect de ces quotas sont potentiellement sévères (refus de nouveaux visas pour l'embauche de travailleurs expatriés, exclusion des contrats publics, impossibilité d'obtention de permis ou de licence d'activité). Par ailleurs, un salaire minimum a été institué dans le secteur public qui servira indirectement de salaire de base pour les Saoudiens dans le secteur privé²⁰. Mais cette approche administrée de l'économie du travail a perturbé le fonctionnement des entreprises et a eu un effet limité sur le chômage des jeunes saoudiens. **En outre, la préférence de ces derniers pour l'emploi public reste forte dans le contexte d'une vision de l'emploi associé à un train de vie longtemps assuré par la distribution de la rente pétrolière²¹.**

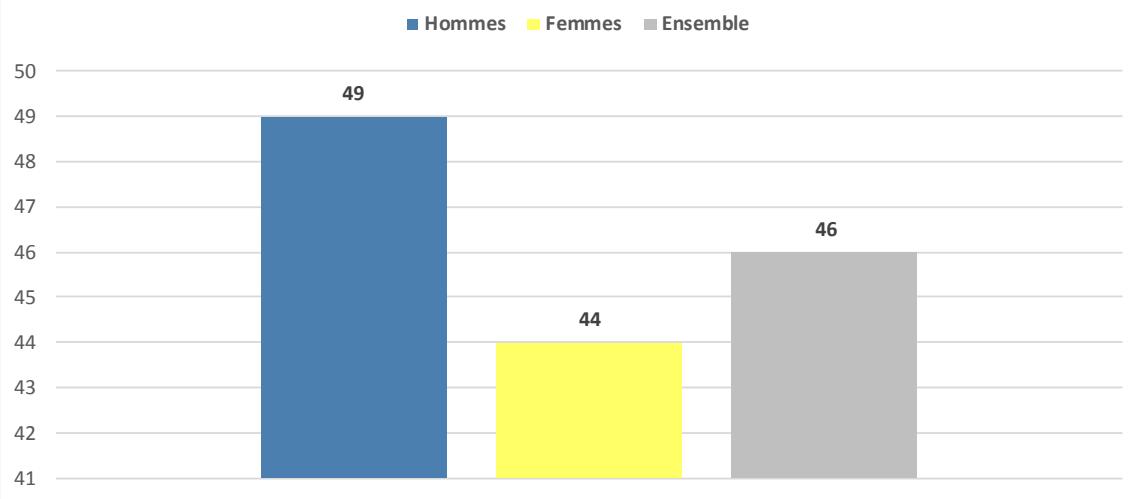
En général, les mesures visant la mobilité des travailleurs étrangers entre employeurs (Arabie saoudite, Qatar) et l'accroissement des taxes sur les visas de travail (Arabie saoudite, Bahreïn, Oman), la réduction de l'écart entre les salaires du secteur public et ceux du secteur privé « décrétée » n'ont pas encore renforcé l'attractivité du secteur privé pour les ressortissants nationaux.

À cet égard, l'enquête emploi au Qatar en 2016 montre le comportement des ressortissants nationaux à la recherche d'un emploi. Parmi les chômeurs Qatars de 15 ans et plus, 49 % des hommes et 44 % des femmes ne désirent pas travailler dans le secteur privé.

²⁰ En cas de paiement d'un Saoudien en dessous du salaire minimum du secteur public, l'entreprise se verra imposer une hausse de ses quotas de « saoudisation ».

²¹ Le salaire moyen des travailleurs est 3,6 fois supérieur au salaire moyen des travailleurs étrangers.

Figure 26: Part des chômeurs Qatars de 15 ans et plus ne désirant pas travailler dans le secteur privé en 2016 (en % du total des chômeurs nationaux)



Source : *Qatari Unemployed Persons (15 years & above) by Sex & Willingness to Work In Private Sector Labor Force Sample Survey, The third quarter of 2016, Données du Tableau n°12*
<http://www.mbps.gov.qa/ar/statistics1/pages/topicslisting.aspx?parent=Social&child=LaborForce>

Les causes du chômage évoquées par les Qatars sont liées aux caractéristiques de l'emploi insatisfaisantes et à leur profil de compétences inadéquat aux besoins du secteur privé. Ce secteur offre un salaire jugé faible car inférieur à celui du secteur public, exige une expérience professionnelle et des compétences adéquates aux besoins des entreprises alors que ces critères de recrutement ne constituent pas un obstacle d'accès à l'emploi dans le secteur public pour les Qatars. Par ailleurs, les conditions de travail dans le secteur privé ne sont pas toujours conformes avec les normes internationales du travail.



3.3 De nouvelles opportunités d'emploi dans le secteur privé à exploiter

3.3.1 De grands défis à relever pour promouvoir l'économie de la connaissance dans les pays du Golfe

Étant donné la nouvelle réalité du marché pétrolier et la réduction des effectifs dans le secteur public, les pays du Golfe sont obligés d'accélérer leurs réformes structurelles afin de rendre leur économie moins dépendante à l'égard du pétrole et d'impulser le secteur privé. Tous les pays de la région ont élaboré des stratégies qui prévoient qu'à l'avenir, certains secteurs, comme la logistique, le tourisme, l'énergie, les services financiers, la santé et l'industrie manufacturière, contribueront à générer des emplois et la croissance du secteur privé. Ils prévoient la promotion de l'économie de la connaissance.²²

Par conséquent, la réforme du système d'éducation et de formation est un axe stratégique de ces plans de diversification de l'économie pour satisfaire les besoins en compétences des entreprises. Or, dans ce domaine, les réformes structurelles sont difficiles à mettre en œuvre car elles prennent du temps et exigent un changement de gouvernance du système pour assurer sa réactivité aux besoins en compétences des entreprises (Ben Sedrine, 2013). Le passage d'un enseignement supérieur élitiste à un enseignement supérieur de masse²³ pose de grands défis à relever pour se conformer aux normes internationales en matière de méthode pédagogique, de recherche scientifique, de gouvernance des établissements et de régulation des flux en fonction des besoins en compétences de la promotion de l'économie de la connaissance.

3.3.2 Le secteur privé pourrait devenir un secteur d'insertion professionnelle des hautes compétences tunisiennes

Il est probable que le recours à la main-d'œuvre qualifiée étrangère est le moyen le plus rapide et efficace auquel feront recours les entreprises privées des pays du Golfe pour satisfaire leurs besoins en compétences. En effet, ces entreprises évoquent systématiquement comme principales contraintes le caractère restrictif de la réglementation du travail et la main-d'œuvre inadaptée. Ces obstacles ont empêché le secteur privé d'accroître sensiblement l'embauche des ressortissants des pays du Golfe à un moment où le secteur public recrutait moins (voir figure ci-dessous). Le secteur privé continuera à ne pas offrir des salaires équivalents à celui du secteur public des pays du Golfe et il n'admettra pas la faible productivité des travailleurs nationaux. Par conséquent, la mise en œuvre des projets inscrits dans les nouvelles stratégies économiques exigera le recours à une main-d'œuvre étrangère qualifiée.

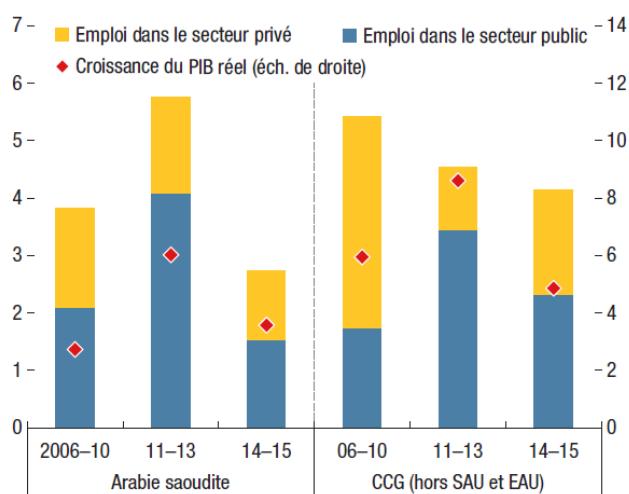
²² Voir : Vision 2021 des Emirats arabes unis <https://www.vision2021.ae/ar>

Vision nationale de Qatar 2030 http://www.mdps.gov.qa/ar/qnv/Documents/QNV2030_Arabic_v2.pdf

Vision 2030 de l'Arabie saoudite http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_En.pdf

²³ Le taux de scolarisation brut au niveau de l'enseignement supérieur est égal ou supérieur à 20 % dans les pays du Golfe (Alhazmi et Ben Yahmed, 2017).

Figure 27 : Emploi des ressortissants des pays du CCG
(Contributions à la croissance de l'emploi)



Fonds monétaire international, *Perspectives économiques régionales : Moyen-Orient, Afrique du Nord, Afghanistan et Pakistan*, octobre 2016, Graphique 1-10, p. 14.

Note : CCG = Conseil de coopération du Golfe ; EAU = Émirats arabes unis ; SAU = Arabie saoudite.

Dans le cadre de la forte compétition internationale autour de l'emploi dans le secteur privé des pays du Golfe, les candidats tunisiens à l'émigration sont freinés par le manque de maîtrise de la langue anglaise. **Désormais, ils doivent maîtriser à la fois les compétences du référentiel des emplois offerts par le secteur privé et les compétences transversales de base à savoir la langue anglaise et les nouvelles techniques de l'information et de la communication.** Par conséquent, l'ATCT doit concevoir et mettre en œuvre des programmes d'emploi spécifiques pour prospecter les emplois offerts dans le secteur privé et adapter le profil de compétences des candidats tunisiens inscrits dans ses services. La population éligible à ces programmes représente environ la moitié des inscrits (voir tableau ci-dessous).



Tableau 5 : Répartition des candidats à l'émigration inscrits dans les services de l'ATCT, par genre et selon le domaine de formation initiale en 2017

Domaines de formation initiale	Catégories éligibles à l'émigration vers le secteur privé		
	Hommes	Femmes	Total
Santé	2388	2409	4797
Électricité, électronique et télécommunications	1957	219	2176
Finance, économie et gestion	1442	681	2123
Mécanique	1714	76	1790
Génie civil	1035	174	1209
Sciences physiques et chimiques	505	273	778
Tourisme et industrie artisanale	558	108	666
Techniques de gestion	448	162	610
Industries diverses	257	137	394
Transport	124	27	151
Sous-total 1	10428	4266	14694
Catégories moins éligibles à l'émigration vers le secteur privé			
Enseignement	8010	5723	13733
Sciences de l'information	2749	746	3495
Culture, beaux-arts et animation	910	427	1337
Agriculture et pêche	368	121	489
Administration et affaires sociales	285	200	485
Mine et métallurgie	297	44	341
Droit	158	132	290
Protection civile et gardiennage	19	4	23
Sous-total 2	12796	7397	20193
Total	23224	11663	34887

Source : ATCT <http://www.tunisie-competences.nat.tn/default.aspx?id=157&Lg=1> consulté le 08/03/2017

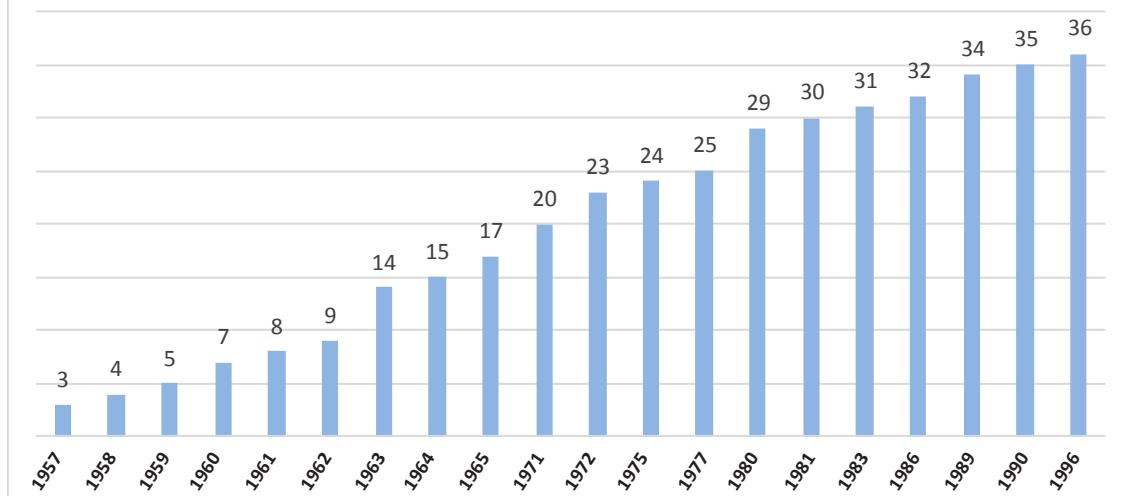
4. Les accords de coopération avec l'Afrique sont sous exploités par la politique migratoire

4.1 Caractéristiques de la coopération bilatérale entre la Tunisie et l'Afrique

4.1.1 Le capital d'institutionnalisation de la coopération bilatérale avec l'Afrique est en grande partie accumulé avant 1987

Depuis son indépendance, la Tunisie a établi des relations diplomatiques avec 36 pays africains, suivies dans la majorité des cas par des conventions bilatérales qui définissent les domaines de coopération. Toutefois, le processus d'institutionnalisation de la coopération avec ces pays a été lent comme l'indique l'évolution cumulée de leur nombre selon l'année de signature de la convention diplomatique. L'extension géographique de la présence diplomatique en Afrique s'est arrêtée en 1996 et l'essentiel des relations diplomatiques avec l'Afrique (pour 89 % du total de ces pays) a été établi durant le règne de Bourguiba, avant 1987 (voir figure ci-dessous).

Figure 28 : Evolution du nombre cumulé de pays africains avec lesquels la Tunisie a signé des accords de coopération bilatérale



Source : Calcul de l'auteur à partir des données du Ministère des Affaires étrangères.
<http://www.diplomatie.gov.tn/index.php?id=357>

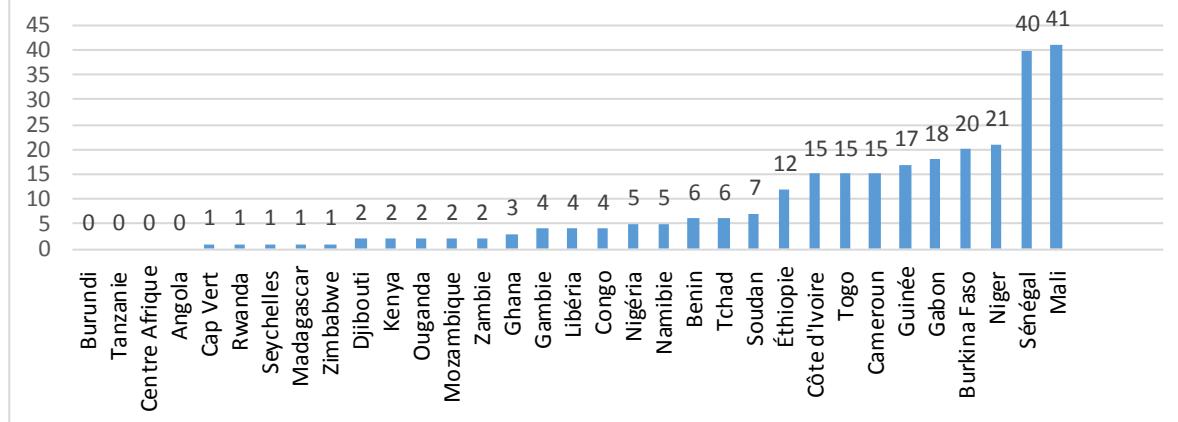


4.1.2 La coopération est concentrée avec les pays de l'Afrique de l'Ouest

La rhétorique officielle souligne le fait que la position géographique privilégiée à mi-chemin entre le Sahara et la mer Méditerranée fait de la Tunisie un pont entre le continent africain et le monde arabe d'une part et l'Afrique et l'Europe d'autre part. En fait, sur le plan institutionnel, il s'agit d'un pont qui ne fonctionne pas dans la mesure où l'intensité de la coopération avec les pays africains est faible telle que mesurée par le nombre d'accords conclus. En effet, parmi les 36 pays avec lesquels une relation diplomatique est établie, la Tunisie a signé plus de 10 accords de coopération bilatérale seulement avec dix pays africains. Le Mali et le Sénégal sont les deux pays où l'intensité de la coopération institutionnelle est relativement forte avec respectivement 41 et 40 accords (voir figure ci-dessous).

La majorité des accords de coopération bilatérale concerne l'Afrique de l'Ouest (70 %). Dans les autres régions africaines, l'intensité de la coopération institutionnelle est axée sur un ou deux pays, l'Éthiopie en Afrique de l'Est (12 accords), le Gabon et le Cameroun en Afrique centrale (respectivement 18 et 15 accords). En Afrique australe, le nombre d'accords représente seulement 4 % du total des accords de coopération bilatérale avec l'Afrique (en dehors des pays arabes du continent).

Figure 29 : Nombre d'accords de coopération bilatérale signés par la Tunisie selon le pays africain avec lequel est établie une relation diplomatique

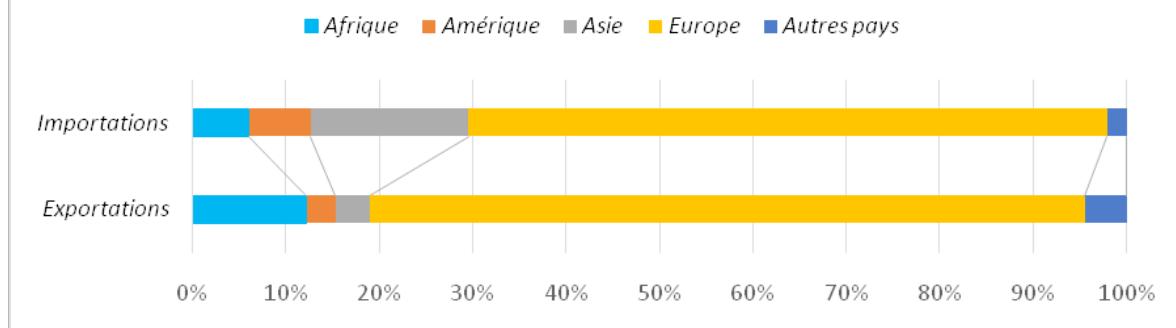


Source : Calcul de l'auteur à partir des données du Ministère des Affaires étrangères.
<http://www.diplomatie.gov.tn/index.php?id=357>

4.1.3 Faible part des échanges commerciaux avec l'Afrique

La structure du commerce extérieur de la Tunisie montre la faible part des importations de l'Afrique et des exportations vers ce continent. Ceci est le résultat de la faible relation institutionnelle de la coopération tunisienne avec l'Afrique.

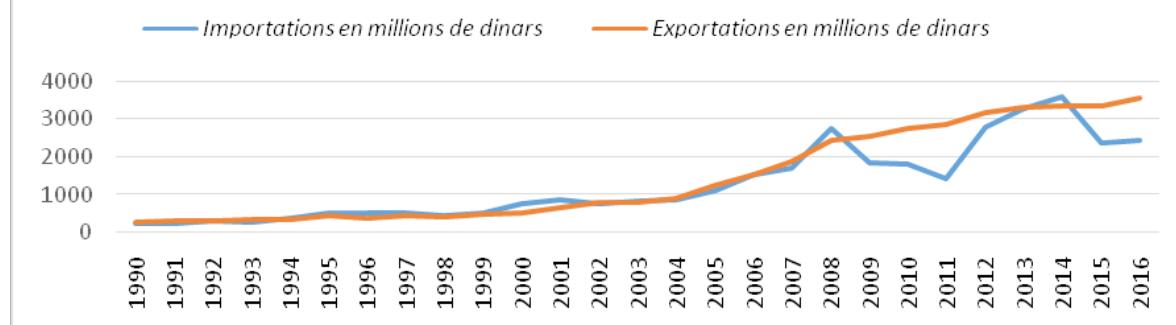
Figure 30 : Structure du commerce extérieur tunisien par région en 2015



Source : INS. Données sur le commerce extérieur. 2015.

Toutefois, l'effort individuel des entreprises tunisiennes explique le dynamisme relatif des exportations qui se déroulent souvent dans des conditions difficiles. Ce dynamisme est apparu depuis la seconde moitié des années 2000 et s'est poursuivi après la révolution comme l'indique la courbe de l'évolution de la valeur des exportations (voir Figure ci-dessous).

Figure 31 : Evolution de la valeur des échanges commerciaux de la Tunisie avec l'Afrique en millions de dinars



Source : INS. Base de données.

Au sein de la centrale syndicale patronale (UTICA), des structures ont été créées pour développer les relations avec certains pays africains, dénommées « Conseils d'Affaires ». Il s'agit des structures suivantes :

- Conseils d'affaires Tuniso-Tchadiens
- Conseils d'affaires Tuniso-Camerounais
- Conseils d'affaires Tuniso-Maliens
- Conseils d'affaires Tuniso-Éthiopiens.



4.2 Caractéristiques de l'émigration des hautes compétences tunisiennes vers l'Afrique

4.2.1 Sous exploitation du potentiel institutionnel de la coopération bilatérale avec l'Afrique

La coopération bilatérale de la Tunisie avec l'Afrique devrait favoriser l'émigration de hautes compétences tunisiennes vers l'Afrique. L'Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT) est l'outil créé à cet effet. L'écart entre la densité institutionnelle de la coopération bilatérale, mesurée par le nombre d'accords de coopération par pays africain, et le nombre de coopérants tunisiens placés par l'ATCT dans ces pays, indique le potentiel sous exploité de la coopération bilatérale par la politique migratoire.

Le potentiel d'émigration de hautes compétences est sous-utilisé dans les pays suivants : Mali, Sénégal, Niger, Burkina Faso, Gabon, Cameroun, Togo et Éthiopie (voir figure ci-dessous).

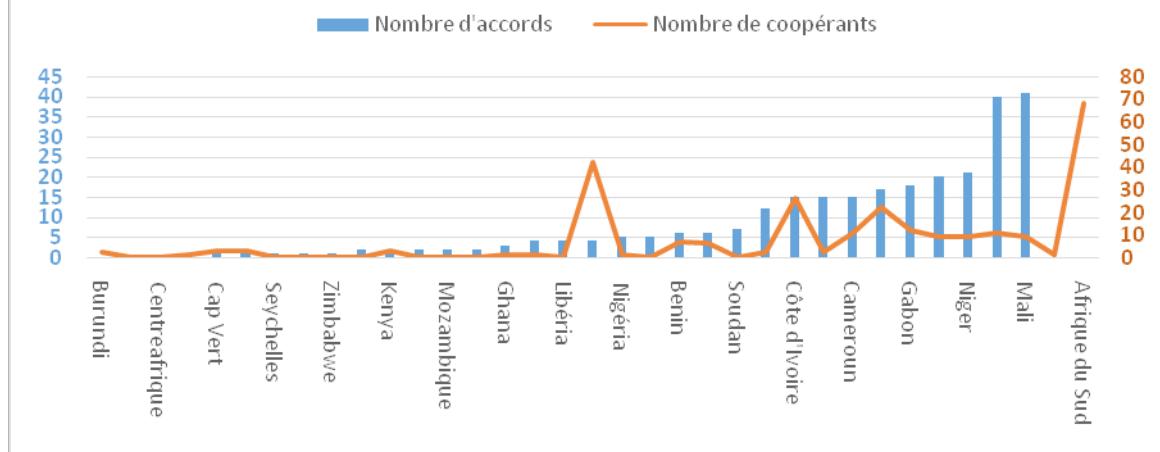
Deux cas particuliers sont relativement atypiques car le nombre de coopérants tunisiens est supérieur au nombre d'accords de coopération bilatérale. Il s'agit du Congo et de l'Afrique du Sud.

La participation de la Tunisie aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies au Congo pourrait expliquer l'orientation des coopérants tunisiens vers ce pays (mission de 1960-63, puis la mission de 2000-2006).

La Tunisie n'a pas signé d'accords de coopération bilatérale avec l'Afrique du Sud²⁴.

Probablement, la présence de coopérants tunisiens dans ce pays est le résultat d'une coopération technique triangulaire entre des entreprises privées ou publiques tunisiennes et celles de l'Afrique du Sud autour d'un projet financé par un bailleur de fonds²⁵.

Figure 32 : Relation entre la densité d'accords de coopération bilatérale et le nombre de coopérants tunisiens en Afrique 2016



Source : Calcul de l'auteur à partir des données du Ministère des Affaires étrangères et de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique. 2016.

²⁴ Ministère des Affaires étrangères. Les relations bilatérales avec les pays africains <http://www.diplomatie.gov.tn/index.php?id=17>

²⁵ La Tunisie est invitée à participer régulièrement aux travaux du comité de haut niveau de la coopération technique entre pays en développement (CTPD), qui se déroulent sous l'égide du Groupe Spécial de la CTPD au sein du PNUD.

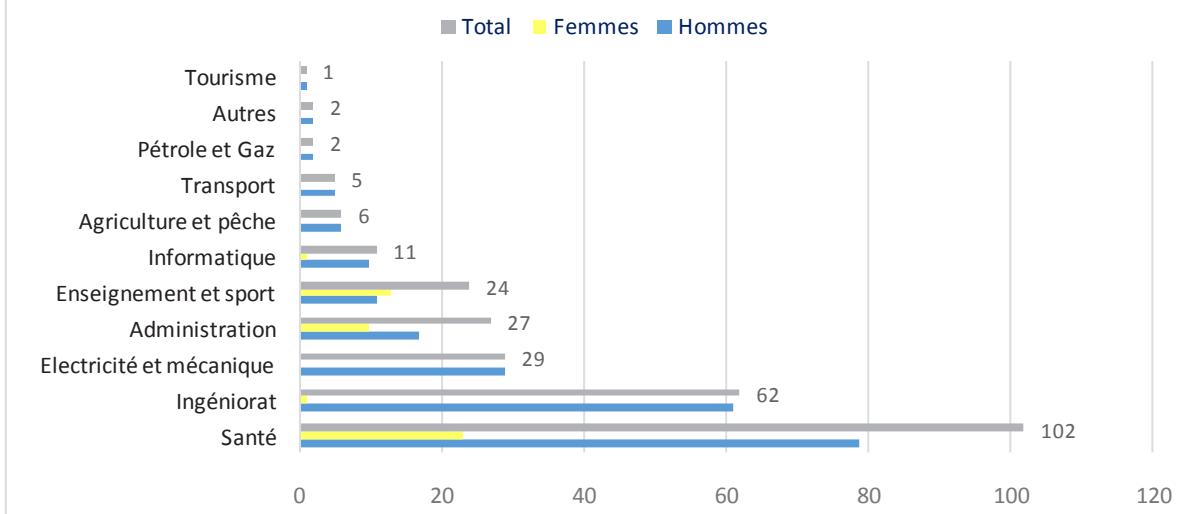
<http://www.tunisie-competences.nat.tn/default.aspx?id=147&Lg=1>. La coopération Sud-Sud est soutenue également par d'autres bailleurs de fonds. L'Agence tunisienne de coopération technique mobilise aussi bien des entreprises publiques que des entreprises privées avec qui un partenariat est développé (cf. Bureaux privés d'études et d'expertise partenaires de l'ATCT).

<http://www.tunisie-competences.nat.tn/default.aspx?id=231&Lg=1>

4.2.2 Caractéristiques de l'insertion professionnelle des coopérants tunisiens

En 2016, l'effectif de coopérants tunisiens en Afrique atteint 271 personnes dont 18 % sont des femmes. Les services de santé, d'enseignement et d'administration sont les domaines communs d'insertion professionnelle des hommes et des femmes. Toutefois, le champ de domaines d'insertion est plus varié pour les hommes car il s'étend notamment à l'ingénierat et l'industrie de l'électricité et de la mécanique (voir figure ci-dessous). La part des femmes est supérieure à celle des hommes seulement dans le domaine de l'enseignement. Elle est absente dans certains domaines occupés par les hommes à savoir : l'industrie pétrolière, l'industrie électrique et mécanique, le transport, le tourisme et l'agriculture (voir Tableau ci-dessous).

Figure 33 : Distribution des coopérants tunisiens en Afrique par domaine professionnel selon le genre 2016



Source : Base de données de l'ATCT, stock des coopérants fin décembre 2016.

Les domaines où la femme tunisienne est absente constituent en fait un potentiel sous-utilisé de prospection pour le placement des candidates à l'émigration dont la formation les prédispose à occuper un emploi dans ces domaines. En 2017, le nombre total des candidates à l'émigration inscrites dans les services de l'ATCT est égal à 1671 femmes (voir tableau ci-dessous). La prospection d'emploi pour les femmes aura un double impact : elle améliore l'utilisation du cadre institutionnel de la coopération bilatérale de la Tunisie avec l'Afrique et favorise la lutte contre le chômage des femmes.



Tableau 6 : Nombre de femmes tunisiennes candidates à l'émigration par domaine professionnel où sont déjà insérés les hommes tunisiens en Afrique

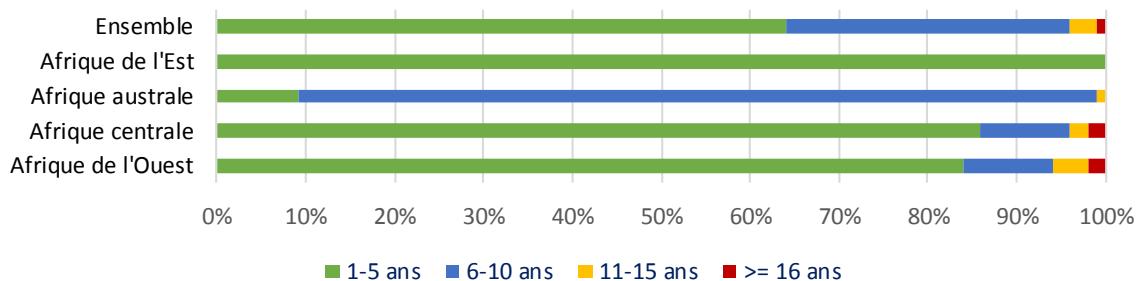
Domaines de métiers	Femmes candidates à l'émigration en 2017
Administration	200
Informatique	746
Ingénierat	174
Electricité et mécanique	295
Agriculture et pêche	121
Transport	27
Pétrole et Gaz	-
Tourisme	108
Total	1671

Source : ATCT, 2017.

4.2.3 L'émigration tunisienne vers l'Afrique est une émigration relativement temporaire

En moyenne, 64 % du stock actuel de coopérants tunisiens en Afrique a émigré après la révolution. En général, la migration vers l'Afrique ne se traduit pas par une intégration dans le pays de destination, à l'exception de l'Afrique du Sud où la majorité des coopérants y réside depuis plus de cinq ans.

Figure 34 : Distribution des coopérants tunisiens par ancienneté dans l'emploi occupé et par région africaine en 2016



Source : Base des données de l'ATCT. 2016.

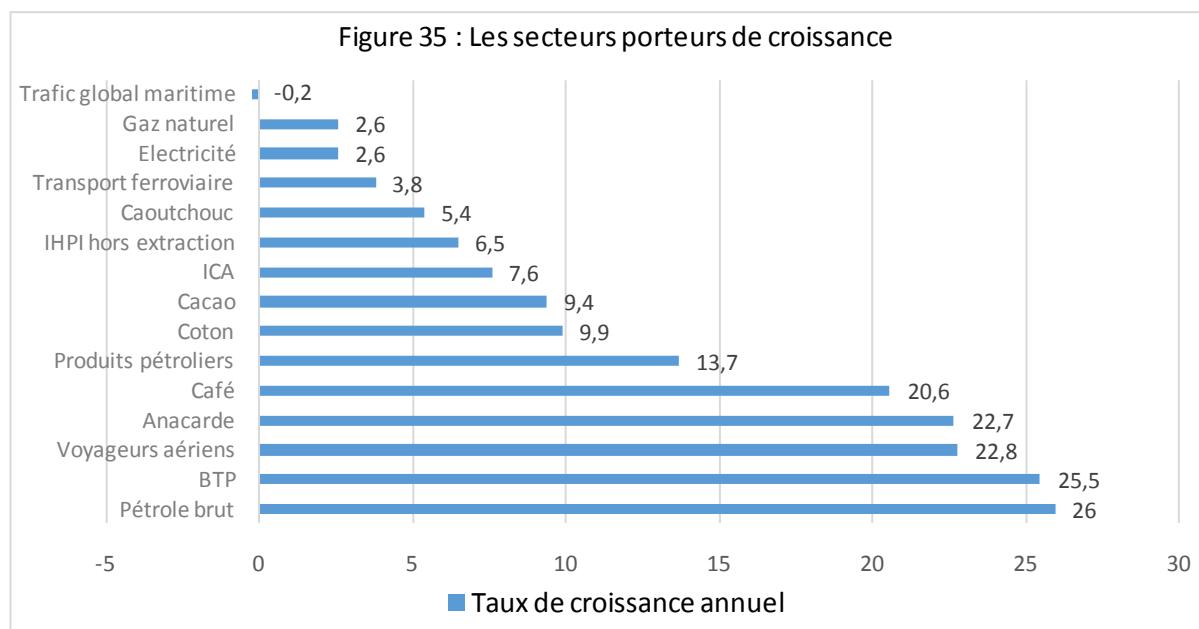
4.3 Emigration des hautes compétences vers l'Afrique via les entreprises tunisiennes : cas de la Côte d'Ivoire

4.3.1 Profil et caractéristiques de l'emploi de la population émigrante vers la Côte d'Ivoire par la voie des entreprises tunisiennes

Les relations diplomatiques de la Tunisie avec la Côte d'Ivoire sont établies en 1965, date au cours de laquelle a été signée une convention consulaire à Abidjan (2.12.1965) et un accord relatif aux transports aériens en 1967 à Tunis (8.6.1967). Parmi les 15 accords et conventions signés au cours des années 1970 et 1990, figurent les conventions et accords suivants, importants sur le plan des échanges économiques, culturelles et la mobilité des personnes et des capitaux :

- convention de coopération judiciaire : Tunis, 08.07.1975
- accord sur la promotion et la protection réciproque des investissements : Abidjan, 16.05.95
- accord de coopération dans le domaine du tourisme et l'artisanat : Tunis, avril 1996
- convention culturelle : Tunis, 26.04.1997
- convention fiscale : Abidjan, 14.05.1999.

En 2015, la croissance ivoirienne a été portée notamment par la rapide expansion du Bâtiment et Travaux Publics - BTP (en hausse de 25,5 % en glissement annuel en juillet 2015) qui reflète la politique du gouvernement ivoirien en investissements publics.

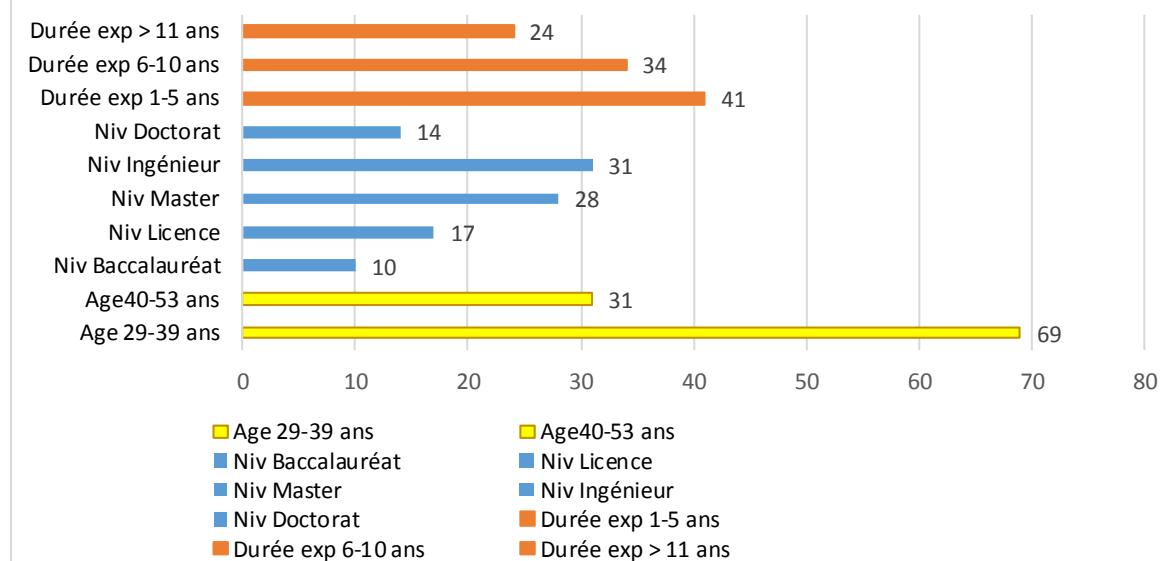


Source : Banque Mondiale. Situation économique en Côte d'Ivoire. Décembre 2015. Graphique 3, p.5.



Des entreprises tunisiennes dans différents secteurs économiques ont fait le choix de conquérir le marché africain en mobilisant les hautes compétences tunisiennes dans plusieurs domaines. Notre enquête examine particulièrement le profil et les conditions de travail des hautes compétences tunisiennes qui ont émigré vers la Côte d'Ivoire par la voie d'une entreprise tunisienne. Il s'agit d'une population qui a eu une expérience professionnelle de longue durée en Tunisie, titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur, le plus souvent égal ou supérieur à la licence et dont 69 % ont un âge entre 29 et 39 ans (voir figure ci-dessous). La majorité a émigré depuis 2014, soit 68 % de la population enquêtée.

Figure 36 : Profil des émigrés tunisiens vers la Côte d'Ivoire : Distribution en % par caractéristique du profil

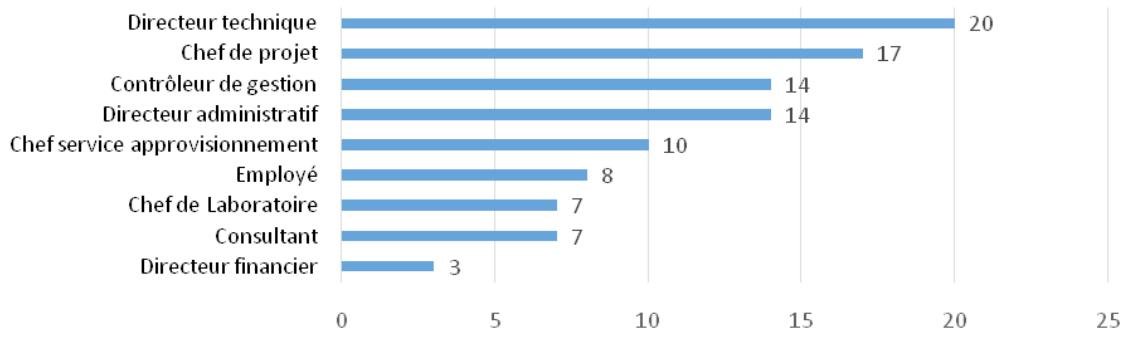


Source : Ben Sedrine, S. *Enquête qualitative auprès des hautes compétences tunisiennes en Côte d'Ivoire. Mars 2017.*

Les professions occupées correspondent au profil d'un cadre dans les domaines technique, administratif et financier qui gère les ressources humaines ivoiriennes mobilisées par les entreprises tunisiennes à l'étranger. La majorité des cadres tunisiens exerce dans le secteur BTP (66 %). D'autres occupent un emploi dans le commerce de produits électriques dans une entreprise ivoirienne créée par un Tunisien²⁶ qui s'est installée en Côte d'Ivoire (10 %). Le reste est occupé dans les services de santé privé ou bancaire (voir figure ci-dessous).

²⁶ Il s'agit d'ancien ingénieur de la Société Tunisienne d'Electricité et de Gaz (STEG)

Figure 37 : Distribution des émigrés par profession occupée (en %)

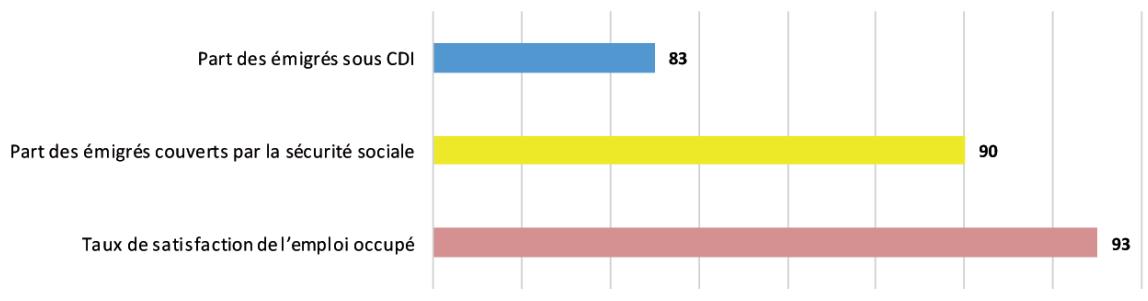


Source : Ben Sedrine Saïd, *Enquête qualitative auprès des hautes compétences tunisiennes en Côte d'Ivoire, mars 2017*.

4.3.2 La qualité de l'emploi occupé est celle d'un emploi décent

L'emploi occupé est un emploi décent dans la mesure où la grande majorité est sous statut d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), couverte par la sécurité sociale (90 %) et satisfaite de son emploi (93 %). Les raisons de satisfaction évoquées sont multiples : bon salaire, stabilité de l'emploi, bonnes perspectives professionnelles, possibilité de prendre des initiatives et d'acquérir une expérience professionnelle à l'échelle internationale.

Figure 38 : Qualité de l'emploi (en %)



Source : Ben Sedrine Saïd, *Enquête qualitative auprès des hautes compétences tunisiennes en Côte d'Ivoire, mars 2017*.



4.3.3 Le développement à l'international des entreprises tunisiennes devient un souci commun à l'UTICA et au ministère des Affaires étrangères

Le cadre institutionnel de la coopération bilatérale entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire et d'autres pays ne semble pas efficace dans la mesure où l'UTICA revendique une politique publique qui fait de l'internationalisation des entreprises tunisiennes un choix stratégique pour la Tunisie (UTICA vision 2020, 2012). Les propositions suivantes sont présentées pour atteindre cet objectif :

1. Mettre en place un système incitatif pour l'internationalisation des entreprises tunisiennes :

- Accorder des avantages financiers et fiscaux dans le cadre du nouveau code (2017).
- Inclure dans le programme de mise à niveau des incitations pour l'internationalisation.

2. Libéraliser l'internationalisation des entreprises en supprimant les plafonds imposés par la Banque Centrale de Tunisie.

3. Créer des synergies entre les activités de promotion (API, FIPA et CEPEX) pour lier la promotion des exportations et celle de l'investissement étranger en Tunisie et Tunisiens à l'étranger (Exemple AICEP Portugal). Cette synergie permettra, entre autres, de :

- Organiser des missions d'opérateurs tunisiens à l'étranger en vue de promouvoir l'exportation et encourager l'investissement,
- Lancer un programme pilote d'internationalisation au profit de 20 entreprises avec un soutien et un encadrement efficace,
- Tenir un forum sur l'internationalisation des entreprises tunisiennes et des hommes d'affaires tunisiens à l'étranger,

4. Inciter les banques tunisiennes à s'internationaliser dans les marchés ciblés. Ceci représentera un soutien significatif pour le développement international des entreprises tunisiennes.

Le Ministère des Affaires étrangères partage aujourd'hui le souci des entreprises tunisiennes. En effet, « la promotion des exportations et des implantations tunisiennes à l'étranger constitue un objectif majeur de l'action extérieure de la Tunisie »²⁷. Les diplomates jouent un rôle important au service des entreprises mais ce rôle est semble-t-il peu connu selon le ministère. Ce rôle permet « d'identifier et informer les entreprises des opportunités et des risques dans chaque pays, décoder les circuits de décision internes, leur apporter un soutien à leurs projets »²⁸. Le ministère des Affaires étrangères, coordonnateur de la coopération culturelle, scientifique et technique à l'étranger, est aussi engagé dans la formation des élites, la constitution de réseaux d'influence et la promotion de la Tunisie dans l'économie mondiale de la connaissance ». Le ministère peut se mobiliser en fonction des besoins particuliers des entreprises pour leur développement à l'international.

²⁷ Ministère des Affaires étrangères: <http://www.diplomatie.gov.tn/index.php?id=361>

²⁸ Ibid.

5. Les principaux obstacles à la mise en œuvre d'une politique migratoire active

Le bilan de la politique migratoire tunisienne montre que le potentiel d'opportunités d'emplois sur le marché international est sous exploité en raison, fondamentalement, de l'inefficacité des services publics chargés de la gestion du marché et de la migration professionnelle. Evidemment, cette situation arrange les pays européens dans la mesure où elle leur permet de contrôler unilatéralement le volume des flux migratoires sous l'apparence d'une politique de « gestion concertée » de la migration.

5.1 Le modèle d'organisation et de gestion des services publics ne garantit pas la mise en œuvre d'une politique migratoire adéquate au marché du travail

Compte tenu de l'importance d'un bon fonctionnement du marché du travail pour la compétitivité et la croissance économique, mais aussi pour l'emploi et pour la cohésion sociale, il est essentiel que les services publics d'emploi (SPE) soient performants et que l'émergence d'opérateurs privés soit intégrée à une stratégie publique de régulation du marché du travail. Le modèle d'organisation et de gestion des services publics est aujourd'hui un obstacle à la mise en œuvre d'une politique d'emploi efficace, efficiente et équitable dans un contexte aggravé par l'insuffisance de qualification des ressources humaines.

5.1.1 Fonctionnement des bureaux d'emploi

Les bureaux de l'emploi et du travail indépendant sont censés offrir un service d'information, d'orientation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi et d'apporter des réponses adaptées aux besoins de recrutements des entreprises. Dans les faits, le service rendu est réduit à un enregistrement des offres et des demandes et à la gestion administrative des dossiers des bénéficiaires des programmes d'emploi.

Une part importante du personnel des bureaux de l'emploi, bien que diplômés de l'enseignement supérieur, n'a pas reçu une formation appropriée basée sur un référentiel de compétences. Le manque de professionnalisme des acteurs face aux flux des demandeurs d'emploi contribue à la bureaucratisation des missions spécialisées. En effet, l'orientation professionnelle est réduite à un guichet d'information, la fonction bilan de compétences et aide à la construction de projet professionnel est virtuelle et **le personnel de l'agence est absorbé par des tâches administratives** liées à l'élaboration et le contrôle des milliers de contrats d'aide à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Dans un tel contexte, le rare personnel professionnel peut éprouver des difficultés à donner le mieux de soi dans un contexte où la qualité de la prestation n'est pas déterminante pour sa promotion.



5.1.2 L'information professionnelle fragmentée est un obstacle à l'amélioration de la prestation des services publics d'emploi

L'information professionnelle est un outil stratégique de l'activité de conseil en orientation professionnelle ou d'aide à la recherche d'un emploi. Le personnel ne dispose pas d'outils adéquats pour assurer ses tâches de conseiller. Actuellement, l'information professionnelle est fragmentée.

Il n'existe pas encore une information professionnelle qui intègre plusieurs dimensions : les conditions d'accès à une formation, le métier auquel prépare une formation, les critères de recrutement des employeurs, les conditions de travail, la position du métier sur le marché du travail en matière de taux de chômage et de taux de salaire. Le cloisonnement des institutions qui pourraient fournir ces informations²⁹ donne à l'information professionnelle son caractère fragmenté.

Les nomenclatures adoptées pour classer les offres et les demandes ne permettent pas d'en avoir une idée claire. Ce manque de rigueur crée une difficulté majeure pour le traitement des données et leur interprétation. Le même problème de nomenclature se pose avec les statistiques du système d'éducation et de formation.

La Tunisie dispose d'un cadre institutionnel et juridique favorable à la mise en place d'un système d'information intégré dans le domaine de l'orientation professionnelle et du conseil. Le Conseil National de la statistique (CNS) créé par la loi n°32 du 13 avril 1999 constitue un instrument de coordination des activités statistiques qui peut contribuer à la mise en place de ce système, en assurant la cohérence des nomenclatures utilisées.

Enfin, la signature des conventions de partenariat entre les branches professionnelles, la formation professionnelle et l'enseignement supérieur, d'une part, et la présence des partenaires sociaux dans « le comité de parrainage » des bureaux sectoriels de l'emploi³⁰, d'autre part, constituent un autre atout qui n'est pas encore exploité pour favoriser le développement du partenariat autour de la production d'information professionnelle pertinente.

En général, trois obstacles constituent des barrières à un partenariat efficace autour de la mise en place d'un système d'information intégré sur les métiers et les formations :

²⁹ Plusieurs institutions produisent de l'information : Les ministères chargés de l'éducation et de la formation, l'Observatoire National de l'emploi et des Qualifications (ONEQ) et l'ANETI sous tutelle du Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi ; l'Institut National de la statistique (INS), la caisse nationale de la sécurité sociale disposant d'informations sur les salaires...

³⁰ Il est créé auprès de chaque bureau de l'emploi sectoriel un comité consultatif dénommé « comité de parrainage » chargé de donner son avis sur les questions relatives à la coordination de l'intervention opérationnelle des services publics d'emploi et à la détermination des besoins du secteur en ressources humaines. Le comité de parrainage comprend, sous la présidence du chef du bureau de l'emploi, les membres suivants : un représentant de la direction régionale de la formation professionnelle et de l'emploi territorialement compétente, deux représentants de l'Union générale tunisienne du travail et deux représentants de l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat. (Décret n° 97-1930 du 29 septembre 1997, fixant les attributions et le fonctionnement des bureaux de l'emploi relevant de l'agence tunisienne de l'emploi – Art4, § 3).

- La lenteur générale de l'implantation de la démarche qualité au sens rigoureux du terme.
- Le cloisonnement des institutions et des organisations professionnelles, phénomène fortement corrélé au premier obstacle. La coopération avec l'extérieur, la qualité et l'évaluation sont, dans les faits, des préoccupations étrangères aux institutions fermées.
- L'absence d'organisme spécialisé dans la production de l'information pertinente pour les services d'orientation et de conseil, comme par exemple, l'ONISEP en France. Ce problème est également fortement corrélé au premier obstacle.

Sans formation spécialisée, sans outils adaptés à la mission des services publics d'emploi, et dans des conditions matérielles difficiles dans plusieurs gouvernorats, le personnel ne peut pas être mobilisé pour assurer l'accueil, l'information et l'orientation des personnes, ni pour la construction et la validation d'un projet professionnel répondant aux besoins de développement des compétences de la personne. Il ne peut pas accompagner les demandeurs d'emploi jusqu'à leur insertion professionnelle. Il est également difficile au personnel de répondre aux besoins des entreprises.

5.1.3 Le service de placement à l'international occupe une position marginale dans les activités de l'ANETI

Dans l'organisation de l'ANETI, le service d'émigration est actuellement un département placé sous la direction de l'emploi au niveau central. Il doit assurer la prospection, le recueil des offres internationales et le contact avec les entreprises basées à l'étranger pour le recrutement de travailleurs tunisiens. Pour développer ce service, un « manuel de procédures pour le placement à l'international » a été préparé dans le cadre du programme de l'OIT « pour la promotion de l'emploi décent des jeunes en Tunisie »³¹. Ce manuel donne une vision sur tout le processus opérationnel de prospection et traitement des offres d'emploi à l'international en vue de renforcer le rôle du service public dans la migration.

En fait, la migration n'est pas encore suffisamment intégrée dans les activités de l'agence. Les données statistiques sur le placement à l'étranger qui figurent dans le rapport annuel d'activité de cette agence représentent plutôt les activités de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et celles de l'Agence tunisienne de coopération technique³².

5.1.4 Le modèle d'organisation et de gestion des services publics ne favorise pas l'exploitation optimale des ressources de la coopération internationale

Les formes de coopération internationale offrent l'opportunité aux différentes catégories du personnel de découvrir concrètement comment sont appliqués les concepts de l'approche de gestion active du marché de travail plaçant le demandeur d'emploi au centre du modèle d'organisation et

³¹ Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, BIT, AECID, ANETI. Manuel de procédures pour le placement à l'international.

³² Cf. ANETI, Rapport d'activité 2016, en arabe, les tableaux sur le placement à l'étranger.



de gestion d'un service public d'emploi. C'est le cas pour les projets de coopération avec des pays européens qui visent le renforcement de la capacité des services publics tunisiens dans les domaines de l'orientation professionnelle, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et plus récemment le développement de la fonction du placement à l'international³³.

Mais cette coopération ne contribue pas au transfert des bonnes pratiques pédagogiques et de gestion. Le renforcement des compétences du personnel n'est pas optimal, en raison de l'insuffisance de leur formation théorique et de la difficulté de mobiliser leurs acquis d'apprentissage de la coopération dans le modèle d'organisation et de gestion des services publics. Dans ce contexte, les projets de coopération deviennent seulement une « vitrine » de l'action publique ; ils ne favorisent pas l'isomorphisme institutionnel³⁴ recherché par les projets de jumelage financés par l'Union européenne³⁵.

5.1.5 La multiplicité et le cloisonnement des institutions en charge de l'émigration n'améliorent pas la position de la Tunisie sur le marché mondial du travail

Il existe trois principales structures de services concernés par l'émigration qui fonctionnent sans aucune coopération entre elles. Chacun de ces services est en charge d'un volet partiel du phénomène. L'ANETI chargé de l'émigration trouve déjà des difficultés pour affronter la pression du marché local. Par conséquent, elle n'a pas les moyens pour développer et mettre en œuvre une stratégie de prospection d'emploi à l'échelle internationale.

L'Agence Tunisienne de Coopération Technique spécialisée dans la coopération technique limite son action aux pays arabes du Golfe avec une démarche de prospection qui n'a pas été suffisamment dynamique au regard du nombre des candidats à l'émigration inscrits dans ses services (environ 35 000).

L'Office des Tunisiens à l'Etranger limite son action à l'encadrement des Tunisiens à l'étranger. Son réseau d'attachés sociaux n'est pas mobilisé dans l'identification des opportunités d'emploi. Sa proximité des associations tunisiennes et la constitution d'un répertoire de compétences tunisiennes à l'étranger n'ont pas été exploitées pour identifier de nouvelles opportunités d'emploi.

Le cloisonnement des institutions et le fonctionnement sans stratégie de prospection dynamique des opportunités d'emploi constituent des obstacles à l'amélioration de la position de la Tunisie dans la compétition internationale sur le marché mondial du travail.

³³ Voir. <http://www.aneti-international.tn/fr>

³⁴ Théorie proposée par Di Maggio et Powell, l'isomorphisme institutionnel analyse la convergence de comportements entre des organisations appartenant à un même champ. Les auteurs désignent par là un processus d'homogénéisation dans la structure, la culture et le produit de ces organisations.

³⁵ Un projet de jumelage s'efforce d'aider à introduire des pratiques qui se sont avérées les meilleures dans toute l'Union Européenne en connexion avec la législation de l'UE.

5.2 Accords de libre-échange économique avec l'Union européenne sans libre circulation des personnes

La circulation des biens et des capitaux est intense entre la Tunisie et l'Union européenne. Les deux parties ont signé un accord de libre-échange centré sur la suppression des barrières douanière.

Elles commencent la discussion d'un accord de libre-échange complet et approfondi, connu par son acronyme ALECA. Ce dernier « *couvre plusieurs domaines très diversifiés, tels que le commerce des services, l'établissement et la protection des investissements, le commerce des produits agricoles, agricoles transformés et les produits de la pêche, les marchés publics, les mesures sanitaires et phytosanitaires, la transparence des réglementations, la politique de concurrence, la propriété intellectuelle, les mesures anti-dumping et compensatoires, le développement durable et les aspects liés au commerce de l'énergie* »³⁶. La circulation des personnes est ainsi négligée. Pourtant, un des grands principes qui guident les négociations de l'ALECA est « *l'approche asymétrique toujours en faveur de la Tunisie* » !³⁷ Les frontières de la plupart des pays européens ne sont pas fermées à proprement parler, mais scrupuleusement contrôlées pour ne laisser entrer que les personnes désirables désignées par les politiques publiques d'immigration. Par conséquent, ce principe n'est pas appliqué à la libre circulation des personnes. On peut distinguer une typologie de trois catégories d'entraves à l'émigration.

- a) *Les entraves avant la frontière* qui sont liées aux contrôles des départs des migrants par les conditions difficiles à satisfaire pour obtenir les visas et les titres de séjour.
- b) *La mise en place en Espagne d'un système intégré de vigilance externe (SIVE) sophistiqué du contrôle des frontières.* Ce système est utilisé pour détecter les migrants : vidéosurveillance, éclairage ultra-puissant, détecteurs de chaleur et de mouvement, etc. En plus, les patrouilles militaires de contrôle se sont multipliées pour dissuader les candidats à l'émigration clandestine.
- c) *Les entraves après la frontière* : à l'intérieur même de leur territoire, les États mettent en œuvre des mesures destinées à décourager l'arrivée et l'installation des migrants. Il s'agit de la restriction des droits d'accès aux ressources du pays d'accueil et des mesures de contrôle à l'intérieur des frontières. Le plus souvent ces mesures sont contraires aux conventions internationales de l'OIT relative à la migration.

³⁶ Union européenne. Délégation auprès de la Tunisie. L'accord de libre-échange complet et approfondi (ALECA) entre l'UE et la Tunisie en 10 questions

³⁷ <http://www.aleca.tn/>

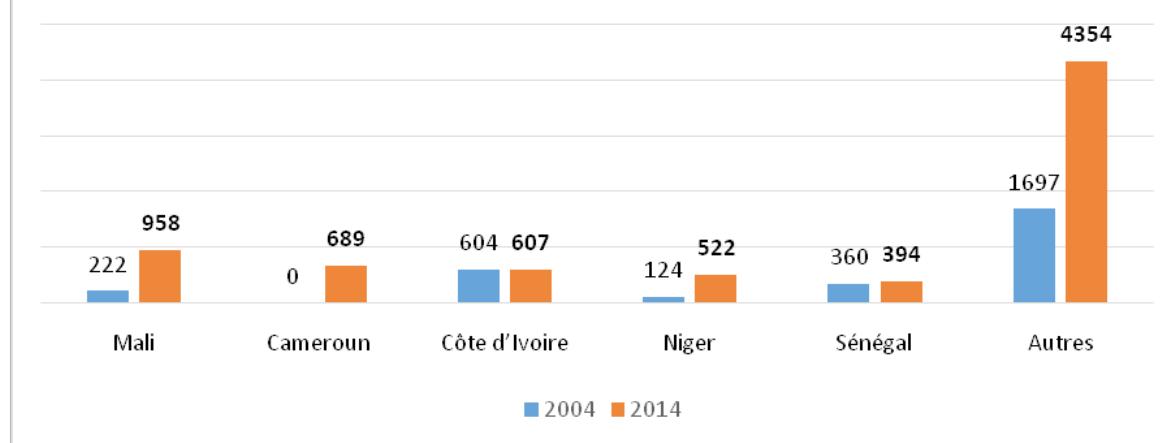


5.3 La situation des immigrés africains en Tunisie porte préjudice à l'image du pays

5.3.1 La Tunisie devient un pays d'immigration pour les ressortissants de l'Afrique sub-saharienne

Le nombre de ressortissants d'Afrique sub-saharienne est passé de 3007 à 7524 personnes entre 2004 et 2014 selon les données du recensement de la population réalisé par l'Institut national de la statistique. Différents accords de coopération et de réciprocité sur les visas ont permis l'entrée légale de nombreux migrants sub-sahariens.

Figure 39 : Distribution des ressortissants d'Afrique subsaharienne par pays
2004-2014



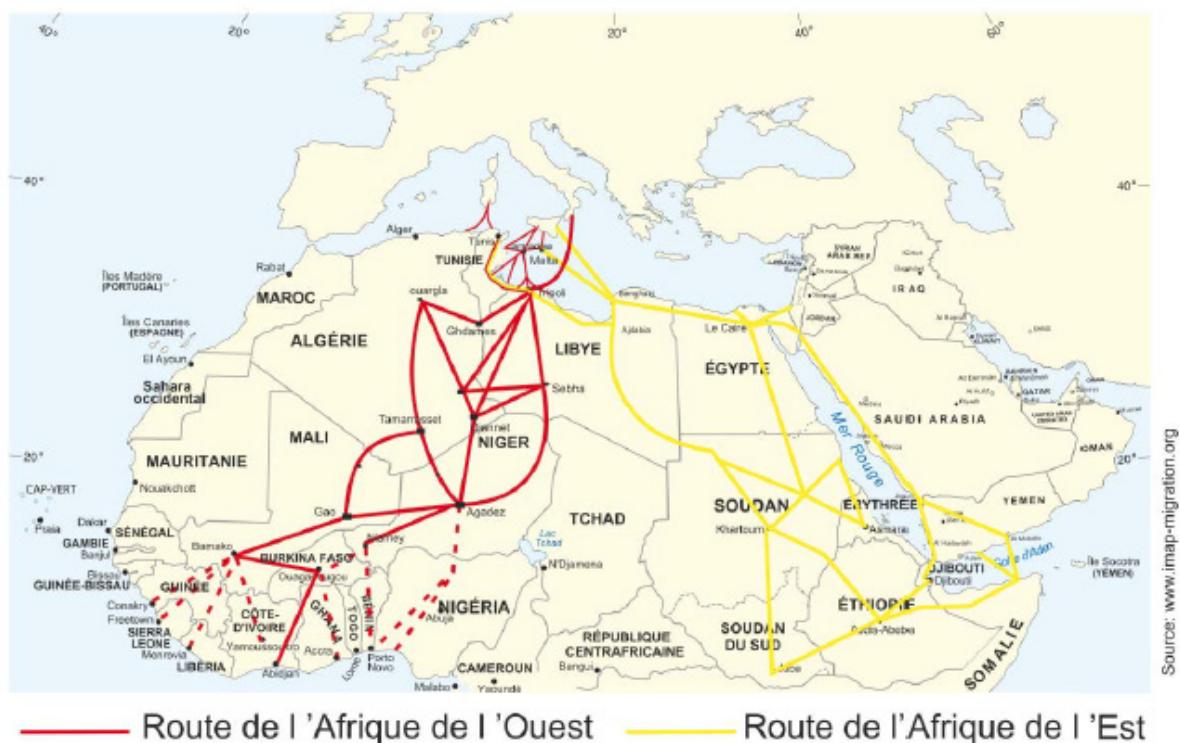
Source : INS. RGPH 2004 et 2014

L'implantation de la Banque Africaine de développement en Tunisie, l'inscription des étudiants africains dans l'enseignement supérieur, notamment privé et le recrutement des footballeurs africains par les équipes tunisiennes ont été des facteurs décisifs dans l'accroissement des immigrés subsahariens. Du fait de l'immigration irrégulière, lourdement sanctionnée par la loi tunisienne sur le séjour des étrangers, le recensement général de la population et de l'habitat, notamment en 2014 sous-estime l'effectif des ressortissants africains.

5.3.2 La situation des immigrés irréguliers africains porte préjudice à l'image de la Tunisie

La Tunisie est un pays d'immigration mais aussi de transit vers l'Europe. L'Office des Nations unies contre la drogue et le crime (ONUDC) précise qu'il existe plusieurs routes de départ pour l'Europe depuis les pays de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), qui disposent de la libre circulation entre ses États, vers l'Europe. L'une d'entre elles part du Niger pour se diriger vers l'Algérie ou la Libye, puis la Tunisie.

Figure 40 : Routes des migrations mixtes et irrégulières à travers la Tunisie



— Route de l'Afrique de l'Ouest — Route de l'Afrique de l'Est

Source : OIM. *Etude exploratoire sur la traite des personnes en Tunisie. Juin 2013. p. 45.*

Un immigré qui travaille doit avoir sa carte de séjour et avoir les droits et les devoirs d'un travailleur. Ce principe doit être le pilier de la coopération économique entre la Tunisie et l'Afrique. La réalité de la place de nombreux immigrés africains sur le marché du travail tunisien est contraire à ce principe. La législation tunisienne a soumis la possibilité de travail pour les étrangers à deux conditions : l'existence d'un contrat visé par le Ministère de l'emploi et le permis de séjour comportant l'autorisation de travailler. Dans la loi de 2004 sur l'entrée et la sortie des étrangers et des nationaux, la préférence nationale est établie et les étrangers sont exclus de la fonction publique et des professions libérales, sauf dans le cas d'une autorisation dérogatoire sur la base de conventions bilatérales existantes et du principe de réciprocité. En 1998, la Tunisie a ratifié un accord d'association euro-méditerranéen qui inclut la lutte contre l'émigration irrégulière.

Le statut des migrants sub-sahariens sur le marché de l'emploi tunisien est particulièrement précaire en raison des obstacles à leur accès légal à l'emploi. Selon le diagnostic d'une récente étude du BIT (BIT 2017a), les deux modes de recrutement prédominants sont le recrutement indirect par des réseaux organisés d'intermédiaires informels ou bien direct par des employeurs peu scrupuleux, surtout intéressés par la possibilité d'appliquer des niveaux de salaire en deçà des conventions collectives et de disposer d'une main-d'œuvre dont l'informalité constitue le caractère flexible tant recherché. Ils sont victimes de nombreuses tromperies sur les conditions réelles d'accueil et de travail en Tunisie. Les montants exorbitants de frais de recrutement, la confiscation de documents d'identité, les menaces et la servitude pour dettes sont des pratiques qui soumettent les travailleurs



à des conditions de travail indécentes. Ces pratiques sont particulièrement fréquentes dans certaines branches d'activités économiques du secteur informel : le bâtiment, la restauration et le service domestique.

5.3.3 L'UGTT et d'autres acteurs de la société civile défendent les droits des immigrés africains à des conditions de vie et de travail décentes

Les syndicats des trois régions, de l'Afrique de l'Ouest, de la rive Sud de la Méditerranée et d'Europe ont démarré en 2007 sous l'impulsion de la centrale syndicale tunisienne UGTT, Prix Nobel de la Paix, un processus de réflexion-action sur la question des droits des travailleurs migrants s'inscrivant dans la perspective fixée par le processus de Rabat. Soutenu par la Fondation Friedrich Ebert, ce partenariat a permis d'organiser plusieurs rencontres dans les trois régions et a abouti en 2013 à la mise en place d'une coordination intersyndicale au Sénégal (CARISM), puis la constitution formelle en 2014 du « Réseau syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes » (RSMMS) regroupant 16 syndicats des trois régions.

Réuni à Paris du 13 au 15 février 2017, le RSMMS a pris la décision d'élaborer une stratégie alternative à celle de l'Union européenne et un plan d'action syndical partagé par le réseau « RSMMS ».

La stratégie sera construite autour de trois axes³⁸ :

- La dénonciation des termes des accords d'externalisation des frontières signé notamment avec la Libye et les mesures envisagées avec l'OIM et le HCR pour la création de centres d'accueil et de rétention.
- L'amélioration de la situation des demandeurs d'asile et de réfugiés en respectant les normes internationales relatives à la liberté de circulation des personnes et au respect des droits fondamentaux de l'homme tels qu'énoncés par la Déclaration universelle des droits de l'Homme et des autres textes internationaux qui s'y réfèrent.
- Promouvoir une gouvernance des migrations qui soit « équitable, inclusive, transparente, et basée sur les droits ».

Parallèlement, l'UGTT et la Maison du Droit et des migrations ont mené une action commune pour défendre les droits des travailleurs Migrants avec le soutien du BIT.

Les normes de l'OIT sur la migration indiquent les moyens de gérer les flux migratoires et d'assurer une protection adéquate à cette catégorie vulnérable de travailleurs. La Tunisie n'a pas ratifié les instruments pertinents de l'OIT relatifs à la migration. Il s'agit d'abord de la convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949. Elle demande de s'assurer qu'il existe un service gratuit approprié chargé d'aider les travailleurs migrants et de leur fournir des informations exactes, de

³⁸ Cf. Déclaration de l'Assemblée générale du RSMMS, réunie à Paris du 13 au 15 février 2017.

prendre des mesures contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration. Dans ce domaine, la situation des immigrés est contraire à la norme internationale. La convention contient également des dispositions prévoyant une protection médicale suffisante des travailleurs migrants et le transfert des gains et de l'épargne. Le statut d'immigré irrégulier pose des problèmes de protection médicaux car il ne peut pas bénéficier du dispositif de la sécurité sociale. Enfin, le traitement des immigrants ne doit pas être moins favorable que celui accordé aux Tunisiens en matière de conditions d'emploi, de liberté syndicale et de sécurité sociale.

La convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975 n'a pas été également ratifiée par la Tunisie. Elle prévoit des mesures pour lutter contre l'émigration clandestine et l'emploi illégal, et par ailleurs, demande que tout État qui l'a ratifiée s'engage à respecter les droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants. La convention élargit également la portée de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants résidant légalement dans un pays et les travailleurs nationaux au-delà des dispositions de la convention de 1949.

Il faut garantir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels, et de libertés individuelles et collectives, aux personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de la famille, se trouvant légalement sur le territoire de l'État l'ayant ratifiée. Elle demande aussi de faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants.

Les normes de l'OIT aident à l'élaboration d'une politique migratoire cohérente car la Tunisie n'est plus seulement un pays d'émigration, il devient aussi un pays d'immigration. L'image donnée du respect des droits de l'immigré est fondamentale pour défendre la situation des émigrés tunisiens. La prochaine session de la Conférence internationale du Travail mettra l'accent sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre aux échelons national, bilatéral, régional et interrégional et le recrutement équitable (BIT, 2017 b).



Conclusions

Durant les deux dernières décennies, des réformes pertinentes ont été annoncées. Elles visent la promotion de l'économie de la connaissance, la création d'un climat favorable à l'investissement et l'amélioration de l'accès, la qualité et l'efficience des services publics. Plusieurs études ont été réalisées pour indiquer le chemin du changement, mais faute de volonté politique les réformes n'ont pas été mises en œuvre car elles exigent un changement radical de la gouvernance des institutions de l'Etat.

L'adoption d'une nouvelle constitution en 2014³⁹ n'a pas encore eu l'impact attendu en matière de changement économique et social. L'État doit agir en vue d'assurer la justice sociale, le développement durable et l'équilibre entre les régions (Art 12), l'Administration publique doit être au service du citoyen et de l'intérêt général ; elle doit alors s'organiser et agir conformément aux règles de transparence, d'intégrité, d'efficience et de redevabilité (Art 15). L'État doit s'engager à renforcer la décentralisation et à la mettre en œuvre sur l'ensemble du territoire national, dans le cadre de l'unité de l'État (Art 14).

Il serait important que l'État prenne ces mesures pour garantir à tout citoyen et citoyenne le droit au travail dans des conditions favorables et avec un salaire équitable (Art 40).

Trois ans après la promulgation de la nouvelle constitution de 2014, le pays est demeuré bloqué par les obstacles au développement. Le temps passe et l'écart s'amplifie entre le nombre de demandeurs d'emploi et celui des emplois décents créés. Le taux d'émigration moyen des Tunisiens est nettement supérieur à la moyenne mondiale. Cette exclusion massive du marché du travail pousse les jeunes à émigrer pour l'emploi, même au prix de plusieurs risques qui les détournent de cet objectif légitime.

Les politiques de migration et de coopération internationale sont assez discrètes face à ce phénomène. Elles ne cherchent pas toujours à découvrir puis à exploiter les opportunités d'emploi sur le marché de travail international pour soutenir les projets individuels d'émigration. Au sein de l'Union européenne, la France demeure le pays relativement le plus ouvert en offrant la possibilité d'accueillir 9000 émigrés tunisiens par an. Malheureusement, seulement le cinquième de ce quota a été exploité. Le secteur privé des pays du Golfe et celui de l'Afrique offre aussi des opportunités d'emplois qui sont sous-exploités faute d'une politique active de prospection de l'emploi sur le marché international.

Une nouvelle politique active de l'emploi devrait sortir les services publics d'emploi d'un mode de fonctionnement bureaucratique en adoptant une démarche permanente d'identification et d'aide à l'expression des besoins du client⁴⁰ en vue de lui fournir une réponse adaptée à ses besoins et dans des conditions compétitives.

³⁹ Promulguée au Palais de Bardo le 27 janvier 2014 correspondant au 26 Rabi al-awwal 1435. Numéro Spécial. Journal Officiel de la République Tunisienne, 20 avril 2015.

⁴⁰ Le demandeur d'emploi et l'entreprise en Tunisie et à l'étranger quand il s'agit de l'émigration des demandeurs d'emploi.

L'implantation effective de la démarche qualité est impérative pour conférer aux services publics une bonne réactivité aux besoins des entreprises et par-là même à celui des demandeurs d'emploi. Cela nécessite :

- une organisation structurée, souple et transparente,
- des ressources financières en relation avec les objectifs et les résultats,
- l'établissement et le maintien des liens de partenariats actifs sur le plan régional, national et international,
- une direction ayant délégation d'autorité nécessaire et responsabilité correspondante, agissant d'initiative et rendant compte de sa gestion,
- une professionnalisation des ressources humaines,
- une maîtrise de la gestion des ressources humaines et financières,
- un système de suivi et d'évaluation performant.

Dans le cadre de cette réforme, des programmes innovants et cohérents de promotion de la migration professionnelle devraient être conçus et mis en œuvre. **L'enjeu est de contribuer à réduire la pression du chômage dans le court et le moyen terme et créer ainsi un environnement social plus favorable à la mise en œuvre d'une politique de développement inclusif et au renforcement de la transition démocratique.**

Sans cette orientation de la politique publique, l'émigration restera un projet individuel avec tous les risques de la migration clandestine : décès de centaines de personnes ainsi que l'exploitation et le traitement inhumain de milliers d'autres. En général, si la dégradation actuelle du climat politique en Tunisie et de la confiance entre la population et l'élite politique se poursuit, les jeunes désespérés continueront à risquer leur vie non seulement sur le chemin de l'émigration clandestine mais aussi sur celui de la contrebande et du terrorisme. L'émigration restera ainsi une source de grande souffrance des individus et de leurs familles.



Bibliographie :

- Alhazmi, A., Ben Yahmed, M.-S.** (2017). World Class Universities in Saudi Arabia : Barriers and perspectives. *Acad. J. Educ. Res.* 5 (9): 235-246.
- ANETI.** Rapport d'activité 2016, en arabe.
- ATCT.** Base de données, stock des coopérants fin décembre 2016
<http://www.tunisie-competences.nat.tn/default.aspx?id=157&Lg=1> consulté le 08/03/2017.
- Banque Mondiale** (2017). Indicateurs du développement dans le monde.
- Banque Mondiale** (2015). Situation économique en Côte d'Ivoire.
- Beauchemin, C., Hamel, C., Lesné, M., et al.** (2010), *Population & Sociétés*, n° 466, Ined.
- Ben Sedrine, S.**(2017). Enquête auprès des hautes compétences tunisiennes en Côte d'Ivoire.
- Ben Sedrine, S.** (2013). Responsabiliser les établissements et réhabiliter les sciences de l'éducation pour donner aux enseignants et formateurs un rôle central dans l'amélioration de la qualité et l'équité de l'ETFP en Tunisie, Tunis : UNESCO-EAF.
- BIT** (2017a). Rapport du programme FAIR Tunisie.Genève : BIT.
- BIT** (2017b). Rapport IV Migrations de main-d'œuvre : nouvelle donne et enjeux de gouvernance. Genève : BIT.
- Code du travail** (2010). Imprimerie officielle de la République Tunisienne.
- Courbage, Y.** (2008). Migrations internationales, transition démographique, intégration régionale. Paris : INED.
- European Commission. Annual Report on Asylum and Migration Statistics for FRANCE** (Reference Year: 2006) Final version: 7th October 2008. MIGRAPOL European Migration Network Doc 143 (2004-2006).
- Fargues, Ph.** (2016). Un million de migrants arrivés sans visa en Europe en 2015 : Qui sont-ils ? *Population & Sociétés*, n° 532.
- Fekl, M.** (2013). Sécuriser les parcours des ressortissants étrangers en France. Rapport au Premier ministre.
- Fonds monétaire international** (2016). Perspectives économiques régionales : Moyen-Orient, Afrique du Nord, Afghanistan et Pakistan.
- Fourati, H.** (2008). Consultation de la jeunesse en Tunisie 1996-2005. CARIM-AS. n° 47.
- Gastineau, B.** (2005). Evolution des modes de contrôle de la fécondité en Tunisie au cours de la transition démographique. Marseille : Laboratoire Population-Environnement-Développement - LPED-UMR IRD -

Université de Provence 151, (4), 22 p. (Série Santé de la Reproduction, Fécondité et Développement. Documents de Recherche - LPED).

Halleb, A. , Ben Sedrine, S. (2009). Efficacité et impact des fonds emploi jeunes en Tunisie. Bureau International du Travail. Recherche commanditée par le Bureau Régional pour l'Afrique et le Programme Finance Solidaire. Tunis : BIT.

Ined (2013). « Les immigrés en France : en majorité des femmes ». Population & sociétés, n° 502.

Ined-Insee (2008). Enquête Trajectoires et Origines (TeO).

INS (2016). Flash Démographie, n° 1. Tunis : INS.

INS. Enquête Budget des femmes et des hommes en Tunisie, 2005-2006 in INS, Statistiques Tunisie, Rapport national genre Tunisie 2015.

INS (2015). Recensement Général de la population et de l'habitat de 2014. Principaux indicateurs.

INS (2015). Les projections de la population 2014-2044, Tunis : INS.

Mabrouk, M. « *El-Harikoun. Pour une approche sociologique du milieu social des immigrés clandestins et de leur imaginaire* », in Revue Tunisienne des Sciences Sociales, n° 125, 2003, Tunis, pp. 15-49.

Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, BIT, AECID, ANETI. Manuel de procédures pour le placement à l'international.

OCDE (2017). Perspectives mondiales de développement.

ONEQ (2013). Rapport annuel sur le marché du travail en Tunisie.

Organisation internationale pour les migrations (2013). Etude exploratoire sur la traite des personnes en Tunisie. Tunis : OIM.

Plassard J.-M., Ben Sedrine, S. (1998), Enseignement supérieur et insertion professionnelle en Tunisie. Toulouse : Presses de l'Université des Sciences sociales de Toulouse.

SEMIS. Stratégie nationale migratoire, version de novembre 2015.

Union européenne. Délégation auprès de la Tunisie. (2015). L'accord de libre-échange complet et approfondi (ALECA) entre l'UE et la Tunisie en 10 questions.

UTICA (2012). Vision Tunisie 2020. Des entreprises compétitives pour plus de croissance et plus d'emploi.



Table des matières

Sommaire	3
Introduction	5
1. Lémigration tunisienne est une forme d'exclusion sociale des politiques publiques de développement	7
1.1 L'exclusion massive du marché du travail marque le modèle de développement mis en oeuvre	7
1.1.1 Le marché du travail est sous forte pression démographique en dépit de la faible participation des femmes	7
1.1.2 L'inégalité régionale de développement marque l'exclusion du marché du travail	8
1.1.3 Femmes et jeunes sont les plus touchés par le chômage	9
1.1.4 Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur bloque l'ascenseur social	9
1.1.5 Plus de la moitié des actifs occupés est sous statut précaire	10
1.2 Lémigration traduit l'exclusion sociale et régionale des politiques publiques	11
1.2.1 Emigrer est un désir largement partagé par les jeunes	11
1.2.2 Le taux d'émigration de la population tunisienne est croissant et supérieur à la moyenne mondiale	12
1.2.3 Le travail est constamment au cœur du projet migratoire	13
1.2.4 La relation entre le niveau du chômage et la densité de migration externe est en partie masquée par la migration interne	13
1.2.5 L'émigration clandestine tunisienne à travers la Méditerranée, parmi les nationalités les plus représentées	14
1.3 Principales caractéristiques des Tunisiens à l'étranger	15
1.3.1 Le capital linguistique et culturel des migrants et la relation économique de la Tunisie avec l'Europe impactent l'orientation géographique de l'émigration	15
1.3.2 L'accueil des migrants tunisiens obéit à l'écrémage des hautes compétences en Europe et surtout aux Etats-Unis d'Amérique	16
2. La destination France révèle la passivité de la politique migratoire tunisienne	16
2.1 Un accord de gestion concertée des flux migratoires théoriquement ambitieux	16
2.1.1 La politique française d'immigration	16
2.1.2 Les objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'accord de gestion concertée des flux migratoires entre la Tunisie et la France	18

2.2 Inefficacité de la mise en œuvre de l'accord ou la passivité de la politique migratoire tunisienne	19
2.2.1 Faible taux de réalisation des objectifs fixés par l'accord Franco-tunisien	19
2.2.2 L'accent mis sur l'accueil des travailleurs saisonniers garantit le caractère temporaire de l'immigration individuelle et limite l'immigration familiale	19
2.2.3 Faible impact de l'accord Franco-tunisien sur la décongestion du marché du travail tunisien couvert par les bureaux d'emploi	20
2.2.4 La France demeure la principale destination européenne dans un contexte d'indifférence de la politique européenne d'immigration	21
2.3 Situation des immigrés tunisiens sur le marché du travail français	22
2.3.1 Les femmes tunisiennes en France, plus incitées à entrer dans la vie active que dans leur pays d'origine	22
2.3.2 Le taux de chômage moyen des actifs immigrés tunisiens est élevé, notamment pour les femmes	23
2.3.3 Impact du contrôle de la migration professionnelle sur le profil des métiers occupés par les immigrés tunisiens	23
2.3.4 Les femmes sont plus fortement exposées au sous-emploi, quel que soit le pays de naissance des immigrés	24
2.4 Contrôle quantitatif de l'intégration des Tunisiens à la communauté française	25
2.4.1 Stabilité de la part des Tunisiens dans le flux global d'immigration en France pour motif familial	25
2.4.2 Tendance à la baisse du rythme d'intégration des Tunisiens par l'acquisition de la nationalité française	26
3. L'émigration vers les pays du Golfe est fortement polarisée sur l'emploi public	27
3.1 L'accès à l'emploi public dans les pays du Golfe demeure la destination principale de l'émigration tunisienne	27
3.1.1 Croissance du stock des coopérants tunisiens dans les pays du Golfe	27
3.1.2 Polarisation de l'insertion professionnelle des coopérants tunisiens dans le secteur public des pays du Golfe	27
3.2 Les pays du Golfe rencontrent des difficultés à réduire l'immigration par la « nationalisation de l'emploi » dans le secteur privé	28
3.2.1 Les pays du Golfe toujours importateurs de main-d'œuvre et exportateurs de pétrole	28
3.2.2 Le chômage préoccupant des jeunes nationaux des pays du Golfe	29
3.2.3 De la difficulté à réduire l'immigration par la « nationalisation de l'emploi » dans le secteur privé	30

3.3 De nouvelles opportunités d'emploi dans le secteur privé à exploiter	33
3.3.1 De grands défis à relever pour promouvoir l'économie de la connaissance dans les pays du Golfe	33
3.3.2 Le secteur privé pourrait devenir un secteur d'insertion professionnelle des hautes compétences tunisiennes	33
4. Les accords de coopération avec l'Afrique sont sous-exploités par la politique migratoire	36
4.1 Caractéristiques de la coopération bilatérale entre la Tunisie et l'Afrique	36
4.1.1 Le capital d'institutionnalisation de la coopération bilatérale avec l'Afrique est en grande partie accumulé avant 1987	36
4.1.2 La coopération est concentrée avec les pays de l'Afrique de l'Ouest	37
4.1.3 Faible part des échanges commerciaux avec l'Afrique	38
4.2 Caractéristiques de l'émigration des hautes compétences tunisiennes vers l'Afrique	39
4.2.1 Sous-exploitation du potentiel institutionnel de la coopération bilatérale avec l'Afrique	39
4.2.2 Caractéristiques de l'insertion professionnelle des coopérants tunisiens	40
4.2.3 L'émigration tunisienne vers l'Afrique est une émigration relativement temporaire	41
4.3 Emigration des hautes compétences vers l'Afrique via les entreprises tunisiennes : cas de la Côte d'Ivoire	42
4.3.1 Profil et caractéristiques de l'emploi de la population émigrante vers la Côte d'Ivoire par la voie des entreprises tunisiennes	42
4.3.2 La qualité de l'emploi occupé est celle d'un emploi décent	44
4.3.3 Le développement à l'international des entreprises tunisiennes devient un souci commun à l'UTICA et au Ministère des Affaires étrangères	45
5. Les principaux obstacles à la mise en œuvre d'une politique migratoire active	46
5.1 Le modèle d'organisation et de gestion des services publics ne garantit pas la mise en œuvre d'une politique migratoire adéquate au marché du travail	46
5.1.1 Fonctionnement des bureaux d'emploi	46
5.1.2 L'information professionnelle fragmentée est un obstacle à l'amélioration de la prestation des services publics d'emploi	47
5.1.3 Le service de placement à l'international occupe une position marginale dans les activités de l'ANETI	48
5.1.4 Le modèle d'organisation et de gestion des services publics ne favorise pas l'exploitation optimale des ressources de la coopération internationale	48
5.1.5 La multiplicité et le cloisonnement des institutions en charge de l'émigration n'améliorent pas la position de la Tunisie sur le marché mondial du travail	49

5.2 Accords de libre-échange économique avec l'Union européenne sans libre circulation des personnes	50
5.3 La situation des immigrés africains en Tunisie porte préjudice à l'image du pays	51
5.3.1 La Tunisie devient un pays d'immigration pour les ressortissants de l'Afrique subsaharienne	51
5.3.2 La situation des immigrés irréguliers africains porte préjudice à l'image de la Tunisie	51
5.3.3 L'UGTT et d'autres acteurs de la société civile défendent les droits des immigrés africains à des conditions de vie et de travail décentes	53
Conclusions	55
Bibliographie	57
Table des matières	59



PROMIG-FES
2017-2020

Fondation Friedrich Ebert - Bureau de Tunisie
4, rue Bachar Ibn Bord
2078 La Marsa – Corniche
Tél. : (+216) 71 77 53 43
E-mail : fes@festunis.org
www.festunis.org