

MESURES DE SOUTIEN AUX MIGRANTS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE COMPÉTENCES (MISMES)

TUNISIE



Le contenu du présent rapport relève de la seule responsabilité des auteurs et ne reflète pas nécessairement l'opinion de la Fondation européenne pour la formation, de l'Institut universitaire européen ou des institutions de l'Union européenne.

© Fondation européenne pour la formation, 2015
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

MESURES DE SOUTIEN AUX MIGRANTS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE COMPÉTENCES (MISMES)

TUNISIE

AVRIL 2015

Table des matières

| | |
|---|----|
| PRÉFACE..... | 3 |
| RÉSUMÉ..... | 4 |
| 1. INTRODUCTION: LE CONTEXTE MIGRATOIRE..... | 7 |
| 1.1 La migration dans les faits..... | 7 |
| 1.2 Politiques migratoires et institutions..... | 8 |
| 2. INVENTAIRE NATIONAL DES MISMES..... | 12 |
| 2.1 Service public pour l'emploi tunisien (ANETI) – Département de l'emploi international..... | 14 |
| 2.2 Agence tunisienne de coopération technique (ATCT)..... | 15 |
| 2.3 Destination Canada..... | 16 |
| 2.4 Promotion de la mobilité légale de la main-d'œuvre très qualifiée originaire de Tunisie..... | 17 |
| 2.5 TAPIG (Partenariat de transition en matière de système de santé)..... | 18 |
| 2.6 Formation préalable au départ..... | 20 |
| 2.7 Programmes d'aide au retour volontaire et à la réintégration (AVRR)..... | 20 |
| 2.8 Formation en entrepreneuriat pour les migrants de retour au pays..... | 22 |
| 2.9 Centres de ressources pour les migrants (CRM)..... | 22 |
| 2.10 Jeunesse, emploi et migration (JEM)..... | 23 |
| 3. ÉTUDES DE CAS MISMES: PROGRAMME SUISSE D'AIDE AU RETOUR VOLONTAIRE ET À LA RÉINTÉGRATION (AVRR SUISSE)..... | 25 |
| 3.1 Vue d'ensemble du programme AVRR..... | 25 |
| 3.2 Différentes phases d'exploitation du programme..... | 26 |
| 3.3 Résultats du programme AVRR..... | 29 |
| 3.4 Recommandations en vue d'améliorer l'efficacité des programmes AVRR..... | 31 |
| 4. LES MISMES DANS LE PARTENARIAT DE MOBILITÉ UE-TUNISIE..... | 33 |
| 5. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS..... | 37 |

| | |
|---|----|
| ANNEXES | 42 |
| Annexe 1. Méthodologie appliquée aux études de cas nationales | 42 |
| Annexe 2. Liste des personnes interrogées et des institutions ayant reçu le questionnaire MISMES | 44 |
| ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES | 46 |
| RÉFÉRENCES | 47 |

PRÉFACE

Le présent rapport est la dernière contribution de la Fondation européenne pour la formation (ETF) à un dialogue politique éclairé sur la migration dans le cadre de l'emploi et des compétences. Il s'inscrit dans une série de rapports qui présentent les principales conclusions du projet «Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences» (MISMES). Le projet a été coordonné par le Centre des politiques migratoires de l'Institut universitaire européen (IUE) sous la supervision de l'ETF.

Le résultat de ce projet est un inventaire mondial des mesures de soutien aux migrants mises en œuvre dans les pays d'origine afin de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et de renforcer l'effet de la migration sur le développement. En outre, cinq études approfondies ont été menées dans les pays qui ont conclu des partenariats de mobilité avec l'Union européenne (UE): l'Arménie, la Géorgie, la République de Moldavie (ci-après «Moldavie»), le Maroc et la Tunisie. Aux fins de ces rapports, les MISMES sont définies comme des interventions politiques spécifiques – avant, pendant et après la migration – ayant pour but d'améliorer l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail ou d'améliorer l'adéquation de leurs compétences.

Ce rapport vise à recenser et à analyser les mesures de soutien aux migrants en Tunisie¹. Il a été rédigé par le Professeur Iván Martín du Centre des politiques migratoires de l'IUE, tandis que le chapitre 3 relatif à l'étude de cas du programme suisse d'aide au retour volontaire et à la réintégration, a été rédigé par le Professeur Mohamed Kriaa et par Mohamed Alaa Demnati. Philippe Fargues et Alessandra Venturini de l'IUE, ainsi qu'Ummuhan Bardak et Mariavittoria Garlappi de l'ETF, ont également apporté leur précieuse contribution.

L'étude a grandement bénéficié de l'assistance et de la collaboration de nombreuses institutions et personnes actives dans le domaine de la migration en Tunisie. Parmi les institutions consultées figurent le ministère des Affaires sociales, l'Office des Tunisiens à l'étranger (OTE), le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, le service public pour l'emploi tunisien (ANETI), l'Agence tunisienne de coopération technique (ATCT), et les bureaux locaux de certaines organisations internationales/d'organisations de bailleurs de fonds actives dans la mise en œuvre de différents projets en matière de migration (OIM, PNUD, ICMPD, OIT). Elles ont aimablement accepté de partager leurs connaissances et de mettre à disposition des données supplémentaires concernant les MISMES en Tunisie.

L'ETF tient à remercier tout particulièrement Ahmed Messaoudi, Directeur général du Bureau de la main-d'œuvre étrangère du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, et Hamida Rais, de la Direction générale de la coopération internationale et de la migration du ministère des Affaires sociales, qui ont participé à l'atelier final du projet MISMES en septembre 2014 et ont formulé des commentaires très utiles sur le présent rapport.

¹ Un fichier Excel comprenant des informations plus détaillées sur un total de 10 initiatives/projets est disponible sur le web, voir: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES

RÉSUMÉ

La présente étude de cas vise à recenser les mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences (MISMES) mises en œuvre en Tunisie. Elle vise aussi à extraire certains éléments de leur analyse afin d'en évaluer l'efficacité et l'incidence sur les performances des travailleurs migrants sur le marché du travail et sur l'utilisation de leurs compétences. Le rapport repose dans une large mesure sur des recherches documentaires et sur les réponses reçues au questionnaire MISMES (ETF 2015b), complétées par une mission menée dans le pays afin de rencontrer les institutions et les professionnels clés (voir annexes 1 et 2). Une étude de cas MISMES accompagnée d'une analyse plus approfondie du programme d'aide au retour volontaire et à la réintégration mis en œuvre par la coopération suisse en Tunisie figure au chapitre 3.

La Tunisie a une longue tradition de migration de la main-d'œuvre, et environ 10 % de sa population totale vit à l'étranger. Cela a historiquement donné lieu à la création de plusieurs institutions actives dans la gestion de la migration, dont certaines sont propres à la Tunisie ou presque. Ces 40 dernières années, le pays a invariablement mené une politique visant à faciliter la migration de la main-d'œuvre, notamment la migration des travailleurs qualifiés. Cependant, à ce jour, aucune stratégie migratoire nationale globale ne définit clairement les principaux objectifs de nature politique, les moyens et les méthodes pour y parvenir et les mécanismes institutionnels de répartition des tâches et de coordination, même si des tentatives en ce sens ont été entreprises depuis la révolution en 2011 (notamment la diffusion d'un projet de stratégie migratoire nationale, qui nécessite un processus de consultation approfondie de toutes les parties concernées avant son adoption).

Parmi la grande diversité d'institutions publiques chargées des différents aspects de la gestion de la migration figurent le ministère des Affaires sociales et son Secrétariat d'État à l'immigration et aux Tunisiens à l'étranger (SEMTE), qui intègre une direction générale de la coopération internationale en matière de migration, et son Office des Tunisiens à l'étranger (OTE, avec un réseau de 44 attachés sociaux); le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi et son Bureau de la main-d'œuvre étrangère et son service public pour l'emploi (ANETI, avec plus de 90 bureaux régionaux), y compris un département de l'emploi international; et l'Agence tunisienne de coopération technique (ATCT) sous la tutelle du ministère du Développement et de la Coopération internationale. Le pays a en outre signé une série d'accords bilatéraux en matière d'emploi avec les principaux pays de destination (par exemple, la France, l'Italie et la Suisse), essentiellement dans le but de faciliter l'émigration de la main-d'œuvre.

Cependant, tel qu'admis dans le projet de stratégie migratoire nationale, il n'existe pas encore de plate-forme de coordination institutionnelle claire en matière de migration. Cela pose problème dans la mesure où la participation récurrente des mêmes agences nationales à la mise en œuvre des MISMES sans mécanismes de coordination formels donne lieu à des chevauchements et à des incohérences: c'est évident dans le domaine de l'AVRR, par exemple, ou dans le cas de différentes MISMES de placement international. Pour la même raison, les informations concernant les projets, les dotations budgétaires, les résultats ou l'évaluation finale des MISMES sont rares. Cela rend toute évaluation ou courbe d'apprentissage difficile dans ce domaine. L'évaluation est dans une large mesure inexistante, tant au cours de la mise en œuvre des projets qu'après. Il faut ici souligner les récents efforts en vue de mettre en place une plate-forme de coopération pour les institutions chargées de la gestion de la migration et la signature du partenariat de mobilité avec l'Union européenne en mars 2014. Tout cela indique une volonté d'optimiser la contribution de la migration au développement du pays et de coopérer avec les principaux partenaires et pays de destination. C'est ici que les MISMES peuvent jouer un rôle essentiel.

En fait, le nombre de MISMES recensées en Tunisie, à savoir dix, est relativement faible au vu de l'ampleur et de l'histoire de la migration tunisienne². Par ailleurs, cinq des dix MISMES recensées sont récentes: trois sont mises en œuvre depuis 2012 seulement et deux depuis 2009. Dans ces cas, il est difficile de procéder à une réelle évaluation. Néanmoins, le type de MISMES le plus courant (cinq sur dix) concerne le placement international, ce qui est cohérent avec la logique de la politique nationale de promotion et de facilitation de la migration légale de la main-d'œuvre. Viennent ensuite les programmes de retour, avec les programmes de type AVRR (au moins trois programmes mis en œuvre par l'OIM, l'OFII et l'ICMPD). Les mesures mises en œuvre pendant la période de migration et celles relatives à la formation préalable au départ sont dans une large mesure absentes du pays, avec seulement deux exemples récents pour cette dernière (en substance, une formation en langues).

L'analyse réalisée pour élaborer la présente étude a démontré qu'en Tunisie, les principales difficultés qui touchent le potentiel de migration internationale sous l'angle de l'emploi et des compétences sont les suivantes: l'identification de possibilités adéquates d'emploi à l'étranger (placement) et l'adéquation entre les compétences des travailleurs migrants potentiels et les exigences des employeurs dans les pays de destination. Concernant la première, l'Agence tunisienne de Coopération technique (ATCT) possède une longue expérience dans le placement de travailleurs tunisiens très qualifiés qui possèdent de l'expérience professionnelle (essentiellement issus du secteur public).

Ces dernières années, le service public pour l'emploi (ANETI) a mis en place un service pour l'emploi international, mais il nécessite davantage de travail et en particulier de nouveaux moyens de chercher des possibilités d'emploi à l'étranger.

En ce qui concerne le développement des compétences pour la migration, le contraste entre l'importance de cette question et les très rares MISMES mises en œuvre dans ce domaine est notable. Malgré un large consensus sur l'écart qui existe entre les compétences des candidats tunisiens à la migration et les compétences requises par les potentiels employeurs étrangers, les mesures de soutien aux migrants en matière de compétences ne sont pas un élément standard de la boîte à outils de gestion de la migration dans le pays. Les MISMES mises en œuvre avaient tendance à se concentrer sur les placements internationaux, un domaine dans lequel la Tunisie possède une expérience institutionnelle unique de longue date. L'accent a moins été mis sur le développement des compétences (notamment la formation préalable au départ, qui est traditionnellement peu pratiquée dans le pays, ou les projets visant à valoriser les compétences des migrants nationaux, qui ne sont pas non plus une pratique habituelle).

Malgré ce faible nombre de MISMES, le degré de participation des autorités nationales aux MISMES est très élevé: cinq MISMES sur dix sont financées et mises directement en œuvre par des organismes publics dans le cadre de leur mandat administratif. Les agences nationales (en particulier l'ANETI, l'OTE et l'ATCT) participent directement à la mise en œuvre de presque toutes les MISMES, y compris celles qui sont gérées par des agences de coopération internationales. Cela facilite la coordination et offre un point d'entrée évident pour tout plan d'amélioration de l'efficacité des MISMES dans le pays. La forte tradition de participation de l'État aux mesures de soutien aux migrants en Tunisie cadre avec la politique nationale de promotion et de facilitation de la migration légale de la main-d'œuvre. Cependant, malgré cela, les capacités institutionnelles ne sont pas toujours à la hauteur des difficultés et des besoins des travailleurs migrants (en particulier en ce qui concerne l'ANETI). En effet, les initiatives les plus récentes (autrement dit, nouvelles) proviennent des organisations et des donateurs internationaux.

² Voir le fichier Excel sur le web: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES

De manière générale, les MISMES tunisiennes analysées dans l'inventaire affichent un coût unitaire très élevé. Cela est dû à la fois à la forte intensité de main-d'œuvre qualifiée (et souvent internationale) nécessaire pour la mise en œuvre des mesures et au nombre réduit de bénéficiaires pour la plupart des mesures. Ce problème d'efficacité est aggravé par l'absence de collecte systématique d'informations sur l'incidence et les suites des mesures mises en œuvre. En conséquence, les données disponibles ne nous permettent pas de donner un avis péremptoire sur l'efficacité des MISMES et de déterminer dans quelle mesure elles aident les migrants bénéficiaires à trouver un emploi ou à mieux utiliser leurs compétences dans le cadre d'un emploi à l'étranger. À ce jour, aucune évaluation globale des mesures de soutien aux migrants n'a été entreprise en Tunisie.

En ce qui concerne les accords bilatéraux en matière d'emploi, la Tunisie les utilise traditionnellement comme un cadre adapté afin de gérer la migration, comme moyen de garantir le placement de travailleurs tunisiens dans les pays partenaires et de promouvoir leurs droits. Cependant, comme le montre l'accord bilatéral en matière d'emploi entre la France et la Tunisie, un cadre juridique ne garantit pas à lui seul la migration de la main-d'œuvre. Certaines mesures d'accompagnement sont nécessaires pour aider les migrants potentiels: obtenir un emploi à l'étranger (placement); développer les compétences requises; et veiller à ce que leurs droits en tant que travailleurs soient protégés.

Il semble donc qu'il faille créer des MISMES spécifiques en vue d'optimiser l'utilisation et l'incidence des accords bilatéraux en matière d'emploi. Cela peut se faire dans le cadre du partenariat de mobilité de l'Union, en particulier parce que dix États membres sont signataires du partenariat et sont aussi les principaux pays de destination des migrants tunisiens. Le partenariat pour la mobilité peut représenter un nouveau départ pour une coopération plus large et à plus long terme en matière de gestion des migrations et de mesures de soutien aux migrants.

Une caractéristique commune à presque toutes les MISMES en Tunisie est le rôle de l'ANETI dans leur mise en œuvre. Ses ressources humaines et institutionnelles limitées affectent la qualité et la régularité de ses services, par exemple en ce qui concerne les formations régulières ou le manque de ressources pour une action proactive. Il est donc crucial d'investir dans le renforcement institutionnel de l'ANETI. Il s'agit ici de son rôle dans le placement (y compris sa fonction de suivi du marché du travail international et sa fonction de prospection d'emplois), et de la qualité et de la mise à jour des services de formation qu'elle propose. De plus, les services de l'ANETI devraient être davantage liés aux services et aux outils de l'OTE et de l'ATCT. Une action mieux coordonnée et concertée entre ces trois principales institutions pourrait considérablement améliorer l'efficacité et l'efficience de la gestion de la migration de la main-d'œuvre et des services MISMES. Le prochain projet de soutien à la mise en œuvre du partenariat de mobilité UE-Tunisie, financé par l'Union, pourrait être l'occasion de réaliser cet investissement, mais la décision de coordonner l'ANETI, les services et les outils de l'OTE et de l'ATCT relève du gouvernement tunisien.

Le faible nombre de nouvelles possibilités de migration légale de main-d'œuvre disponibles au cours des dernières années a été l'un des principaux défis du système tunisien actuel de gestion de la migration. Dans l'ensemble, il existe en Tunisie une véritable possibilité de développer de nouvelles MISMES, en particulier des programmes de développement des compétences, un instrument en vue de venir à bout de l'inadéquation des compétences qui entrave actuellement la migration de la main-d'œuvre et les avantages que le pays et les migrants peuvent en tirer.

1. INTRODUCTION: LE CONTEXTE MIGRATOIRE

Ces dernières années, l'ETF a mené des études sur la migration et les compétences axées sur certains pays voisins de l'Union européenne (ETF 2014, Banque mondiale et ETF 2010). Ces premières études ont permis de réunir des données sur les profils des compétences des migrants et sur l'utilisation insuffisante de ces compétences à l'étranger et au retour. Elles ont aussi montré la nécessité de mettre en place des mesures de soutien aux migrants afin d'améliorer le placement et l'adéquation des compétences, dans l'intérêt des pays d'accueil, des pays d'origine et des migrants eux-mêmes. En conséquence, le projet MISMES a été lancé et mis en œuvre par l'ETF en 2014, avec le soutien du Centre des politiques migratoires de l'Institut universitaire européen (IUE).

1.1 La migration dans les faits

La migration, et en particulier la migration vers l'Europe, est un élément important du marché du travail tunisien: 1,2 million d'émigrants, environ 10 % de la population totale, dont 83 % en Europe, et notamment plus de 54 % en France, suivie par l'Italie, l'Allemagne et la Libye. Les transferts de fonds s'élèvent à 4,2 % du PIB (SEMTE 2013). Les migrants tunisiens sont dans une large mesure en âge de travailler (74 %), et seuls 18 % d'entre eux sont diplômés de l'enseignement supérieur (premier cycle au moins). Les taux d'émigration parmi les diplômés de l'enseignement supérieur (12,6 %) atteignent près du double de ceux des personnes peu instruites (6,4 %) et depuis 2000, la migration a augmenté à un taux annuel de 4 %, contre un taux de croissance démographique de 1 % en moyenne.

Par ailleurs, 28 % de la population adulte (et 44 % des 15-24 ans) exprime son désir d'émigrer si l'occasion se présente, et 22 % prévoit de le faire au cours des 12 prochains mois (OCDE 2012). La principale cause des flux incessants de migration de main-d'œuvre est le taux de chômage élevé: plus de 18 % de la main-d'œuvre est sans emploi après la révolution de 2011, en particulier les jeunes (plus de 40 % des 15-24 ans), les femmes (plus de 27 %) et les diplômés (avec des taux supérieurs à 30 %). Les taux d'activité des femmes sont très faibles, inférieurs à 25 % des femmes en âge de travailler. Ce désir d'émigrer n'est cependant pas inconditionnel: selon l'expérience des services pour l'emploi, les travailleurs tunisiens exigent un niveau de salaire et des conditions de travail minimaux à l'étranger, comme en attestent les difficultés à trouver des candidats pour les emplois mal rémunérés en France ou dans les pays du Golfe.

L'immigration en Tunisie a de tout temps été faible et n'a pas connu de changement notable: 35 000 immigrants ont été dénombrés sur le territoire tunisien lors du recensement de 2004, ce qui est probablement en dessous de la réalité, mais la population immigrante n'a jamais dépassé 1 % de la population. Le rôle de la Tunisie en tant que pays de transit pour la migration subsaharienne en direction de l'Europe a cependant commencé à poser problème dans les relations avec l'Union européenne, en particulier depuis que l'insécurité en Libye a accru les risques sur cette route.

Après la révolution de 2011, deux crises migratoires consécutives ont touché le pays: entre février et août 2011, 28 000 Tunisiens ont profité de la confusion qui régnait dans le système de contrôle aux frontières pour atteindre clandestinement l'île italienne de Lampedusa puis le continent européen, déclenchant une crise politique dans le système de libre circulation des personnes au sein de l'Union européenne. Ensuite, la guerre civile en Libye en 2011-12 a entraîné la migration de quelque 200 000 réfugiés en Tunisie (selon l'HCR), ainsi que le retour temporaire de jusqu'à 137 000 émigrants tunisiens (chiffres de l'OIM). Depuis 2012, le solde migratoire annuel s'est stabilisé et affiche une légère croissance, estimée par l'Institut national de la statistique à -16 000 par an environ au cours des cinq dernières années.

1.2 Politiques migratoires et institutions

Tant avant qu'après la révolution et le changement de régime en janvier 2011, les autorités nationales ont mené une politique visant à tenter de faciliter la migration en vue de soulager les fortes pressions qui pèsent sur le marché du travail. Cependant, au-delà de cette position «pro-migration», aucune politique nationale claire en matière de migration de la main-d'œuvre n'était en place (voir Martin 2013), parce que la dimension politique de la migration (et le contrôle des communautés de migrants tunisiens) primait sur les considérations économiques. Après la révolution, le contexte institutionnel a été faible au cours de la période de transition politique jusqu'en décembre 2014. En 2014, le Secrétariat d'État à l'immigration et aux Tunisiens à l'étranger (SEMTE) a publié un projet de stratégie migratoire nationale (dont deux versions différentes ont été diffusées) qui présentait quelques éléments de son plan stratégique. Le projet de stratégie migratoire nationale a aussi compilé les différents projets de coopération nationaux et internationaux existants ou prévus dans ce domaine ainsi qu'un catalogue d'actions potentielles, mais celui-ci n'a jamais été officiellement adopté ou développé.

Comme dans d'autres domaines de la gestion de la migration, une réflexion stratégique sur les MISMES et leur rôle dans le système migratoire tunisien et les besoins auxquels elles sont censées répondre fait largement défaut dans cette stratégie nationale. Elle mentionne cependant le portail Bledi (voir chapitre 2); les programmes d'aide au retour volontaire et à la réintégration (inventaire MISMES n° 7 au chapitre 2); le soutien aux migrants tunisiens de retour au pays offert par l'ANETI (inventaire MISMES n° 8); et les centres de ressources pour les migrants (inventaire MISMES n° 9). Le projet de stratégie prévoyait aussi la création d'un système de suivi du marché du travail par secteur (par l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ) et l'Institut national de la statistique). Elle demandait également la création d'une plate-forme pour les offres d'emploi à l'étranger publiées par les institutions tunisiennes à l'étranger. Enfin, elle demandait la simplification des procédures de reconnaissance des certifications acquises à l'étranger lors du retour.

Au lieu d'une politique nationale explicite en matière de migration de la main-d'œuvre, la Tunisie a toujours préféré signer des accords bilatéraux en matière d'emploi avec les pays de destination. Ces accords ont pris différentes formes, mais le plus significatif est l'«accord France-Tunisie relatif à la gestion concertée des migrations et au développement solidaire» ratifié en 2008. Il a fourni jusqu'à 9 000 permis de travail par an aux professionnels tunisiens: 1 500 au titre de la «carte compétences et talents», 3 500 au titre de la liste des métiers en pénurie, 1 500 aux jeunes professionnels et 2 500 aux travailleurs saisonniers. En pratique, moins de 3 000 Tunisiens bénéficient de cet accord chaque année, dont des travailleurs saisonniers récurrents. Cet écart entre les possibilités offertes par l'accord bilatéral et son utilisation dans les faits a donné lieu à de nombreux commentaires et analyses, mais aussi à une certaine frustration (pour une analyse de cet accord, voir Banque mondiale, 2012).

D'aucuns ont affirmé que le problème résidait dans la méconnaissance du programme par les employeurs français et qu'il fallait promouvoir celui-ci. D'autres ont indiqué des obstacles administratifs (essentiellement en France, mais aussi en Tunisie) et un manque de coordination entre les autorités des deux pays. Le gouvernement tunisien est désireux de trouver des mécanismes afin d'utiliser pleinement l'accord, tandis que le gouvernement français sait que les 9 000 permis potentiels octroyés chaque année ne sont qu'une limite supérieure et non un quota. Il attire aussi l'attention sur le fait qu'il accorde déjà à la Tunisie, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord, un traitement préférentiel par rapport à d'autres pays avec lesquels la France a signé des accords bilatéraux.

La Tunisie a aussi conclu un accord sur un visa de recherche d'emploi avec l'Italie en 2000-01, mais il a été résilié. Les tentatives ultérieures de mettre au point un système d'information sur le placement en 2009 (un site Internet en italien élaboré par l'ANETI pour enregistrer les candidats tunisiens à la migration) ont totalement échoué: les employeurs italiens ont préféré réattribuer les quotas migratoires

aux migrants clandestins déjà présent en Italie. Les autorités tunisiennes et italiennes sont actuellement en train de négocier un nouvel accord. Un autre exemple est l'accord signé en juin 2012 avec la Suisse, qui intègre une approche de «migration concertée». Celui-ci donne accès au marché du travail suisse à de jeunes professionnels tunisiens (150 par an pendant une période d'un an qui peut être prolongée de six mois supplémentaires) et à un programme d'aide aux migrants tunisiens candidats au retour. Enfin, en décembre 2010, l'accord avec le Qatar sur l'emploi des travailleurs tunisiens a été ratifié. Dans les faits, son application demeure cependant décevante, en partie en raison des salaires proposés par le Qatar pour certaines spécialités, qui sont jugés insuffisants, et en partie parce que l'anglais est requis pour travailler dans ce pays. Les accords bilatéraux en matière d'emploi restent cependant indubitablement le principal outil utilisé par les autorités tunisiennes pour encourager la migration.

Dans ce contexte, une déclaration conjointe pour le partenariat de mobilité UE-Tunisie a été signée le 3 mars 2014³, créant un nouveau cadre de coopération institutionnelle dans ce domaine entre l'Union et la Tunisie. Bien que jusqu'ici, il n'offre que quelques nouvelles possibilités de migration légale vers l'Europe, il établit un cadre global pour le dialogue politique sur la migration avec l'Union et ses États membres et une plate-forme commune afin d'entamer une coopération plus large et à plus long terme dans ce domaine pour l'avenir. Le chapitre 4 ci-après analyse la pertinence de ce partenariat de mobilité pour les MISMEs en Tunisie.

Le cadre institutionnel de la politique migratoire est assez complexe (voir Martín, 2013).

- La politique migratoire relève de la compétence du ministère des Affaires sociales, qui est aussi chargé de la mise en œuvre de la législation en matière de sécurité sociale et des mesures de lutte contre la pauvreté. En novembre 2011, un Secrétariat d'État à l'immigration et aux Tunisiens à l'étranger (SEMTE) a pour la première fois été créé au sein du ministère des Affaires sociales. Il a une forte dimension politique et concentre toutes les fonctions d'élaboration des politiques et de coordination dans ces domaines (immigration et Tunisiens à l'étranger), ainsi que la coopération internationale (pour une description de ses objectifs et de ses fonctions, voir Kriaa, 2014).
- Le SEMTE a commencé à élaborer la «stratégie migratoire nationale» susmentionnée et a créé un «observatoire national des migrations» qui ne s'est pas encore concrétisé. Une autre initiative du SEMTE a été le lancement en août 2013 d'un portail d'information et d'aide en ligne (appelé BLEDI) qui s'adresse à tous les Tunisiens qui résident à l'étranger (www.bledi.gov.tn). Le poste de secrétaire d'État a été laissé vacant au sein du nouveau gouvernement constitué en janvier 2014, mais les deux directions générales créées au sein du SEMTE (l'une de la coopération internationale en matière de migration et l'autre de la planification et du suivi des migrants) ont été maintenues, ainsi qu'un conseiller en matière de migration au cabinet du ministre. Le nouveau gouvernement constitué en février 2015 comprenait un secrétariat d'État à l'immigration et à l'intégration sociale.
- Également au sein du ministère des Affaires sociales, mais assez autonome, se trouve l'Office des Tunisiens à l'étranger (OTE). L'OTE a été créé en 1988 et possède 220 agents et bureaux dans les principaux pays de destination (dont 44 attachés sociaux) et dans les différentes régions tunisiennes. Le mandat de l'OTE a évolué de l'aide et de l'information sur les migrants (y compris la surveillance des activités politiques des migrants) pour se concentrer sur les services aux migrants tunisiens dans tous les domaines nécessaires: éducation, sécurité sociale, soutien

³ Voir http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/e-library/documents/policies/international-affairs/general/docs/declaration_conjointe_tunisia_eu_mobility_fr.pdf. Le partenariat de mobilité a été signé par l'Union européenne et dix États membres: la Belgique, le Danemark, la France, l'Allemagne, l'Italie, la Pologne, le Portugal, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni.

administratif et réintégration des migrants de retour au pays. Il est ainsi bien placé pour exécuter les phases des MISMES qui se déroulent pendant et après la migration.

- Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi possède un Bureau de la main-d'œuvre étrangère. Il est compétent pour l'octroi des permis de travail aux ressortissants étrangers qui souhaitent travailler en Tunisie, mais il joue aussi un rôle dans la négociation et le suivi des accords bilatéraux en matière d'emploi avec les pays tiers, autrement dit dans l'émigration de la main-d'œuvre tunisienne. Ce Bureau est aussi l'institution chargée d'enregistrer, d'autoriser et de suivre les agences de placement international privée autorisées en 2010⁴. Quinze de ces agences ont été autorisées à ce jour, exclusivement à des fins de placement international, puisque leur activité n'est pas autorisée sur le marché du travail national. Le nombre de placements internationaux a cependant été assez limité et n'a pas dépassé quelques centaines sur quatre ans.
- Le ministère des Affaires étrangères négocie et coordonne les accords internationaux dans le domaine de la migration, notamment l'accord de partenariat de mobilité signé avec l'Union. Par l'intermédiaire de la direction générale des affaires consulaires, il tient aussi un registre des Tunisiens à l'étranger.
- L'Agence tunisienne de coopération technique (ATCT) est une autre agence tunisienne unique spécialisée dans le placement de Tunisiens qualifiés à l'étranger. Au sein du ministère du Développement et de la Coopération internationale, elle a placé 40 000 professionnels au cours de ses 25 ans d'existence. En principe, il s'agit de placements temporaires pour une durée qui peut atteindre cinq ans, 80 % dans les pays du Golfe (où elle possède sept bureaux). Il y a lieu de souligner que la plupart des placements concernent des fonctionnaires du secteur public tunisien (voir inventaire MISMES n° 2).
- Le service public pour l'emploi tunisien (ANETI) possède une division de l'emploi international qui est chargée de gérer les placements internationaux des travailleurs tunisiens, ainsi que leur intégration sur le marché du travail lors de leur retour (voir inventaires MISMES n° 1 et 8).

Malgré l'existence de différentes institutions, il n'existe pas encore de plate-forme de coordination institutionnelle claire concernant la migration (comme le reconnaît le projet de stratégie migratoire nationale). Il y a eu plusieurs tentatives ces dernières années, en particulier autour de plusieurs projets de coopération internationale dans le domaine de la migration, tels que le programme «Jeunesse, emploi et migration» des Nations unies, le projet «Intégrer la migration dans la planification du développement» mené par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), le programme des Nations unies pour le développement (PNUD) et le Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD).

Pour les besoins de l'évaluation de l'efficacité des MISMES et des éventuels facteurs contextuels, il est utile de prendre certains éléments en considération concernant la migration tunisienne: premièrement, il existe une série d'accords bilatéraux en matière d'emploi, notamment avec la France, mais aussi avec la Suisse. Comparer les mesures de soutien aux migrants en vertu de ces accords avec celles qui sont mises en œuvre en dehors de ce cadre juridique pourrait donner un point de vue intéressant sur les facteurs qui affectent l'efficacité des MISMES.

Deuxièmement, il existe un réseau d'attachés sociaux affiliés à l'OTE à travers le monde (44 en 2013). Ils ont traditionnellement joué un rôle multidimensionnel dans l'aide aux Tunisiens à l'étranger. Cette aide allait des prestations de sécurité sociale à l'aide judiciaire et même à la médiation familiale, sans parler du contrôle politique de la diaspora tunisienne. Dans le nouveau contexte post-révolution,

⁴ Décret n° 2948 du 9 novembre 2010.

leur mandat est clairement axé sur la prestation de services. En ce sens, ils pourraient jouer un rôle important dans le renforcement de l'efficacité des MISMES post-migration, en coordination avec les 17 délégués régionaux de l'OTE en 2013. Ils pourraient même assumer certaines fonctions de prospection d'emplois, comme ce sera le cas du nouvel attaché à la migration prévu dans l'accord Suisse-Tunisie (financé par le gouvernement suisse).

Enfin, comme on peut le voir dans l'analyse institutionnelle ci-dessus, la Tunisie dispose de deux institutions très atypiques qui sont particulièrement bien adaptées pour contribuer à l'amélioration du cycle migratoire de la main-d'œuvre: l'Office des Tunisiens à l'étranger (OTE) au sein du ministère des Affaires sociales, et l'Agence tunisienne de coopération technique (ATCT) au sein du ministère du Développement et de la Coopération internationale. Pour accroître leur efficacité, leurs rôles pourraient être réexaminés afin de réorganiser les services de soutien aux migrants, qui incluent les MISMES.

Malgré la prise de conscience des lacunes en matière de compétences dont souffrent les migrants tunisiens potentiels lorsqu'ils tentent de travailler à l'étranger, il n'existe pas de stratégie claire et globale pour y remédier. Cela offre plusieurs possibilités pour les mesures de soutien aux migrants en matière de compétences, ainsi que pour les programmes qui lient l'amélioration de l'enseignement et de la formation professionnels et des systèmes universitaires nationaux aux possibilités de migration.

2. INVENTAIRE NATIONAL DES MISMES

Dans le cadre de ce rapport, les mesures de soutien aux migrants sont définies comme des interventions politiques spécifiques mises en œuvre dans les pays d'origine des migrants, avant, pendant et après la migration, qui ont pour but d'améliorer l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail ou d'améliorer l'adéquation de leurs compétences. Ces interventions devraient mobiliser des ressources budgétaires particulières pour parvenir à l'intégration sur le marché du travail ou à l'utilisation des compétences, indépendamment de qui les finance ou les met en œuvre.

Le rapport utilise 11 modèles de MISMES⁵ qui ont été analysés et classés par l'inventaire global des MISMES (ETF, 2015a). L'annexe 1 contient des informations méthodologiques sur la manière dont le présent inventaire national et les analyses des MISMES ont été réalisés (voir aussi ETF, 2015b). Des informations non négligeables ont été collectées auprès des autorités tunisiennes ainsi que des organisations, des donateurs et des ONG internationaux actifs dans ce domaine en Tunisie. L'annexe 2 contient une liste détaillée des personnes interrogées et des institutions ayant répondu au questionnaire MISMES.

Il existe une longue tradition de promotion de la migration en Tunisie, en particulier grâce aux institutions de gestion de la migration décrites ci-dessus (notamment l'ATCT, l'OTE et l'ANETI). Le recensement des mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences mises en œuvre en Tunisie entre 2000 et 2014 a révélé 10 activités/initiatives (**TABLEAU 2.1**); des informations plus détaillées en sont données plus loin dans le texte ainsi que dans un fichier Excel sur le web⁶).

Six d'entre elles concernent la phase qui précède la migration, et deux d'entre elles, la phase qui suit la migration. Il n'existe pas de mesure qui concerne la phase de migration en elle-même, même si deux MISMES multidimensionnelles couvrent toutes les phases de la migration. Chacune d'entre elles est expliquée en détail dans les sous-sections suivantes. Bien que la présente étude ait montré que les mesures de soutien aux migrants ne sont pas très courantes dans le pays, plusieurs d'entre elles sont bien intégrées dans l'activité administrative normale des agences publiques spécialisées.

À l'heure actuelle, trois des dix MISMES recensées dans l'inventaire prennent la forme d'initiatives institutionnelles spécialement destinées à encourager et à faciliter la migration de la main-d'œuvre en matière d'emploi et de compétences, à savoir le département du placement international du service public pour l'emploi tunisien (ANETI) (n° 1) et l'Agence tunisienne de Coopération technique (ATCT) (n° 2). Étant donné que ces initiatives institutionnelles sont une modalité de soutien aux migrants propre au pays, elles sont bien placées pour proposer des MISMES lors des phases qui précèdent et suivent la migration et au cours de la migration. Elles ont donc été intégrées à l'inventaire en qualité de fournisseurs de MISMES effectifs ou potentiels aux côtés d'autres «mesures» ou «projets» recensés dans ce domaine.

⁵ Les 11 modèles de MISMES qui ont été recensés et analysés sont les suivants: (1) services de placement international; (2) information, orientation et formation préalables au départ; (3) développement des compétences professionnelles pour la migration; (4) facilitation de l'accès aux informations sur le marché du travail et à la protection dans les pays de destination; (5) programmes en vue de valoriser les compétences acquises à l'étranger; (6) évaluation, certification, validation et reconnaissance des compétences et des qualifications des migrants; (7) plates-formes d'information sur l'emploi lors du retour et centres d'assistance; (8) programmes ciblés d'entrepreneuriat et de génération de revenus pour les migrants de retour au pays; (9) aide au retour volontaire et à la réintégration; (10) centres de ressources pour les migrants; et (11) fonds de prévoyance sociale pour les migrants.

⁶ Voir www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES

L'Office des Tunisiens à l'étranger (OTE, rattaché au ministère des Affaires sociales) n'est pas repris sur la liste des MISMES du tableau 2.1 en raison du fait qu'il ne fournit aucun service MISMES direct. Il s'agit néanmoins d'une initiative institutionnelle particulière de plus destinée à faciliter la migration de la main-d'œuvre, et elle doit donc être mentionnée. Il fournit des services multidimensionnels en matière de citoyenneté aux Tunisiens à l'étranger et il participe d'une façon ou d'une autre à certaines des MISMES mises en œuvre par d'autres institutions. Avec un total de 220 agents dont 44 attachés sociaux dans les principaux pays de destination et 17 délégués régionaux en Tunisie, il est très bien placé pour fournir des MISMES au cours de toutes les phases de la migration.

TABLE 2.1 LISTE DES MISMES RECENSÉES EN TUNISIE ENTRE 2000 ET 2014

| N° | Intitulé du projet/de l'intervention politique | Organisme de mise en œuvre |
|------------------------------------|---|--|
| MISMES pré-migration | | |
| 1 | Service public pour l'emploi tunisien (ANETI) – Département du placement international | ANETI – Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi |
| 2 | Agence tunisienne de coopération technique (ATCT) | ATCT – Ministère du Développement et de la Coopération internationale |
| 3 | Destination Canada | Destination Canada |
| 4 | Promotion de la mobilité légale de la main-d'œuvre très qualifiée originaire de la Tunisie (stages en Allemagne pour les ingénieurs au chômage) | Gesellschaft für International Zusammenarbeit (GIZ) |
| 5 | TAPIG (Partenariat de transition en matière de système de santé) | Services de conseil – bureau du projet TAPIG |
| 6 | Formation préalable au départ | OIM-ANETI |
| MISMES post-migration | | |
| 7 | Programmes d'aide au retour volontaire et à la réintégration (AVRR): (1) Suisse-OIM; (2) OFII; (3) ICMPD | (1) Organisation internationale pour les migrations; (2) OFII; (3) ICMPD |
| 8 | Formation en entrepreneuriat pour les migrants de retour au pays d'origine | ANETI |
| MISMES multidimensionnelles | | |
| 9 | Centres de ressources pour les migrants (Tunis, Sfax, Le Kef) | Organisation internationale pour les migrations avec l'OTE et l'ANETI |
| 10 | Programme «Jeunesse, emploi et migration» | Nations unies – OIM |

Une autre initiative institutionnelle qui n'est pas reprise sur la liste des MISMES du tableau 2.1 est BLEDI, un portail d'information et de soutien en ligne (www.bledi.gov.tn) qui s'adresse à tous les Tunisiens qui résident à l'étranger et qui a été lancé en août 2013 par le secrétariat d'État à la migration et aux Tunisiens à l'étranger (SEMTE). Il s'agit d'un complément au service de guichet unique lancé en juin 2013 pour centraliser et faciliter les procédures administratives des Tunisiens à l'étranger avec les institutions tunisiennes. Il s'agit d'un outil d'information générale qui s'adresse aux Tunisiens à l'étranger et qui n'est pas spécialement axé sur l'emploi ou les compétences. Il a été réorganisé en profondeur fin 2014. Les données relatives à l'utilisation du site, fournies par le SEMTE en juillet 2014, mentionnaient environ 150 visites par jour, essentiellement des Tunisiens résidant en Europe et dans le Golfe à la recherche d'informations pratiques ou administratives sur la Tunisie.

Certains des experts interrogés ont indiqué une autre MISMES potentielle, l'initiative d'une ONG dans la région de Monastir qui vise à mobiliser les compétences de la diaspora tunisienne (Souk Al-Amin). Il n'a toutefois pas été possible de trouver des informations à ce sujet et elle semble avoir disparu après la révolution de 2011. Apparemment, dans les années 90, il existait au ministère de l'Enseignement supérieur une direction spécifiquement consacrée aux compétences des Tunisiens à l'étranger, ainsi qu'une commission de liaison avec l'OTE, mais celles-ci n'ont pas été maintenues.

2.1 Service public pour l'emploi tunisien (ANETI) – Département de l'emploi international

| N° | Intitulé du projet/MISMES | | Organisme de mise en œuvre | Source de financement |
|----------|---|----------------------|---|--|
| 1 | ANETI – Département de l'emploi international | | ANETI | Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi |
| Durée | Budget | Bénéficiaires | Activités principales | |
| En cours | Personnel: 7 | Environ 3,000 par an | Rechercher et recevoir des offres d'emploi à l'étranger Rapprocher les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi à l'étranger reçues (propre site de rapprochement au sein de l'ANETI) Soutien administratif aux travailleurs migrants circulaires | |

Officiellement appelée «Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant», le service public pour l'emploi tunisien (ANETI) possède un département du travail international depuis 2000. Son mandat consiste à trouver et à recevoir des offres d'emploi à l'étranger et à présélectionner des candidats correspondant à celles-ci. Cependant, en raison de sa faible capacité d'attirer des offres d'emploi à l'étranger, en pratique, son activité principale consiste à apporter un soutien administratif aux près de 2 000 travailleurs saisonniers qui se rendent chaque année en France dans le cadre de l'accord bilatéral en matière d'emploi (afin qu'ils puissent être exemptés de frais de visa). Le placement à un nouveau poste est limité (moins de mille par an). Le département de l'emploi international ne propose pas de programmes de formation ou d'orientation, mais il établit le contact avec le département de la formation de l'ANETI pour les cours de langues (voir, par exemple, la MISMES Destination Canada ci-après).

Bien qu'il ait à un moment donné disposé de jusqu'à huit agents, le personnel a subi des ajustements au fil du temps (le département se compose actuellement de sept agents). En 2013, un bureau a pour la première fois été ouvert à l'étranger, en Libye, mais il a dû fermer ses portes en raison de l'insécurité, et un deuxième bureau est opérationnel depuis août 2014 au Qatar. Depuis 2009, dans le cadre d'un projet AENEAS, un réseau de 90 conseillers professionnels possédant une formation de base en placement international a été créé pour le projet. Ces conseillers spécialisés sont cependant très rarement mobilisés, car le placement au nombre limité de possibilités d'emploi reçues se fait au niveau central⁷. Le projet TEAM financé par l'Union européenne au titre du programme thématique pour la migration et l'asile⁸ a permis de développer un site internet de placement international en 2014: celui-ci n'est cependant pas intégré avec la base de données générale des demandeurs et des offres d'emploi de l'ANETI. Il est aussi prévu de créer au moins un bureau de placement international spécialisé.

L'ANETI propose aussi des cours de formation gratuits (notamment en anglais) en fonction des besoins définis par les employeurs. Cette initiative est prise en présence d'une offre d'emploi concrète et si la formation nécessaire est complémentaire à la formation standard, et peut aller jusqu'à la prise

⁷ Voir www.emploi.nat.tn/fo/Fr/global.php?menu=12.

⁸ Géré par Pôle Emploi, le service public pour l'emploi français, le projet Team (professionnaliser les services publics pour l'emploi des pays d'Afrique du Nord en gérant les flux migratoires) visait à apporter une assistance technique aux services publics pour l'emploi en Algérie, au Maroc, en Tunisie, en Égypte et en Mauritanie afin de gérer la migration de la main-d'œuvre.

en charge des frais des employeurs internationaux ou des intermédiaires à la recherche de candidats à l'emploi dans le pays (comme c'est le cas pour Destination Canada, voir ci-après)⁹.

Sur le plan de l'efficacité, la plupart des ressources du département de l'emploi international sont consacrées aux procédures administratives relatives à la migration circulaire, et le département manque de moyens et de ressources pour la prospection d'emplois internationaux (autrement dit, la recherche et l'identification de possibilités concrètes d'emploi pour les émigrants tunisiens potentiels). Comme peu d'offres d'emploi sont reçues, la fonction de placement international est compromise, et le département se retrouve à gérer des micro-opérations (pour un nombre très limité d'offres d'emploi), ce qui a un impact négatif sur son efficacité. Cela vient s'ajouter aux contraintes bureaucratiques typiques de n'importe quel organisme public de ce type, et concentre effectivement les activités de l'ANETI sur la gestion des procédures administratives relatives à la migration plutôt que sur la promotion du placement international des travailleurs tunisiens.

L'inadéquation entre le profil de compétences des migrants tunisiens potentiels et les exigences des employeurs internationaux est un autre obstacle à un service de placement international efficace au sein de l'ANETI. Comme sa capacité à fournir des services de développement des compétences (MISMES) est très limitée, sa capacité à réagir aux offres d'emploi à l'étranger est handicapée. Cela ressort clairement de certaines expériences menées dans le cadre du projet TEAM, qui consistaient à placer des offres d'emploi françaises dans le système de l'ANETI, sans obtenir de correspondance avec des candidats.

En conclusion, la fonction de placement international de l'ANETI nécessite davantage de ressources institutionnelles pour atteindre pleinement ses objectifs, notamment des capacités afin de mener des activités de prospection d'emplois internationaux. La formation proposée par l'ANETI pour réduire les lacunes dans les compétences des candidats migrants nécessite une révision approfondie de son contenu et de sa conception.

2.2 Agence tunisienne de coopération technique (ATCT)

| No | Intitulé du projet/MISMES | Organisme de mise en œuvre | Source de financement |
|----------|---|----------------------------|---|
| 2 | Agence tunisienne de coopération technique (ATCT) | ATCT | Ministère du Développement et de la Coopération internationale |
| Durée | Budget | Bénéficiaires | Activités principales |
| En cours | Personnel: 100 + 7 bureaux dans le Golfe | 3 800 par an (2013) | Recherche et identification de possibilités d'emploi pour les Tunisiens diplômés ayant de l'expérience Placement de Tunisiens diplômés ayant de l'expérience |

Officiellement appelée Agence tunisienne de coopération technique, l'ATCT est une agence spécialisée dans le placement international de travailleurs qui possèdent un diplôme et de l'expérience: ces travailleurs sont dans une large mesure des fonctionnaires qui bénéficient d'un congé d'une durée maximale de cinq ans, bien qu'environ 10 % des travailleurs placés proviennent du secteur privé. Sa logique est donc le détachement temporaire d'experts nationaux plutôt que la migration traditionnelle. Au cours de ses 25 années d'activité, l'ATCT a placé plus de 40 000 coopérants (travailleurs qualifiés), 80 % dans les pays du Golfe, où elle possède plusieurs

⁹ Selon l'article 26 bis du décret n° 2013-3766 qui réglemente le Fonds national de l'emploi, ce fonds «peut prendre en charge les coûts d'actions d'adaptation spécifiques [...] en vue de satisfaire aux exigences de postes d'emploi à l'étranger». Pour ce faire, l'ANETI peut établir des conventions avec d'autres institutions.

bureaux de placement, et elle dispose actuellement d'un portefeuille de 13 000 coopérants et experts travaillant à l'étranger.

Le nombre de placements s'élève à près de 3 800 par an en 2013. Pour certains d'entre eux, l'ATCT se limite à un soutien administratif, dans la mesure où les fonctionnaires doivent passer par cette agence s'ils veulent prendre un congé pour travailler à l'étranger. Depuis 2012, l'ATCT place aussi des diplômés sans expérience (quelques centaines en 2013). En général, l'ATCT ne dispense pas de formation professionnelle à ses coopérants. La formation d'un groupe d'infirmiers placés sur le marché du travail belge en 2009, organisée conjointement avec l'ANETI, fait figure d'exception à cet égard. Malgré ses ressources de gestion, l'ATCT n'a mené aucune évaluation de l'incidence de ses activités de placement des experts sur l'administration publique. Elle n'assure aucun suivi des coopérants qu'elle place après la fin de leurs contrats.

Elle nécessite un suivi et une évaluation de ses activités concernant les compétences et l'expérience acquises par ces experts nationaux détachés et la manière dont leur expérience internationale a ensuite influencé l'efficacité et l'efficience de l'administration publique tunisienne. La principale difficulté pour l'ATCT, du point de vue des MISMES, est de combiner son expertise en matière de placement international et les capacités de développement des compétences des bénéficiaires.

2.3 Destination Canada

| N° | Intitulé du projet/MISMES | | Organisme de mise en œuvre | Source de financement |
|----------------------|---------------------------|----------------------------------|---|------------------------|
| 3 | Destination Canada | | Citoyenneté et immigration Canada/ambassades canadiennes (programme Destination Canada) | Gouvernement du Canada |
| Durée | Budget | Bénéficiaires | Activités principales | |
| 2010-encore en cours | Sans objet | 130 candidats placés depuis 2010 | Présélection et essai de travailleurs tunisiens en vue d'un placement au Canada (entretiens d'embauche et test de compétence) | |

Depuis 2010, le programme Destination Canada¹⁰ organise une campagne de recrutement annuelle en Tunisie. Il s'agit de faire venir des employeurs du Canada (en relation avec des campagnes de recrutement en France et en Belgique) en coopération avec l'ANETI, qui couvre une partie des frais locaux de la mission. Il s'agit aussi d'organiser des entretiens d'embauche et des tests dans les centres de formation publics. L'ANETI se charge alors de la formation des travailleurs présélectionnés (essentiellement des cours de langues). Une tentative de coopération avec Adecco Tunisie selon les mêmes modalités a échoué en raison du manque de participation d'Adecco Canada. Les autorités nationales de l'emploi et de la migration en Tunisie jugent cette expérience très positive. Elles insistent sur l'efficacité, en matière d'adéquation des compétences, des programmes, qui réunissent des employeurs potentiels et des candidats potentiels à la migration lors de salons de l'emploi ou d'autres événements analogues (même si les frais opérationnels peuvent être assez élevés). La satisfaction quant au fonctionnement de ce programme justifierait d'envisager de le développer.

¹⁰ www.destination-canada-forum-emploi.ca/accueil.php?lang=fr

2.4 Promotion de la mobilité légale de la main-d'œuvre très qualifiée originaire de Tunisie

| N° | Intitulé du projet/MISMES | Organisme de mise en œuvre | Source de financement |
|----------------------------|---|---|---|
| 4 | Promotion de la mobilité légale de la main-d'œuvre très qualifiée originaire de la Tunisie (stages en Allemagne pour les ingénieurs au chômage) | Gesellschaft für International Zusammenarbeit (GIZ) | Allemagne (Ministère fédéral des Affaires étrangères) |
| Durée | Budget | Bénéficiaires | Activités principales |
| Juillet 2012- Déc. 2013 | 1 700 000 € | 100 demandeurs d'emploi et 57 entreprises | Sélection d'ingénieurs au chômage Cours de langue allemande et orientation préalable au départ (3 mois) Placement à des stages en entreprise en Allemagne |

Ce projet a été conçu comme un projet pilote destiné aux ingénieurs tunisiens au chômage. Il consistait à sélectionner 130 jeunes candidats de 22 à 32 ans, en coopération avec les services de placement international allemands (ZAV) et l'ANETI, dont 120 ont bénéficié d'une première période de formation de cinq mois: essentiellement un cours intensif d'allemand au Goethe-Institut de Tunis plus deux mois d'orientation interculturelle. Cette période a été suivie, pour 101 d'entre eux, d'un stage de six mois en Allemagne au cours duquel le programme leur a offert trois mois supplémentaires de formation continue, leur a apporté un soutien et une assistance administrative et a couvert une partie du salaire des stagiaires. Les bénéficiaires étaient à 27 % des femmes et à 73 % des hommes.

D'un point de vue juridique, les stagiaires ont reçu une carte bleue afin de pouvoir séjourner en Allemagne (avec un salaire annuel d'au moins 37 200 EUR). Au début, il a été difficile de trouver des entreprises allemandes disposées à offrir des places: apparemment, elles trouvent qu'il est trop coûteux de recruter dans les pays du sud de la Méditerranée et préfèrent les États membres de l'Union. Mais cela a finalement été possible grâce au soutien de la Confédération allemande des employeurs, et 56 entreprises allemandes ont finalement participé au programme. Après le programme, 70 des 100 bénéficiaires ont reçu une offre de contrat de travail immédiatement après leur stage et les autres ont reçu une aide afin de trouver un emploi en Tunisie.

Les enseignements tirés de cette expérience peuvent être résumés comme suit.

- Le cadre institutionnel est essentiel pour une migration légale de la main-d'œuvre sans heurts; il ne suffit pas d'ouvrir les marchés et une assistance à l'orientation interculturelle non négligeable doit être apportée, notamment des mesures destinées à établir la confiance.
- Les employeurs allemands, en particulier les petites et moyennes entreprises, ne sont clairement pas disposés à payer les coûts des programmes de migration gérés (si le programme ne couvre pas une part substantielle de ces coûts). Un fonds de coopération doit donc être mobilisé, mais alors, quel est le niveau de priorité de ces programmes, et le rapport coûts-avantages? Quelque 64 des employeurs participant ont indiqué dans une enquête que l'aide financière était une de leurs motivations et pour 48 % d'entre eux, l'aide reçue de la GIZ et de l'agence fédérale pour l'emploi.
- Bien qu'il ne s'agisse pas d'un problème majeur pour un projet pilote, le coût unitaire du programme était énorme. Malgré le succès sur le plan des taux de placement (71 %), le coût de chacun des contrats de travail obtenu était supérieur à 20 000 EUR, et le coût moyen pour chaque bénéficiaire s'élevait à 15 000 EUR.

- L'une des leçons tirées par les responsables du programme est l'importance cruciale de la préparation intensive des migrants potentiels, notamment dans la langue du pays de destination, complétée par une préparation interculturelle et une aide à l'intégration. Cela justifie les besoins des MISMES pour un cycle migratoire fructueux.

Les employeurs allemands qui ont participé au programme se sont dits satisfaits du niveau des qualifications des candidats tunisiens et de l'organisation générale du programme. En fait, le projet est reconduit en 2015 et 2016 et étendu à 150 autres ingénieurs au chômage, avec quelques ajustements mineurs¹¹. Les difficultés auxquelles il faut faire face sont la «domestication» du projet, autrement dit l'intégration de sa gestion dans les institutions tunisiennes, et la durabilité des fonds requis pour le mettre en œuvre.

2.5 TAPIG (Partenariat de transition en matière de système de santé)

| N° | Intitulé du projet/MISMES | | Organisme de mise en œuvre | Source de financement |
|----------------|--|--|---|------------------------------------|
| 5 | TAPIG (Partenariat de transition en matière de système de santé) | | Services de conseil – bureau de projet TAPIG | Groupe hospitalier privé Asklepios |
| Durée | Budget | Bénéficiaires | Activités principales | |
| 2012-août 2013 | Plus de 2,5 millions € | 50 migrants en Allemagne + 25 préintégrations en Tunisie | Sélection et formation en langue de 3 mois pour le personnel paramédical Stage de formation de 6 mois à l'hôpital de Hambourg Contrat de travail de 3 ans | |

Ce projet vise à offrir à 150 jeunes Tunisiens en fin de scolarité une formation préalable au départ de six mois (langue allemande et orientation culturelle) et un apprentissage de trois ans comme «infirmiers qualifiés» dans un hôpital privé à Hambourg, en Allemagne. Le projet comprend aussi un engagement à signer ensuite un contrat de travail de cinq ans (avec un salaire brut de 2 000 EUR par mois). Le ministère de la Santé, plutôt que l'ANETI, a géré le programme, bien que cette dernière ait signé une convention de trois ans avec l'agence fédérale allemande pour l'emploi concernant précisément le personnel paramédical. Les coûts de la formation préalable au départ et de l'apprentissage ont été couverts par l'employeur (75 %), par des fonds publics (10 %) et par les différents bénéficiaires sélectionnés pour participer au programme (contribution personnelle de 15 %, environ 19 000 EUR). En raison du montant élevé de la contribution, il était prévu de proposer aux apprentis d'obtenir des prêts étudiants afin de couvrir les coûts de l'apprentissage.

Les enseignements suivants peuvent être tirés de l'expérience, interrompue après un an, alors que la moitié seulement des bénéficiaires prévus s'étaient rendus en Allemagne.

- Les autorités tunisiennes ont insisté pour sélectionner et placer des infirmiers déjà formés au lieu de jeunes en fin de scolarité dans le cadre du programme. Cela a donné lieu à une grande disparité entre les attentes concernant le poste et son contenu et son statut réels. Ensuite, lorsque les bénéficiaires du programme ont appris qu'ils avaient la possibilité de faire reconnaître leurs diplômes en Allemagne (dans le cadre d'une nouvelle loi allemande sur la reconnaissance des certifications étrangères), ils ont perdu tout intérêt à demeurer apprentis dans l'hôpital d'accueil.
- La contribution personnelle (destinée à imposer un coût de sortie aux participants), à laquelle tous les participants avaient donné leur consentement explicite, a posé beaucoup de problèmes. Les tentatives de trouver un moyen de financer cette contribution grâce à un prêt étudiant (garanti par

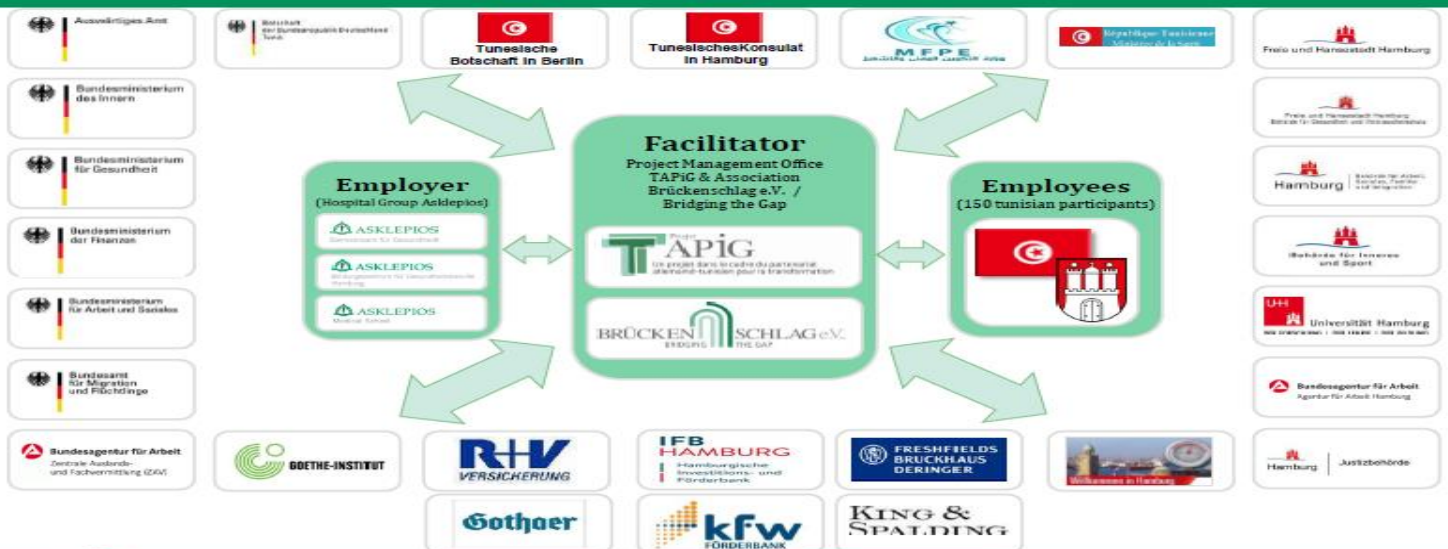
¹¹ Voir www.webmanagercenter.com/actualite/economie/2014/10/22/156006/formation-emploi-l-aneti-et-la-giz-concretisent-le-pacte-de-mobilite-germano-tunisien

un fonds mutuel) ne se sont pas concrétisées et ont entraîné des dépenses considérables pour l'employeur. Pour les futures expériences de prêts à la formation pour les étudiants, une garantie est jugée nécessaire.

- L'expérience a montré que les participants avaient des besoins d'adaptation particuliers, par exemple sur le plan du logement, du soutien, de l'adaptation socioculturelle. Étant donné qu'en vertu de la loi allemande, ils ne peuvent bénéficier de conditions de travail différentes des stagiaires nationaux, le responsable du programme a décidé de créer sa propre ONG afin d'apporter un soutien aux stagiaires et de les accompagner (Brückenschlag e.V./Comblant le fossé de l'intégration).
- La configuration institutionnelle d'une telle formation pour le programme de migration légale était extrêmement complexe, et ce à la fois dans le pays d'origine et dans le pays de destination. Cela a compliqué son fonctionnement (voir graphique ci-dessous).
- Enfin, le projet a échoué et toutes les parties étaient mécontentes. Les participants pensaient qu'ils étaient trop qualifiés pour le poste et sous-payés, ils ont posé trop de problèmes à l'employeur, ce qui a entraîné des frais considérables. Étant donné le profil sélectionné des bénéficiaires, aucune compétence n'a réellement été développée. Quarante-quatre des 50 bénéficiaires qui ont participé au programme et atteint la phase de stage étaient toujours employés en avril 2014.

Ayant appris des erreurs, l'idée du projet est réadaptée et le responsable du projet défend une version ajustée du programme en Moldavie.

Authorities, Institutions & Partners



2.6 Formation préalable au départ

| N° | Intitulé du projet/MISMES | Organisme de mise en œuvre | Source de financement |
|----------|-------------------------------|----------------------------|---|
| 6 | Formation préalable au départ | ANETI | Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi |
| Durée | Budget | Bénéficiaires | Activités principales |
| En cours | Sans objet | Sans objet | Essentiellement formation en langues Dans certains cas, formation professionnelle particulière |

La formation préalable au départ n'est traditionnellement pas pratiquée en Tunisie, contrairement à d'autres pays. C'est peut-être parce que la formation préalable au départ est davantage adaptée aux migrants circulaires ou temporaires qu'aux migrants permanents, qui constituent l'essentiel des travailleurs migrants tunisiens. Mais aucune formation préalable au départ n'a, par exemple, été proposée aux travailleurs temporaires tunisiens en France.

En tout état de cause, dans son portefeuille de services, l'ANETI propose des cours de formation adaptés aux besoins particuliers des employeurs internationaux qui proposent des offres d'emploi pour les candidats tunisiens lorsqu'il y a une demande. Il s'agit essentiellement de cours de langues (surtout l'anglais) et dans des cas très particuliers, d'une formation professionnelle (par exemple, pour les infirmiers destinés au marché du travail belge, conjointement avec l'ATCT en 2009). En 2010, un programme de formation a été lancé pour renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi (autrement dit, il n'était pas lié à des offres d'emploi précises), qui consistait essentiellement en des cours d'anglais et de français, mais il a ensuite été arrêté. Dans l'ensemble, toutes les parties concernées estiment que l'offre de formation de l'ANETI était trop rigide, qu'elle n'était pas adaptée aux besoins et au profil des employeurs ou des travailleurs et qu'elle était limitée par des considérations administratives. Mais elle conserve le monopole de ce genre de formation.

Aucune formation préalable au départ n'a été proposée aux bénéficiaires du regroupement familial en Europe, et ce même s'ils finissent souvent par travailler sur les marchés du travail des pays de destination. Ils pourraient donc en tirer un avantage considérable en matière d'intégration sur le marché du travail dans les pays de destination. En effet, la plupart des migrants tunisiens sont admis dans l'UE pour des raisons autres que celles liées au travail, et ils pourraient également bénéficier de MISMES. Par exemple, en 2013, 23 853 premiers permis de séjour ont été délivrés pour les Tunisiens dans l'ensemble de l'UE. Les raisons mentionnées concernant la délivrance de premiers permis de séjour aux Tunisiens peuvent être ventilées comme suit : raisons familiales (59,5%), éducation (18,3%), travail (14,9%) et autres raisons (7,3%) (Eurostat).

2.7 Programmes d'aide au retour volontaire et à la réintégration (AVRR)

| N° | Intitulé du projet/MISMES | Organisme de mise en œuvre | Source de financement |
|--------------|--|------------------------------|---|
| 7 | Programmes AVRR: (1) Suisse-OIM; (2) OFII; (3) ICMPD | (1) OIM; (2) OFII; (3) ICMPD | (1) Suisse; (2) France; (3) UE |
| Durée | Budget | Bénéficiaires | Activités principales |
| Juin 2012-14 | (1) 15 millions TND | (1) 709 (juin 2014) | Aide au retour volontaire des émigrants tunisiens Aide à la réintégration grâce à une formation et à un soutien financier au développement d'entreprise (ou à la réinsertion sur le marché du travail) |

La Tunisie, comme d'autres pays d'émigration, a une longue tradition de programmes AVRR, mais ces derniers se sont intensifiés et ont proliféré ces dernières années, depuis la révolution tunisienne. Les programmes en cours sont essentiellement les suivants: le programme AVRR suisse géré par l'OIM; le programme AVRR français géré par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), dont les mécanismes opérationnels ont été revus en 2014; et un petit projet pilote mis en œuvre par l'ICMPD dans le cadre de son programme d'assistance technique financé par l'Union européenne. Ces dernières années, dans le cadre de son programme AVRR mondial, l'OIM a aussi géré le retour des migrants de dix autres pays.

Le programme AVRR suisse a été sélectionné pour faire l'objet d'une étude de cas approfondie et des informations substantielles figurent au chapitre 3 ci-après. Pour le programme AVRR français, une convention a été signée avec l'ANETI en vue de dispenser une formation aux migrants de retour au pays afin qu'ils créent leur propre entreprise (formation en entrepreneuriat) et d'offrir 200 dinars par mois aux bénéficiaires/stagiaires en guise d'aide à la création d'entreprise (100 TDN jusqu'à 2014). En fait, une subvention conditionnelle en vue de créer une entreprise sur la base d'un plan d'affaires est la modalité la plus courante de l'AVRR. Une nouvelle modalité mise en œuvre depuis 2014 est l'aide à la réintégration sur le marché du travail, en couvrant jusqu'à 50 % du salaire du migrant de retour au pays au cours de la première année, en complément d'un programme de formation de l'ANETI.

En règle générale, les programmes AVRR sont des programmes à forte intensité de main-d'œuvre et d'institutions, ce qui signifie que la part du budget total qui atteint réellement les bénéficiaires est très limitée (en général, elle ne dépasse pas 20-30 %, pour l'AVRR suisse analysée ci-après au chapitre 3, elle s'élève à 33 %), bien qu'ils bénéficient aussi de la formation reçue. Selon les entretiens, l'OTE estime qu'environ 30 % des bénéficiaires des programmes AVRR ne se «réinsèrent» pas. En toute éventualité, un taux d'échec naturel des projets AVRR doit être pris en compte dans toute évaluation, compte tenu du profil psychosocial particulier des bénéficiaires. Un point intéressant concernant l'évaluation comparative des programmes AVRR en Tunisie est la question suivante: dans quelle mesure le réseau des attachés sociaux dans les pays de destination et de délégués régionaux de l'OTE dans les régions d'origine contribue-t-il à l'efficacité des programmes AVRR (sur le plan du taux de réussite des projets)? Les délégués régionaux de l'OTE et de l'ANETI sont généralement membres des groupes d'évaluation des plan d'affaires dans les régions de retour (et l'OTE est chargé du suivi du programme suisse et de celui de l'ICMPD), mais aucune donnée précise n'a pu être collectée à cet égard.

Sur le plan de l'évaluation, il faut tenir compte du fait que le principal objectif des programmes AVRR est d'encourager le retour. Ces programmes sont donc dans une large mesure conçus comme un incitatif conditionnel au retour (une sorte d'avantage social lié à celui-ci) plutôt que comme une aide à la réintégration. Les informations disponibles ne nous permettent pas de tirer des conclusions sur l'un ou l'autre de ces objectifs ni de déterminer si le retour a été durable et accompagné d'une véritable réintégration. Il n'existe par exemple pas de données systématiques sur le nombre de bénéficiaires qui migrent à nouveau. Dans le cadre des programmes AVRR, une procédure type consiste à rendre visite au bénéficiaire six mois après la fin du programme, mais les résultats ne sont pas disponibles.

2.8 Formation en entrepreneuriat pour les migrants de retour au pays

| N° | Intitulé du projet/MISMES | Organisme de mise en œuvre | Source de financement |
|----------|--|----------------------------|---|
| 8 | Formation en entrepreneuriat pour les migrants de retour au pays | ANETI | Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi |
| Durée | Budget | Bénéficiaires | Activités principales |
| En cours | Sans objet | Sans objet | Trois programmes/modules de formation sur l'élaboration d'un plan d'affaires et l'entrepreneuriat |

L'ANETI propose trois modules de formation standard pour les demandeurs d'emploi en Tunisie, y compris les migrants de retour au pays: une formation d'une durée de 14 jours sur le développement d'entreprise (CREE)¹²; une formation de 14 ou 20 jours sur la création d'entreprise et l'entrepreneuriat (CEFE); et une formation de trois jours sur le développement d'idées pour entreprendre (MORAINE). Le contenu de ces cours n'est cependant pas à jour et n'est pas adapté aux besoins particuliers des différents groupes bénéficiaires; ils sont par exemple mal adaptés aux personnes sans diplôme. Ils sont aussi généralement dispensés en français plutôt qu'en arabe.

Par ailleurs, la fréquence de ces cours est soumise à des contraintes administratives et dépend de la disponibilité d'un nombre suffisant de bénéficiaires, ce qui entraîne des retards contreproductifs. Cela a poussé l'OIM, dans le cadre de l'aide au retour volontaire et à la réintégration avec la Suisse, à chercher une alternative privée (CONNECT, Confédération des entreprises citoyennes de Tunisie, voir étude de cas au chapitre 3); l'OFII est en train de suivre la même voie. De façon plus générale, on peut légitimement se demander si un grand service public pour l'emploi est le meilleur instrument pour proposer ce genre de formation sur mesure. Le rôle de la société civile dans ce type de formation sur mesure semble être essentiel, tout comme pour le renforcement des réseaux pertinents entre les migrants de retour au pays/leurs projets et les organisations locales.

2.9 Centres de ressources pour les migrants (CRM)

| N° | Intitulé du projet/MISMES | Organisme de mise en œuvre | Source de financement |
|---------|---|---|--|
| 9 | Centres de ressources pour les migrants (CRM) | Organisation internationale pour les migrations avec l'OTE et l'ANETI | Fonds de développement de l'OIM ANETI et OTE (pour le personnel) |
| Durée | Budget | Bénéficiaires | Activités principales |
| 2013-14 | 181 000 \$ | Sans objet | Fournir des informations aux migrants potentiels et aux migrants de retour au pays |

Cette nouvelle initiative en Tunisie (mise en œuvre de longue date dans d'autres pays) a été lancée en 2013 et est trop récente pour pouvoir être véritablement évaluée. Trois centres de ressources pour les migrants (CRM) ont été créés à Le Kef, Sfax et Tunis. Ces trois centres sont situés à la délégation régionale (ou au siège) de l'OTE et comprennent une équipe conjointe de deux conseillers, un de l'OTE et l'autre de l'ANETI. Ces services semblent être peu utilisés. Aucune donnée concrète sur le nombre d'utilisateurs n'a pu être obtenue, excepté concernant le CRM de Tunis, où environ un utilisateur par jour avait été enregistré depuis sa création.

¹² www.emploi.nat.tn/fo/Fr/global.php?menu2=47

Neuf utilisateurs sur dix sont des migrants potentiels et plus de la moitié d'entre eux possèdent un diplôme, avec très peu de migrants de retour au pays en raison du manque de possibilités de migration légale mentionné ci-dessus et de la nature des informations fournies, qui renvoient essentiellement aux services de l'ANETI. Cela amène à remettre en question l'utilité et la valeur ajoutée de ces centres. Dans le cas du CRM de Tunis, sa présence au siège de l'OTE est source de confusion avec le guichet unique lancé en 2013 pour les procédures administratives des émigrants tunisiens (qui fait peut-être double emploi). En outre, il n'y a jusqu'ici pas eu d'échange d'informations systématique entre les trois centres de ressources pour les migrants. La viabilité de ce projet est aussi remise en question, car les fonds mobilisés par l'OIM seront bientôt épuisés; le projet était à l'origine prévu pour une période de 12 mois.

2.10 Jeunesse, emploi et migration (JEM)

| N° | Intitulé du projet/MISMES | | Organisme de mise en œuvre | Source de financement |
|---------|---|---------------|---|-----------------------|
| 10 | Programme «Jeunesse, emploi et migration» | | Nations unies (OIM pour le volet «migration») | Gouvernement espagnol |
| Durée | Budget | Bénéficiaires | Activités principales | |
| 2002-12 | 115 000 \$ + 32 000 TND | 151 | Placement international pilote Formations préalables au départ pilotes Soutien pilote aux activités génératrices de revenus pour les migrants de retour au pays | |

JEM était un projet impliquant plusieurs pays, plusieurs agences et plusieurs volets mis en œuvre dans le cadre des objectifs du millénaire pour le développement. En Tunisie, il couvrait des activités dans le domaine de la migration visant à améliorer et à développer la capacité régionale dans les régions à forte migration, à savoir Le Kef, Gafsa et Tunis. Ces activités dans le domaine de la migration ont été mises en œuvre par l'OIM et se composaient de trois volets: un projet pilote de placement international (63 bénéficiaires); un programme infructueux de migration circulaire avec l'Italie (les bénéficiaires ne sont jamais revenus au pays); une formation préalable au départ pour 39 candidats en partance pour la Belgique et 20 pour le Canada (essentiellement des cours d'anglais et de néerlandais, y compris un manuel de formation juridique et culturelle); ainsi qu'un soutien aux activités génératrices de revenus lors du retour de Libye (notamment un programme de formation de trois jours de l'ANETI pour 29 bénéficiaires). Une conclusion intéressante tirée de ce dernier volet est que le niveau d'études des bénéficiaires n'influait pas vraiment la réussite du programme de réintégration; en revanche, la situation économique (et le taux de chômage) dans la région de retour semble être un facteur essentiel de la réussite de ces programmes.

Étant donné le nombre limité de bénéficiaires, le coût unitaire de ces activités était très élevé. Après la fin du projet, aucun suivi ni aucune évaluation d'impact n'a été entrepris, mais les parties concernées consultées ont déclaré qu'elles avaient l'impression, au vu des résultats en général, que cela n'avait pas fonctionné comme prévu.

Dans l'ensemble, le nombre de MISMES recensées en Tunisie (dix) est relativement faible compte tenu de l'ampleur et de l'histoire de la migration tunisienne. Il semble particulièrement faible comparé aux pays du voisinage du partenariat oriental de l'Union européenne. En outre, trois des dix MISMES recensées ne sont en place que depuis 2012 (aucune véritable évaluation n'est donc encore possible), deux ne sont en place que depuis 2009 et trois s'inscrivent dans l'activité administrative normale d'agences publiques spécialisées, sans évaluation des résultats.

Le degré de participation des autorités nationales aux MISMES est cependant très élevé: cinq MISMES sur dix sont financées et mises en œuvre par des organismes publics dans le cadre de leur mandat administratif. En effet, les agences nationales (en particulier l'ANETI, l'ATCT et l'OTE)

participent directement à la mise en œuvre de presque toutes les MISMES, y compris celles qui sont gérées par des agences de coopération internationales. Cela facilite la coordination et offre un point d'entrée évident pour tout plan d'amélioration de l'efficacité des MISMES dans le pays. Cependant, malgré cette tradition de participation de l'État aux mesures de soutien aux migrants en Tunisie, qui cadre avec la politique nationale de promotion et de facilitation de la migration légale de la main-d'œuvre, les capacités institutionnelles ne sont pas toujours à la hauteur des difficultés et des besoins des travailleurs migrants (en particulier en ce qui concerne l'ANETI). Il peut être utile de noter que les initiatives les plus récentes proviennent des organisations et des donateurs internationaux.

Le type de MISMES le plus courant en Tunisie (cinq sur dix), et celui dans lequel le pays possède le plus d'expérience, est le placement international. Outre les MISMES en cours, d'autres expériences ont eu lieu dans le passé, en particulier dans le cadre d'accords (avec la France) ou de programmes (par exemple avec l'Italie en 2006-09) bilatéraux en matière d'emploi. La formation préalable fait largement défaut dans le pays, malgré deux expériences intéressantes récentes dans le développement des compétences pour la migration (essentiellement des formations en langues), toutes deux orientées vers le marché du travail allemand. La Tunisie ne dispose actuellement d'aucun projet actif visant à valoriser les compétences des migrants ni de programmes de diaspora (bien que TOKTEN ait été mis en œuvre dans le pays dans les années 90).

Aucune évaluation complète des mesures de soutien aux migrants n'a encore été menée en Tunisie (comme cela a par exemple été le cas pour les politiques actives du marché du travail, qui ont été évaluées en 2009). Aucune collecte d'informations systématique n'a lieu sur les services et les bénéficiaires, et les informations de base requises à cet égard sont éparpillées, voire parfois perdues.

3. ÉTUDES DE CAS MISMES: PROGRAMME SUISSE D'AIDE AU RETOUR VOLONTAIRE ET À LA RÉINTÉGRATION (AVRR SUISSE)

3.1 Vue d'ensemble du programme AVRR¹³

Après la révolution tunisienne du 14 janvier 2011, le nombre de migrants tunisiens en Suisse a considérablement augmenté. Au cours de la même année, la Tunisie est devenue le deuxième plus grand pays d'origine des demandeurs d'asile en Suisse avec 2 574 Tunisiens ayant demandé l'asile. Dans ces conditions de pression migratoire, tout en n'étant pas une réponse directe à celle-ci, le programme suisse d'aide au retour volontaire et à la réintégration (AVRR Suisse) a été lancé en Tunisie. Il s'agit d'un programme standard, qui s'inscrit dans le cadre du programme AVRR financé global de l'OIM. Selon le partenaire de coopération suisse, le programme visait à réintégrer 850 Tunisiens qui vivaient en Suisse en tant que demandeurs d'asile et souhaitaient rentrer en Tunisie. De par son ampleur, il s'agit du deuxième plus grand programme de retour volontaire de migrants financé par la Suisse, après le programme d'aide au retour des Kosovars en 1999. Tous les demandeurs d'asile tunisiens qui sont arrivés avant ou après les événements de janvier 2011 peuvent bénéficier de ce programme.

Le programme a été lancé en juillet 2012 et a pris fin en décembre 2014. Il était doté d'un budget estimé à 7 788 526 francs suisses ou près de 15 millions de dinars tunisiens. Il a été financé par l'Office fédéral des migrations (ODM) suisse et mis en œuvre par l'OIM, avec la participation de ses bureaux à Berne et à Tunis. L'OIM Tunisie a aidé les migrants qui avaient décidé de rentrer volontairement au pays, de leur arrivée à l'aéroport jusqu'à six mois après la mise en œuvre d'un projet de réintégration. L'OIM a ainsi mis en place un système de suivi qui faisait intervenir les organes institutionnels tunisiens concernés et une équipe de soutien aux Tunisiens candidats au retour à tous les stades de développement d'un projet de réintégration viable qui renforce leur employabilité sur le marché du travail tunisien.

Le programme AVRR a donc permis aux Tunisiens qui souhaitaient rentrer volontairement au pays de retourner dans leur pays d'origine tout en bénéficiant aussi d'une assistance technique et financière afin de pouvoir développer leurs projets avec une aide financière comprise entre 3 000 CHF et 15 000 CHF en fonction du nombre de partenaires qui participaient au développement des activités génératrices de revenus. Les projets élaborés par les bénéficiaires pouvaient donc être des projets individuels ou communautaires. Ils pouvaient se joindre à des membres de la communauté afin de mettre leurs projets en œuvre, moyennant certaines contraintes et conditions (par exemple, un maximum de quatre partenaires).

La participation de l'OIM s'est déroulée conformément à trois objectifs. Premièrement, faciliter le retour volontaire des Tunisiens venus en Suisse dans les meilleures conditions possibles. Deuxièmement, aider les migrants candidats au retour à établir un projet qui facilite durablement leur réintégration en Tunisie et sur le marché du travail. Enfin, troisièmement, mettre au point un système de suivi qui fasse intervenir les organes institutionnels tunisiens concernés afin d'optimiser le soutien et de garantir sa transparence. Les partenaires tunisiens ayant participé au programme de l'OIM, soit par l'intermédiaire du comité de pilotage soit en mettant le programme en œuvre (ou les deux à la fois), étaient le ministère des Affaires sociales, le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, le ministère de l'Agriculture, l'OTE, l'ANETI, la CONECT (Confédération des entreprises

¹³ Les auteurs du présent chapitre sont le Professeur Mohamed Kriaa et Mohamed Alaa Demnati.

citoyennes de Tunisie), l'Office d'élevage de pâturage (OEP) et la Société mutuelle de base agraire à Jebiniana.

Afin de garantir que le projet se déroule bien et atteint les objectifs définis au préalable, un comité de pilotage a été mis en place. Il se composait du responsable de la mission OIM Tunisie, du responsable de la migration et de la protection à l'ambassade de Suisse, d'un représentant du ministère des Affaires sociales, d'un représentant de l'OTE, d'un coordinateur de projet et d'un assistant de projet (à Tunis et Sfax), ainsi que de représentants de la CONECT et de l'ANETI. Le comité se réunissait une à trois fois par mois. Le mandat du comité consistait essentiellement à approuver le retour ou l'introduction d'une nouvelle demande ou à formuler des recommandations sur les projets présentés par l'équipe de l'AVRR, tout en appliquant un système d'évaluation, de suivi et de surveillance des projets des bénéficiaires afin de garantir leur viabilité.

De plus, en raison du grand nombre de bénéficiaires dans la région de Sfax, un comité technique assigné à ce gouvernorat a été créé par l'OIM. Il était chargé de passer en revue les dossiers des bénéficiaires dans la région et de préparer des recommandations appropriées pour le comité de pilotage. Le comité technique se composait de différents partenaires, principalement l'équipe de projet de Sfax, l'ambassadeur de Suisse, l'OTE, l'ANETI, la CONECT, l'Office d'élevage de pâturage et le Centre d'affaires de Sfax.

Enfin, l'équipe de l'OIM chargée de mettre le projet AVRR en œuvre était chargée d'apporter une assistance directe aux projets des migrants tunisiens de retour au pays. L'équipe de l'OIM garantissait que les migrants candidats au retour recevaient un soutien en les guidant dans la conception et la mise en place de leurs projets grâce à un soutien et un suivi de la formation à la préparation de leurs plans d'affaires et à la concrétisation du projet.

3.2 Différentes phases d'exploitation du programme

Le programme AVRR couvrait l'accueil des bénéficiaires, l'assistance à l'élaboration des projets, le suivi ainsi que le contrôle final des projets mis en œuvre. La mise en œuvre du programme, qui a commencé avec l'OIM à Berne en Suisse, pouvait être répartie en cinq phases principales.

Phase 1: Contacter et aider les bénéficiaires en Suisse

Tout a commencé en Suisse en informant les demandeurs d'asile tunisiens vivant en Suisse qui désiraient rentrer volontairement en Tunisie du programme AVRR. La diffusion de l'information avait lieu dans les centres d'accueil des migrants (centres nationaux ou cantonaux) ou par le bouche-à-oreille.

Les candidats au retour volontaire se présentaient aux bureaux de l'OIM à Berne. Leurs dossiers étaient examinés en étroite coopération avec l'attaché social tunisien en Suisse. Les candidats recevaient des conseils et des explications concernant les options de réintégration de l'OIM à Berne et des autorités cantonales. Le soutien apporté aux candidats en Suisse permettait à chaque personne de déterminer le projet qu'elle souhaitait lancer, compte tenu du fait que la proposition devait venir du candidat, dans une optique d'autonomisation.

L'OIM de Berne préparait une fiche d'information pour chaque bénéficiaire, qui comprenait différents éléments essentiels relatifs au migrant candidat au retour, tels que son profil et le projet qu'il souhaitait développer en Tunisie. La fiche d'information était envoyée à l'OIM de Tunis avant que le bénéficiaire quitte la Suisse. Pour leur retour, les bénéficiaires recevaient (outre le budget alloué au projet) une somme de 1 000 CHF et un billet d'avion pour Tunis.

Il est à noter qu'au début, le programme AVRRE était ouvert à tous les cas régis par la convention de Dublin¹⁴, ce qui signifie que le pays de refuge du demandeur d'asile ne faisait pas partie des critères qui déterminaient l'État qui serait chargé d'examiner leur demande d'asile. Cependant, de nombreuses personnes vivant dans d'autres pays de l'Union ont profité de cette particularité de la convention de Dublin pour rejoindre le programme AVRRE, ce qui a engendré un pic inattendu dans les retours volontaires entre août et septembre 2013. Cette situation a créé des difficultés pour le gouvernement suisse, car le programme a attiré de nombreux demandeurs d'asile des autres pays de l'Union, qui voulaient en bénéficier. En conséquence, le programme a été adapté afin de n'accepter que les demandes de migrants qui avaient demandé l'asile pour la première fois en Suisse.

Au début du programme, afin de faire face aux grands nombres de réfugiés, avec une forte concentration dans le gouvernorat de Sfax, l'OIM a ouvert un bureau dans la région afin de mieux répondre à la nouvelle situation critique. Cela a contribué à stabiliser les services aux candidats au retour.

Phase 2: Arrivée en Tunisie et contact avec l'OIM Tunis

L'OIM était chargé de l'accueil du bénéficiaire du programme AVRRE dès son arrivée à Tunis, même à l'aéroport. Cette responsabilité couvrait les coûts du voyage du bénéficiaire jusqu'à sa région d'origine. Le bénéficiaire devait alors, s'il souhaitait entreprendre son projet, avoir contacté le bureau de l'OIM à Tunis ou à Sfax de sa propre initiative afin de prendre connaissance des modalités du programme et se présenter à la formation.

Afin de faciliter les contacts, l'OIM Tunis organisait des réunions d'information qui réunissaient en moyenne 15 personnes. L'objectif de ces réunions était d'expliquer aux bénéficiaires toutes les procédures à suivre avant que leurs projets puissent commencer. Il s'agissait notamment de clarifier des aspects très importants de l'aide afin de prévenir certains malentendus. Par exemple, le budget alloué aux différents projets ne pouvait être versé qu'aux fournisseurs qui étaient sélectionnés conformément aux procédures de l'OIM.

Il est à noter que 38 % des bénéficiaires rentraient en Tunisie mais ne contactaient pas l'OIM, renonçant ainsi à la possibilité de développer leurs projets. En principe, ces personnes n'étaient pas contactées par l'équipe de projet, parce que le retour et le lancement d'un projet devaient être volontaires et venir des bénéficiaires eux-mêmes. Lorsque leurs coordonnées téléphoniques étaient disponibles, les équipes de l'OIM tentaient cependant de contacter les bénéficiaires avant l'expiration du délai imparti pour établir un contact, afin de leur rappeler la possibilité de développer un projet.

Phase 3: Procédure de formation

Aucune formation n'était initialement prévue dans le projet original, mais elle a été intégrée pour combler les lacunes des bénéficiaires dans le cadre du lancement de leurs projets. Il faut garder à l'esprit que la majorité des candidats au retour étaient peu instruits et qu'ils avaient besoin d'un soutien rapproché afin de pouvoir concevoir leurs plans d'affaires, nécessaires pour que leurs projets soient approuvés. Les premières vagues de bénéficiaires, environ 40 personnes, n'ont suivi aucune formation et ont directement reçu un plan d'affaires. Le comité de pilotage a immédiatement diagnostiqué le problème qui compromettait sérieusement la viabilité des projets. L'ANETI a donc d'abord été contactée en tant que membre du comité de pilotage et qu'agence pour l'emploi disposant d'un catalogue de formations varié. Elle a organisé le premier cours de formation avant que le comité ne fasse appel à une deuxième organisation, la CONECT, pour organiser des formations plus adaptées aux profils des bénéficiaires, que l'ANETI ne pouvait pas gérer en raison du faible niveau

¹⁴La convention de Dublin a été signée à Dublin, en Irlande, le 15 juin 1990 et est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 1990, avec pour objectif principal de garantir l'harmonisation des politiques d'asile des États membres de l'Union. La Suisse a signé la convention le 12 décembre 2008.

d'études des bénéficiaires et du besoin de formation immédiate et adaptée. Les deux types de formation que les bénéficiaires ont reçus sont présentés ci-après.

- **Formation dispensée par l'ANETI:** Au total, 53 bénéficiaires ont été formés par l'ANETI, principalement dans le cadre du programme de formation CEFE (Création d'entreprise et formation d'entrepreneurs), tandis que deux personnes ont reçu la formation intitulée GERME (Gérer mieux votre entreprise). Le CEFE est un programme de formation qui s'étend sur 20 jours et qui garantit ensuite aux bénéficiaires une aide de l'ANETI. La formation GERME dure sept jours et est axée sur les aspects pointus de la gestion de microprojets relatifs au marketing, à la gestion des stocks et même à la planification, ce qui signifie que ce type de formation est indubitablement inadapté aux bénéficiaires du projet AVRR.
- **Formation dispensée par CONECT:** Au total, 438 bénéficiaires avaient suivi la formation dispensée par la CONECT en juin 2014. Cette formation a été introduite lors de la deuxième phase pour remplacer partiellement les cours de formation de l'ANETI et être adaptées aux besoins et aux profils des bénéficiaires. La formation se déroulait sur trois jours, le premier jour débutant par une prise de contact avec les participants avant de consacrer du temps à l'approche recommandée par l'OIM pour permettre le déblocage de l'aide financière (devis, brevets, contrat de location, certificat en vue d'exercer un travail agricole, etc.). Le deuxième jour était consacré à la rédaction des plans d'affaires des différents participants et en particulier aux différents aspects de l'entreprise (aspect commercial, aspects et coûts relatifs à la production, aspects financiers et rentabilité). Enfin, le troisième jour était réservé au parachèvement des plans d'affaires avec une assistance personnelle pour chaque participant. La formation dispensée par CONECT n'était pas entièrement satisfaisante même si elle constituait une réponse pratique à l'important afflux de bénéficiaires qui avaient besoin d'être formés rapidement. Les principaux problèmes rencontrés au cours de la formation étaient principalement liés à la mauvaise compréhension des modalités de déblocage de l'aide financière de l'OIM, au manque de compétences techniques requises pour mettre les projets en œuvre et dans certains cas, au manque de discipline de certains participants.

Phase 4: Accès au financement

Une fois le plan d'affaires du bénéficiaire achevé, il était présenté par l'équipe AVRR de l'OIM au comité de pilotage qui examinait le dossier et décidait de sa viabilité. Si le comité jugeait le projet non viable, le plan devait être retravaillé et présenté une nouvelle fois. Si le plan d'affaires était approuvé par le comité, l'OIM payait les fournisseurs dont les bénéficiaires avaient déjà reçu les devis directement.

Les critères d'évaluation des projets étaient la qualité du plan d'affaires, la participation effective du bénéficiaire à tous les stades du programme, son engagement et la viabilité du projet. La contribution du projet au développement de la région et son intégration dans l'économie locale n'étaient pas les principaux objectifs et n'ont été étudiées que de façon indirecte en raison du manque de données fiables ou du manque de coopération entre les parties concernées au niveau local. Des contre-exemples existent cependant, comme le comité technique de la région de Sfax, qui est parvenu à coordonner et même à intégrer dans le comité des partenaires économiques locaux tels que l'Office d'élevage de pâturage, ce qui a été extrêmement bénéfique sur le plan de l'apprentissage et de l'efficacité de la planification et de l'assistance aux bénéficiaires.

Phase 5: Suivi et soutien

Une fois les projets financés, ils faisaient l'objet de deux types de suivi différents. L'équipe de projet de l'OIM assurait le suivi des projets des bénéficiaires, notamment une visite de suivi auprès des bénéficiaires six mois après le paiement ainsi qu'à la demande du bénéficiaire s'il souhaitait rencontrer l'équipe de l'OIM. Ces visites s'inscrivaient dans le suivi et l'évaluation des projets, mais

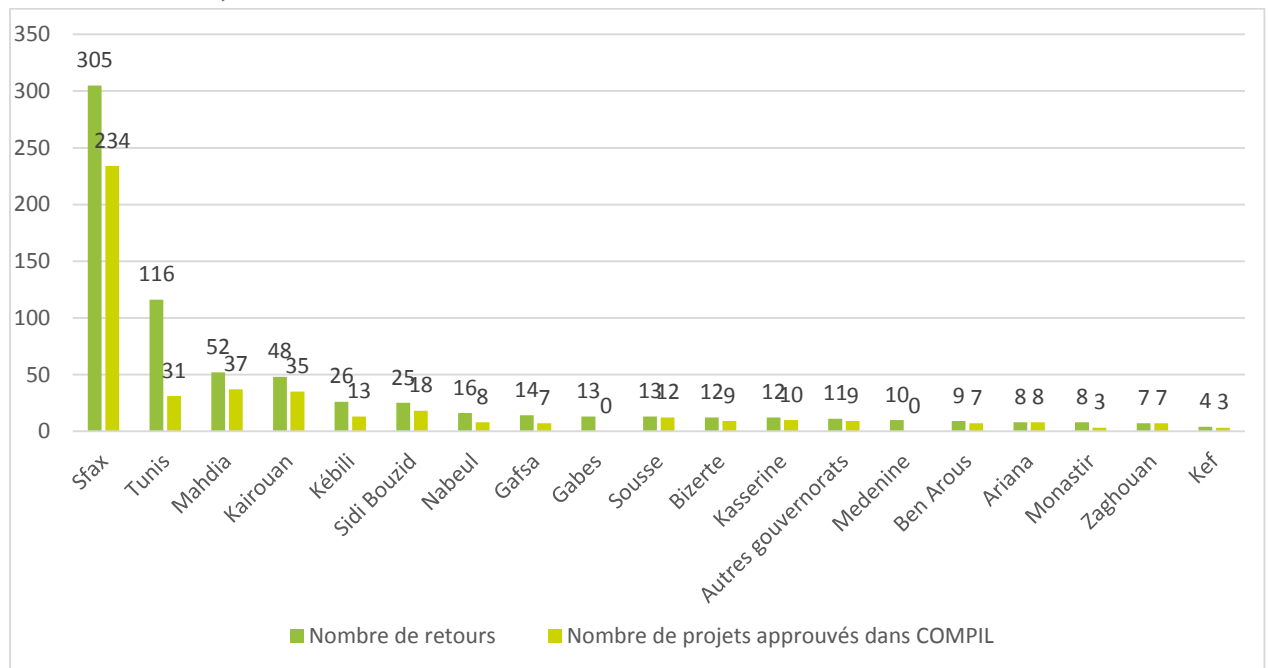
sans soutien effectif. Bien qu'important, ce suivi n'était pas suffisant pour garantir un soutien effectif aux bénéficiaires. Il est à noter que l'objectif de ces visites de suivi était avant tout d'examiner la réussite des projets, les difficultés rencontrées et d'obtenir un retour d'information et de s'informer de l'expérience du bénéficiaire afin de tirer des enseignements de leur expérience.

L'ANETI a aussi apporté son aide aux visites après 3, 6 et 9 mois et ensuite, finalement, au bout de 18 mois. Le bénéficiaire a aussi reçu une somme de 100 TND/mois au cours de la première année qui a suivi la formation. Cette aide n'a été fournie qu'aux 53 bénéficiaires qui ont suivi le programme de formation de l'ANETI.

3.3 Résultats du programme AVRR

Selon le rapport n° 35 du comité de pilotage (mise à jour du 24 juin 2014) par l'OIM, en juin 2014, 709 Tunisiens qui vivaient auparavant en Suisse étaient retournés en Tunisie (708 hommes et seulement une femme) et 36 autres opérations de réintégration avaient été planifiées. La majorité des bénéficiaires étaient des jeunes, près de 64 % (soit 324 personnes) étaient âgés de 25 à 34 ans. Le retour des Tunisiens de Suisse a principalement eu lieu dans les régions d'émigration classiques de Tunisie et les bénéficiaires étaient pour la plupart concentrés dans le gouvernorat de Sfax dans lequel 305 retours ont été suivis, à Tunis avec 116 retours, Mahdia avec 52 retours, Kairouan avec 48 retours, suivis par Kebeli et Sidi Bouzid avec 26 et 25 retours. En outre, la majorité des projets lancés étaient concentrés à Sfax, avec 234 projets développés, suivi par Mahdia avec 37 projets, Kairouan avec 34 projets et Tunis avec 31 projets (**GRAPHIQUE 3.1**).

GRAPHIQUE 3.1 NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES ET LEURS PROJETS APPROUVÉS PAR LE GOUVERNORAT, JUIN 2014



Sur les 709 bénéficiaires, près de 64 % ont suivi la procédure menant au lancement de leurs propres projets et, en juin 2014, 451 de ces projets avaient été approuvés et financés tandis que 36 autres projets avaient été développés (rapport n° 35 du comité de pilotage). Le **TABLEAU 3.1** ci-après indique que le budget destiné à la création des projets s'élevait à 2 565 000 CHF (33 % du budget total), soit un coût moyen par projet d'environ 5 690 CHF ou près de 11 000 TND. Le reste du budget a dans une large mesure été alloué aux partenariats avec les organes institutionnels tunisiens chargés du soutien, du suivi et de la formation des bénéficiaires. Parmi les 451 projets créés, 283 (63 %) étaient des projets individuels et 168 (37 %) des projets communautaires, entrepris par des migrants avec des personnes de leur communauté d'origine, tel que détaillé dans le tableau 3.1.

TABLEAU 3.1 TYPES DE PROJETS APPROUVÉS ET LEUR RÉPARTITION BUDGÉTAIRE, JUIN 2014

| Types de projets | | | | | | Total |
|--------------------------------------|------------|------------|-----------------------------------|------------|------------|-------|
| Projets communautaires | | % | Projets individuels | | % | |
| 15 000 CHF | 29 | 17,3 | 4 000 CHF | 16 | 6 | |
| 12 000 CHF | 20 | 11,9 | 3 000 CHF | 267 | 94 | |
| 10 000 CHF | 2 | 1,1 | | | | |
| 9 000 CHF | 101 | 60,4 | | | | |
| 6 000 CHF | 16 | 8,9 | | | | |
| Total | 168 | 100 | Total | 283 | 100 | |
| Proportion de projets communautaires | | 37 | Proportion de projets individuels | | 63 | 100 |

En conséquence, les différents projets ont permis la création de 796 emplois, dont 345 au sein de la communauté (rapport n° 35 du comité de pilotage). Sur des 796 emplois créés, 708 étaient occupés par des hommes et 88 ont été créés pour des femmes (**TABLEAU 3.2**). La création de chaque emploi a donc en moyenne coûté 3 222 CHF ou près de 6 000 TND.

TABLEAU 3.2 RÉPARTITION DES EMPLOIS CRÉÉS, JUIN 2014

| Emplois créés | Communautaires | | Individuels | Total | % |
|---------------|--|--------------------------------|-------------|------------|------------|
| Hommes | 426 | Dont 168 initiateurs de projet | 282 | 708 | 89 |
| Femmes | 87 | Dont 0 initiateur de projet | 1 | 88 | 11 |
| Total | 513 | 168 | 283 | 796 | 100 |
| Pourcentage | Proportion d'emplois créés par les projets communautaires: 65% | | 35% | 100 | |
| | Pourcentage d'emplois créés dans la communauté: 43% | | | | |

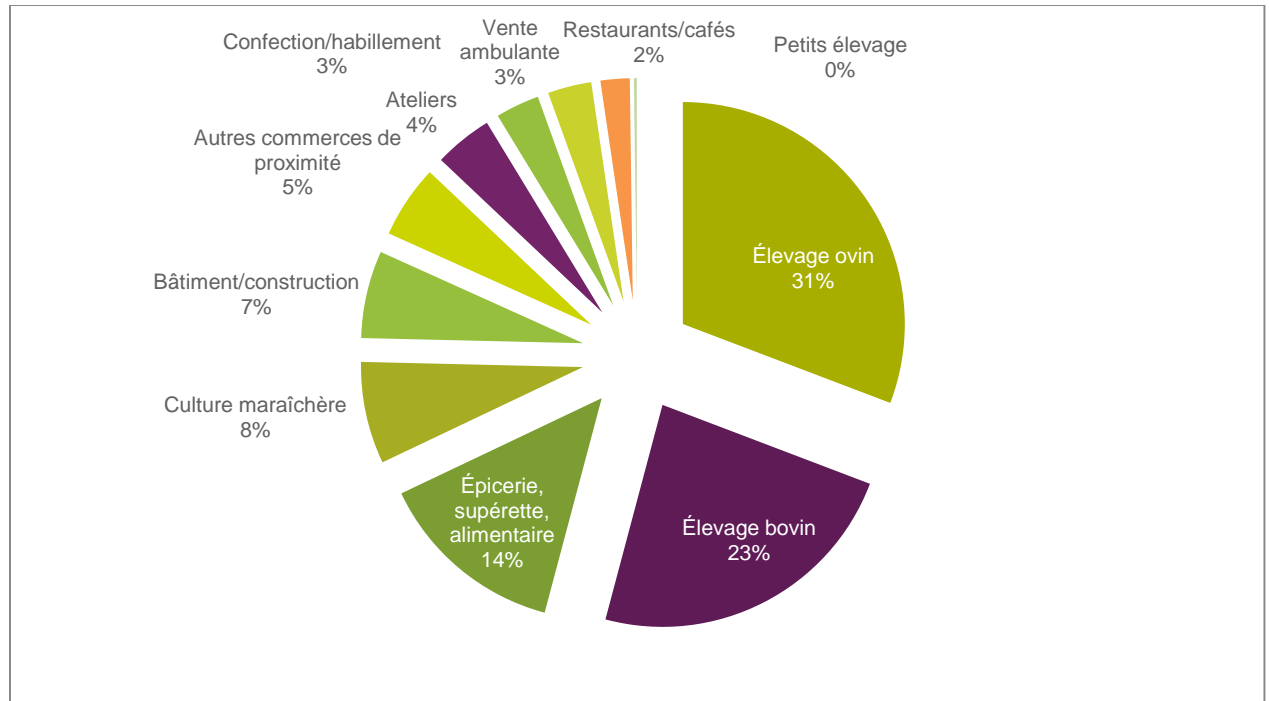
Concernant le secteur d'activité des projets créés, plus de la moitié d'entre eux étaient des projets d'élevage (29 % d'élevage ovin, 22 % d'élevage bovin), suivis par des projets dans le secteur des services sous la forme d'épiceries et de supérettes alimentaires, qui représentent 31 % du total des projets créés (**GRAPHIQUE 3.2**).

La majorité des Tunisiens revenus de Suisse étaient peu instruits et comprenaient mal l'économie locale après avoir vécu loin de Tunisie pendant longtemps. L'OIM a donc prévu une formation adaptée aux bénéficiaires afin qu'ils puissent acquérir les bases de la création d'entreprise en les aidant à concevoir leurs projets. En conséquence, 521 personnes ont suivi la formation sur la création d'un projet. Sur ces 521 personnes, 53 ont été formées par l'ANETI et le reste (468 personnes), par CONECT.

Selon les statistiques de l'OIM produites en juin 2014, 330 bénéficiaires ont participé aux sessions d'information hebdomadaires organisées par l'OIM et 125 bénéficiaires n'ont pas introduit de demande ou ne se sont pas présentés à l'OIM au cours de l'année qui a suivi leur retour. Le nombre de dossiers approuvés par l'équipe de Tunis était de 217 sur 404 retours en juin 2014. Le nombre de dossiers approuvés par l'équipe de Sfax était de 234 sur 305 retours. Enfin, dans le cadre de l'AVRR, 1 204 visites de suivi des projets ont été effectuées ainsi que 174 visites de soutien et de contrôle.

Ces visites ont pu démontrer que six mois après le paiement final, 78 % des projets de réintégration étaient encore actifs et viables.

GRAPHIQUE 3.2 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, JUIN 2014



3.4 Recommandations en vue d'améliorer l'efficacité des programmes AVRR

Ce programme a été considéré par beaucoup comme une réussite en raison des ressources financières considérables déployées par l'OIM, du nombre élevé de bénéficiaires et surtout du niveau élevé de projets viables mis en œuvre. La qualité de l'organisation mise en place par l'OIM pour mettre le programme en œuvre et la capacité de cette structure à réagir et à procéder à des ajustements afin de faire face aux problèmes rencontrés étaient remarquables. Néanmoins, les recommandations suivantes sont formulées afin d'améliorer l'efficacité de la mise en œuvre du programme AVRR.

Règles d'éligibilité claires pour les bénéficiaires au préalable: il s'agit d'éviter l'imprécision vécue en 2013, qui a mené à une modification des règles d'éligibilité afin de réduire la demande découlant de la convention de Dublin, en limitant ensuite le programme aux demandeurs d'asile qui avaient introduit leur demande pour la première fois en Suisse.

Soutien psychologique: l'OIM a systématiquement organisé des réunions d'information pour les bénéficiaires, mais certains cas auraient gagné à bénéficier d'une aide psychologique supplémentaire pour leur réintégration dans la société, notamment les demandeurs d'asile rejetés. Certains ont perdu tous leurs points de repère dans la société tunisienne en raison de leur absence prolongée. L'assistance médicale aurait pu s'accompagner d'un suivi psychologique pour ces cas si l'équipe suisse en avait informé l'équipe AVRR tunisienne avant le retour du bénéficiaire.

Évaluation plus stricte des projets afin de déterminer leur viabilité: la conception des projets aurait dû être évaluée attentivement en ce qui concerne les conditions de leur viabilité, notamment afin de garantir qu'ils étaient ancrés dans l'économie locale, outre l'examen formel effectué par le comité de pilotage concernant la conformité du projet avec le programme. Les incidences socio-économiques des projets, ainsi que les incidences sur la communauté, auraient dû être examinées plus systématiquement.

Une formation mieux ciblée: la formation CEFÉ organisée par l'ANETI n'était pas adaptée au faible niveau d'études des bénéficiaires. Malheureusement, l'ANETI a été incapable de répondre aux besoins de formation des groupes cibles. En outre, la formation de la CONECT aurait dû être une formation de quatre jours au lieu de trois, avec un accompagnement plus personnalisé au cours de la dernière phase de rédaction du plan d'affaires. Il est aussi recommandé que la formation se déroule dans les gouvernorats des bénéficiaires et soit dispensée par des experts locaux afin de bénéficier d'un ancrage sur le terrain et d'une expertise propre au tissu économique de chaque localité cible.

Soutien continu après le lancement des projets: seuls les bénéficiaires qui ont suivi la formation de l'ANETI (53 personnes) ont reçu un soutien après la mise en œuvre de leur projet, tandis que le reste des bénéficiaires, la majorité, n'ont bénéficié que d'un suivi sporadique de l'OIM. Un soutien supplémentaire a toutefois été mis en œuvre ultérieurement par l'Office d'élevage de pâturage dans le secteur agricole, et la CONECT a commencé à assurer le suivi des projets de commerce.

Participation des organisations de la société civile: l'efficacité du programme pourrait être renforcée en associant un réseau d'associations à la gestion du programme. Leurs connaissances sur le terrain auraient garanti que les projets à mettre en œuvre étaient ancrés dans l'environnement socio-économique de chaque gouvernorat en tenant compte des caractéristiques économiques propres à chaque localité. Le réseau d'associations pourrait aussi apporter une assistance et des conseils aux bénéficiaires des projets au cours des différentes étapes du lancement et de la mise en œuvre des projets. La participation de la société civile pourrait aussi contribuer au développement des réseaux sociaux des personnes rentrées au pays et pourrait constituer un moyen de s'intégrer plus facilement (et d'ensuite rester) dans le pays.

Meilleure collaboration avec les organes gouvernementaux, notamment au niveau régional: l'OTE et l'ANETI étaient deux partenaires institutionnels qui étaient représentés au comité de pilotage du programme. Ces organes n'ont cependant été approchés que de manière occasionnelle, en particulier au niveau régional. Un recours plus systématique à ces organes régionaux aurait été profitable.

Augmentation de l'investissement financier et de la flexibilité: plusieurs partenaires du programme ont suggéré d'augmenter le budget alloué à chaque projet afin d'accroître les chances de réussite. Ils ont aussi proposé d'accroître la flexibilité financière et de tenir davantage compte des caractéristiques et des besoins particuliers de chaque projet.

Une évaluation des retours sur investissement du programme AVRR serait importante afin de mesurer l'efficacité absolue de ce type de programme. Cette évaluation nécessite aussi de comparer la situation des bénéficiaires des projets et celle des non-bénéficiaires, ce qui serait aussi riche d'enseignements.

En conclusion, malgré l'échec de certains projets, les projets fructueux (soit 78 % d'entre eux) se sont avérés être d'une grande stabilité et une source de revenu, à l'avantage de la famille du migrant de retour au pays. Les cours de formation organisés ont garanti un taux de réussite des projets plus élevé, même si des réserves ont été émises concernant la qualité de la formation, jugée trop courte et pas suffisamment ciblée dans certains cas. Des efforts supplémentaires ont aussi été requis concernant un mécanisme de suivi et de soutien des bénéficiaires afin de garantir le succès et la viabilité des projets commerciaux. Les raisons de l'échec de certains projets au titre du programme AVRR devraient aussi être considérées et examinées. Il serait particulièrement intéressant de vérifier la conformité des profils des bénéficiaires par rapport aux projets lancés et à la nature de l'assistance fournie (par exemple, soutien économique uniquement, ou combiné à un soutien socioculturel et psychologique). Enfin, afin de garantir la viabilité de ce genre d'initiatives, elles doivent faire intervenir les organisations gouvernementales et non gouvernementales ainsi que les organisations de la société civile locales qui sont aujourd'hui la pierre angulaire du tissu socioculturel de la Tunisie.

4. LES MISMES DANS LE PARTENARIAT DE MOBILITÉ UE-TUNISIE

En novembre 2012, l'Union européenne et la Tunisie ont signé un plan d'action pour 2013-17 dans le cadre de la politique européenne de voisinage. Ce plan d'action octroyait à la Tunisie un «partenariat privilégié» et visait à renforcer l'aide financière, les ouvertures commerciales et la mobilité. Les deux parties ont convenu d'entamer un dialogue stratégique sur la migration dans l'objectif de conclure un partenariat de mobilité pour la coopération en matière de circulation des personnes, de gestion de la migration légale, de migration et de développement, de protection des droits des migrants, de lutte contre la migration irrégulière et de réadmission.

À la suite de cela, le 3 mars 2014, la déclaration conjointe pour le partenariat de mobilité UE-Tunisie a été signé par la Tunisie, l'Union européenne et dix États membres (la Belgique, le Danemark, la France, l'Allemagne, l'Italie, la Pologne, le Portugal, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni)¹⁵, afin de créer un nouveau cadre institutionnel pour le dialogue stratégique et la coopération bilatérale dans ce domaine. Bien que la mise en œuvre du partenariat de mobilité ait pris un certain temps en raison de la transition politique en Tunisie, le processus de consultation en vue de se mettre d'accord sur l'annexe des projets de mise en œuvre a déjà facilité la coordination intergouvernementale des autorités nationales dans ce domaine et pourrait contribuer à parvenir à une formulation plus claire des politiques migratoires nationales.

Concernant la migration légale, la déclaration conjointe engage les parties à «mieux informer les citoyens tunisiens sur les possibilités d'immigration régulière dans l'UE [...] dans les différents États membres de l'UE, ainsi que sur les droits et devoirs en découlant» (point 2); et «en tenant dûment compte du principe de la préférence communautaire de l'UE prévu dans [les traités de l'Union], mieux informer les citoyens tunisiens sur les possibilités d'emplois effectivement disponibles dans l'UE, en renforçant notamment la coopération entre les agences d'emploi basées dans les différents États membres intéressées de l'UE et les agences tunisiennes, et mieux assister les candidats tunisiens à l'émigration, possédant les qualifications requises, dans la résolution des difficultés administratives et logistiques qui pourraient les empêcher de se prévaloir de ces possibilités. Dans ce contexte, promouvoir un meilleur cadre pour la mobilité régulière et professionnelle, notamment en renforçant la capacité des autorités tunisiennes en charge de l'emploi et en facilitant les migrations temporaires et circulaires grâce à une meilleure information et à des initiatives concrètes et efficaces» (point 3).

Dans le même chapitre sur la mobilité, la migration légale et l'intégration, la déclaration conjointe engage les parties à «améliorer la possibilité, pour les diplômés de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur et universitaire tunisiens, d'avoir accès à des offres d'étude et d'emploi disponibles dans les États membres correspondant à leurs qualifications et faciliter la reconnaissance par les autorités compétentes des États membres des certifications professionnelles et universitaires délivrées par les instituts tunisiens notamment [...]» (point 4). Dans le chapitre sur la migration et le développement, la déclaration conjointe engage les parties à «contribuer aux efforts des autorités tunisiennes à assister les ressortissants tunisiens qui retournent d'une manière volontaire dans leur pays d'origine, dans le but de faciliter leur réinsertion sociale et professionnelle et de permettre à eux-mêmes ainsi qu'à leur communauté de bénéficier au maximum des compétences et ressources acquises pendant l'expérience d'émigration, tout en prêtant une attention particulière aux besoins spécifiques des migrants les plus vulnérables» (point 19).

¹⁵ Voir http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/e-library/documents/policies/international-affairs/general/docs/declaration_conjointe_tunisia_eu_mobility_fr.pdf

Tous ces points, un peu plus développés que dans le cas du partenariat de mobilité UE-Maroc, pourraient constituer la base pour la conception et la mise en œuvre des MISMES, notamment pour faciliter les services de placement international. Le partenariat pour la mobilité prévoit déjà de nouvelles opportunités de migration légale (qui est sous l'autorité nationale de chaque État membre de l'UE), en particulier pour la migration circulaire. Il faut souligner que cela constitue le début d'une coopération plus large et à plus long terme prévue entre les parties signataires de l'accord, donc plus de possibilités de migration légale peuvent se présenter à l'avenir en fonction de l'évolution du marché du travail des pays concernés. Le partenariat pour la mobilité renforcera également les ressources disponibles pour la coopération en matière de migration, et donc le financement des MISMES, comme cela s'est produit dans d'autres pays du voisinage.

Malgré cela, dans l'annexe de la déclaration conjointe, qui compile les initiatives à mettre en œuvre au titre du partenariat de mobilité UE-Tunisie¹⁶, les initiatives concrètes en vue d'étayer les engagements répertoriés n'ont pour la plupart pas encore vu le jour. Sur le plan des MISMES:

- Pour la mise en œuvre de l'objectif 2, l'Italie a lancé une campagne d'information sur les voies légales de migration et les risques liés à la migration irrégulière. L'Italie propose également de lancer une campagne d'information à l'attention des travailleurs saisonniers tunisiens afin d'améliorer leur connaissance des droits sociaux et des droits du travail. Celle-ci pourrait être financée dans le cadre du projet de soutien au partenariat de mobilité UE-Tunisie.
- Pour la mise en œuvre de l'objectif 3, le gouvernement tunisien (ministères des Affaires sociales et de l'Emploi) propose de mettre au point des outils d'information afin de permettre aux demandeurs d'emploi tunisiens de trouver des possibilités d'emploi effectives en Europe (notamment des offres en temps réel). Il propose aussi des projets pilotes en vue de placer des travailleurs migrants tunisiens dans certains États membres, de développer les liens directs de l'ANETI avec les services publics pour l'emploi des États membres signataires afin de traiter les offres d'emploi non pourvues et de proposer des cours de formation ou des possibilités de stage aux candidats tunisiens à la migration (propositions qui seront examinées dans le cadre du projet de soutien au partenariat de mobilité UE-Tunisie).
- L'Allemagne a confirmé la mise en œuvre d'un projet avant la fin de 2015 en vue de faciliter l'embauche des candidats tunisiens par les employeurs allemands intéressés grâce à la création d'un réseau de mobilité des travailleurs entre la Tunisie et l'Allemagne, ainsi que de contribuer à la professionnalisation de l'ANETI. Le gouvernement tunisien voudrait que cette initiative soit élargie aux autres États membres. Des propositions polonaises et suédoises visent également à soutenir et à renforcer l'ANETI dans ses efforts en vue de promouvoir et de faciliter la migration légale, efforts qui pourraient être intégrés dans le cadre du projet d'appui au partenariat de mobilité entre l'UE et la Tunisie. Ces propositions prévoient des services d'information et d'orientation pour les candidats à la migration.
- Enfin, il y a plusieurs propositions liées à la migration circulaire: parmi elles, il y a une proposition italienne en faveur des programmes de développement des compétences en Italie pour les jeunes professionnels tunisiens en vue d'intégrer les entreprises italiennes en Tunisie lors de leur retour, une proposition française en vue de développer le programme de migration circulaire existant au moyen de «filiales de migration circulaire pilotes», et une proposition suédoise en vue d'explorer les programmes de migration circulaire qui aboutissent à une réintégration dans le pays grâce à des systèmes de validation des compétences ou d'une évaluation des besoins de main-d'œuvre des employeurs.

¹⁶ L'annexe est maintenant appelée «tableau de bord du partenariat de mobilité», lequel est encore en cours de négociation. Il a cependant été partagé avec la société civile tunisienne et est disponible sur demande.

- Concernant l'objectif 4, la Tunisie participe au projet de l'ETF intitulé «Certifications régionales pour la Méditerranée». À l'aide de l'expertise technique offerte par trois États membres de l'Union (la France, l'Italie et l'Espagne), le projet est axé sur la mobilité de l'emploi et les systèmes nationaux de certification en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie et a mis au point une méthode commune pour décrire et comparer les certifications dans le secteur du tourisme et de la construction au cours de la première phase (2010-13). Lors de la deuxième phase (2014-17), le projet crée une base de données commune des certifications et des profils dans les deux secteurs, et les quatre pays développeront des actions nationales pilotes en vue de faciliter le développement des systèmes nationaux de certification. Le cadre européen des certifications (CEC) sert de point de référence afin d'encourager la mise en relation avec les systèmes de certification de l'Union.
- Pour la mise en œuvre de l'objectif 5, le ministère italien du Travail et des Politiques sociales et Italia Lavoro Spa proposent une action qui vise à améliorer la qualité du système tunisien d'enseignement professionnel en mettant à disposition des experts italiens en vue de partager les normes en matière de formation pour les travailleurs qui participent aux programmes de migration circulaire, notamment dans les secteurs du tourisme et de l'agriculture.
- Concernant l'objectif 19 de la déclaration conjointe, l'Allemagne propose d'élargir son programme d'assistance aux experts candidats au retour aux ressortissants tunisiens, tandis que la France propose d'approfondir son programme de retour volontaire et de réintégration (OFII, voir inventaire MISMES n° 7 ci-dessus). Enfin, la Suède propose de développer un programme fondé sur une évaluation des besoins du marché du travail afin de faciliter la réintégration des migrants candidats au retour sur le marché du travail tunisien. Enfin, le projet de l'UE pour soutenir le partenariat de mobilité entre l'UE et la Tunisie, à mettre en œuvre par un consortium d'États membres, financera également des activités visant à améliorer le retour et la réintégration des migrants.

Le développement ou la mise en œuvre de nouvelles MISMES concrètes est envisagé à partir de l'état actuel du partenariat pour la mobilité comme le montrent les initiatives énumérées ci-dessus. Dans cette mesure, le partenariat pour la mobilité devrait apporter une valeur ajoutée pour les MISMES en Tunisie. Il est également prévu d'augmenter les ressources disponibles pour la gestion de la migration. Pour les autorités tunisiennes, les actions envisagées sont axées sur le renforcement des capacités et ouvrent de nouvelles opportunités de migration légale, notamment de migration circulaire.

La Commission européenne (DG DEVCO) a déjà alloué 5 millions d'EUR sur trois ans dans le cadre du nouveau programme thématique du Fonds «Asile, migration et intégration» (AMIF), afin de contribuer à la mise en œuvre du partenariat de mobilité UE-Tunisie. Dans une fiche d'action de projet préparée par la Commission, un projet de partenariat de mobilité en Tunisie aurait les principaux résultats suivants:

- renforcement des capacités des autorités tunisiennes compétentes en vue de gérer la migration de la main-d'œuvre et la mobilité relative aux échanges commerciaux grâce à une coopération renforcée avec les partenaires européens;
- amélioration de la connaissance des caractéristiques et des tendances des principales communautés tunisiennes en Europe et programme de mobilisation ciblée de la diaspora à mettre en place;
- renforcement des capacités des autorités tunisiennes compétentes et des organisations de la société civile afin d'apporter une aide à la réintégration des migrants de retour au pays.

Beaucoup des propositions susmentionnées reprises dans le tableau de bord du partenariat de mobilité UE-Tunisie visent à être examinées et financées dans le cadre de ce projet.

Après la conclusion des procédures d'appel d'offres par la Commission et la signature du contrat avec une équipe de projet sous la direction d'un État membre de l'Union cette année, sa mise en œuvre devrait commencer au début de 2016. Le projet constitue la principale occasion de développer et de tester des mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences, en particulier dans le domaine du développement et de l'exploitation des compétences, qui ne sont pas suffisamment développés en Tunisie.

Une série de projets et d'actions complémentaires au partenariat de mobilité, financés par l'Union, pourraient servir de cadre pour l'analyse du développement de MISMES supplémentaires, à savoir:

- *L'Agenda de coopération UE-Tunisie en matière de migration (ETMA)* au titre du programme l'instrument européen de voisinage et de partenariat (IEVP). Mis en œuvre par le Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD), ce projet vise à encourager une base globale pour la coopération en matière de migration entre la Tunisie et l'Europe en favorisant l'échange d'expertise et de savoir-faire sur les sujets relatifs à la gestion des frontières et à la migration, ainsi qu'une assistance technique dans le cadre de la rédaction d'une politique migratoire nationale et de l'amélioration des mécanismes de coordination institutionnels.
- *Le projet Migration euro-méditerranéenne III*, également mené par l'ICMPD, qui sera suivi par un nouveau projet EuroMed Migration IV. Il vise à encourager la coopération sur les questions de migration entre les pays partenaires de l'IEVP sud et les pays de l'Union, et à faciliter les filières de migration légales et la mobilité des travailleurs entre les pays partenaires. Le projet apporte aussi une assistance technique aux pays partenaires dans la définition de leurs profils migratoires respectifs.
- *Le dialogue Mediterranean Transit Migration (MTM)*, et en particulier son volet consacré à la migration et au développement (AMEDIP), un projet conjoint ICMPD-OIM visant à informer et à renforcer les capacités en renforçant les mécanismes institutionnels, les politiques d'aide et la législation, les canaux de sensibilisation et les initiatives relatives aux communautés d'émigrants.
- *Migration EU eXpertise (MIEUX)*, qui apporte une assistance technique à la Tunisie pour mettre en place l'Observatoire national pour la migration afin de contribuer à l'amélioration de la gestion de la migration et des politiques migratoires grâce à une réforme institutionnelle et à un renforcement des capacités, en particulier dans le domaine des politiques factuelles.
- *L'Initiative conjointe pour la migration et le développement*, dont la Tunisie est le pays pilote, vise à optimiser la contribution des migrants au développement local.

5. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

La Tunisie possède une grande diversité d'institutions publiques qui traitent des différents aspects de la gestion de la migration. Tout d'abord, le ministère des Affaires sociales avec son Secrétariat d'État à la migration et aux Tunisiens à l'étranger (SEMTE), qui intègre une direction générale de la coopération internationale en matière de migration, et son Office des Tunisiens à l'étranger (OTE, avec un réseau de 44 attachés sociaux à l'étranger). Ensuite, le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi et son bureau de la main-d'œuvre étrangère et son service public pour l'emploi (ANETI, avec plus de 90 bureaux régionaux), y compris un département de l'emploi international. Enfin, l'Agence tunisienne de coopération technique (ATCT) sous la tutelle du ministère du Développement et de la Coopération internationale. Le pays a en outre signé une série d'accords bilatéraux en matière d'emploi avec les principaux pays de destination (par exemple, la France, l'Italie et la Suisse), essentiellement dans le but de faciliter l'émigration de la main-d'œuvre.

La Tunisie se targue donc de posséder un ensemble d'institutions et d'outils de gestion de la migration uniques qui constituent un cadre institutionnel propice au développement et à la mise en œuvre des MISMES: l'OTE et son réseau d'attachés sociaux et de bureaux régionaux, l'ATCT et ses bureaux de placement international, l'ANETI et son réseau de bureaux régionaux et son département de l'emploi international. Tel qu'admis dans le projet de stratégie migratoire nationale, il n'existe cependant pas encore de plate-forme de coordination institutionnelle claire concernant la migration. Cela pose problème dans la mesure où la participation récurrente des mêmes agences nationales à la mise en œuvre des MISMES sans mécanismes de coordination formels donne lieu à des chevauchements et à des incohérences; c'est évident dans le domaine de l'AVRR, par exemple, ou avec différentes MISMES de placement international. Pour la même raison, les informations concernant les projets, les dotations budgétaires, les résultats ou l'évaluation finale des MISMES sont rares. Cela rend toute évaluation ou courbe d'apprentissage difficile dans ce domaine. L'évaluation est dans une large mesure inexistante, tant au cours de la mise en œuvre des projets qu'après.

Le type de MISMES le plus courant en Tunisie (cinq sur dix) concerne le placement international, dans la logique de la politique nationale de promotion et de facilitation de la migration légale de la main-d'œuvre. Viennent ensuite les programmes de retour, avec le type le plus courant d'AVRR (au moins trois programmes mis en œuvre par l'OIM, l'OFII et l'ICMPDP) et la récente expérience des trois centres de ressources pour les migrants. La formation préalable au départ est dans une large mesure absente du pays, avec seulement deux exemples récents de développement des compétences pour la migration (en substance, une formation en langues). Malgré un large consensus sur l'écart entre les compétences des candidats tunisiens à la migration et les compétences requises par les employeurs internationaux, les mesures de soutien aux migrants en matière de compétences ne sont pas un élément standard de la boîte à outils de gestion de la migration dans le pays. Les MISMES mises en œuvre avaient tendance à se concentrer sur les placements internationaux plutôt que sur le développement des compétences. Comme souligné par certains des experts consultés, cela suit l'orientation plus générale de la politique nationale de l'emploi et de l'éducation.

Le degré de participation des autorités nationales aux MISMES est une particularité tunisienne: cinq MISMES sur dix sont financées et mises en œuvre par des organismes publics dans le cadre de leur mandat administratif. Cela est considéré comme un avantage pour les MISMES, malgré les obstacles bureaucratiques qui empêchent d'obtenir des résultats plus efficaces. Les contraintes bureaucratiques auxquelles beaucoup de ces institutions sont soumises pourraient être surmontées au moyen de partenariats public-privé innovants: la participation d'une organisation patronale telle que la CONECT à la mise en œuvre de la formation en entrepreneuriat des migrants de retour au pays, la tentative d'associer les agences privées pour l'emploi aux programmes de placement internationale tels que

Destination Canada, ou les placements pilotes dans le cadre du projet JEM constituent les premiers pas dans cette direction.

Malheureusement, aucune évaluation globale des mesures de soutien aux migrants n'a encore été menée, et aucune collecte systématique d'informations n'a lieu concernant les services et les bénéficiaires. Néanmoins, l'absence d'évaluation et le faible recours aux MISMES en Tunisie ne nous empêchent pas de tirer une série de conclusions et d'enseignements de l'expérience, notamment d'une série d'initiatives manquées récemment (par exemple, le portail de placement italien développé en 2006-09, le projet TAPIG en 2013-13, l'utilisation limitée de l'accord bilatéral en matière d'emploi franco-tunisien) et de quelques expériences plus fructueuses.

De manière générale, les MISMES tunisiennes analysées ont un coût unitaire très élevé, en raison à la fois de la forte intensité de main-d'œuvre qualifiée (et souvent internationale) nécessaire pour la mise en œuvre des mesures et du nombre réduit de bénéficiaires pour la plupart des mesures. Cela est aussi dû à la nature pilote de plusieurs des MISMES (n° 4, 5, 8 et 10). Ce problème d'efficacité est aggravé par l'absence de collecte systématique d'informations sur l'impact et le suivi. Les données disponibles ne nous permettent pas de donner un avis péremptoire sur l'efficacité des MISMES: par exemple dans quelle mesure elles aident les migrants bénéficiaires à trouver un emploi ou à mieux utiliser leurs compétences dans le cadre d'un emploi à l'étranger. En tout état de cause, le problème d'efficacité nécessite une solution: la pleine intégration des MISMES dans les activités générales des institutions sectorielles compétentes. Cela s'applique autant à l'ANETI (les services de placement international devraient être aussi intégrés que possible au service de placement national) qu'aux programmes de développement des compétences: ceux-ci, s'ils ne sont pas pleinement intégrés aux programmes nationaux d'EFP, finiront par être trop coûteux.

En ce qui concerne les accords bilatéraux en matière d'emploi, la Tunisie les utilise traditionnellement comme un cadre adapté afin de gérer la migration, pour garantir le placement de travailleurs tunisiens dans les pays partenaires et promouvoir leurs droits. Cependant, comme le montre particulièrement l'accord bilatéral en matière d'emploi entre la France et la Tunisie, un cadre juridique ne garantit pas à lui seul que la migration de la main-d'œuvre se produit automatiquement. Certaines mesures d'accompagnement des migrants sont nécessaires pour faciliter la mobilité et veiller à ce que les bénéficiaires potentiels obtiennent un emploi à l'étranger (placement); développent les compétences requises et jouissent de leurs droits en tant que travailleurs dûment protégés¹⁷. C'est ici que les MISMES peuvent jouer pleinement leur rôle.

En tout état de cause, une caractéristique commune à presque toutes les MISMES tunisiennes est le rôle joué par l'ANETI dans celles-ci. Il est donc crucial d'investir dans le renforcement institutionnel de l'ANETI, en particulier dans son rôle de placement, notamment la fonction de suivi du marché du travail international et en particulier sa fonction de prospection d'emplois, et éventuellement dans une coopération plus efficace avec d'autres institutions telles que l'OTE, l'ATCT et l'ONEQ. Certaines choses doivent aussi être repensées; peut-être les programmes de formation qu'elle propose, qui ressortent de l'analyse de plusieurs MISMES (n° 6, 7 et 8): c'est autant une question de qualité et de personnalisation qu'une question de cadre institutionnel. Le prochain projet de soutien à la mise en œuvre du partenariat de mobilité UE-Tunisie, financé par l'Union, pourrait être une bonne occasion de réaliser cet investissement.

Enfin, le nombre de bénéficiaires des MISMES a été structurellement limité par le nombre restreint de nouvelles possibilités de migration légale de la main-d'œuvre disponibles ces dernières années, ce qui est l'un des principaux défis du système tunisien actuel de gestion des migrations. L'identification et l'intégration de possibilités de migration de main-d'œuvre légale bien ciblées est nécessaire compte

¹⁷ Conformément aux conclusions d'une précédente étude sur les accords bilatéraux en matière d'emploi (voir Martín, 2011).

tenu de la situation du marché du travail tant en Tunisie que dans les principaux pays de destination. Ensuite, les opportunités identifiées pourraient être accompagnées par des MISMES pertinentes dans le cadre du partenariat pour la mobilité avec l'UE, étant donné que dix États membres font partie du Partenariat de mobilité UE-Tunisie. Cela pourrait contribuer à augmenter l'efficacité de la gestion des migrations.

Dans l'ensemble, il existe en Tunisie une véritable possibilité de développer de nouvelles MISMES, en particulier des MISMES relatives aux compétences, qui sont un instrument adapté pour venir à bout de l'inadéquation des compétences qui entrave actuellement la migration de la main-d'œuvre et les avantages que le pays et les migrants en tirent.

Sur la base du diagnostic susmentionné, plusieurs recommandations stratégiques générales peuvent être formulées concernant les MISMES en Tunisie.

Mécanismes de coordination institutionnelle

Compte tenu de la vaste constellation d'institutions relatives à la migration en Tunisie décrite au chapitre 1, il est nécessaire d'instaurer une institution principale et de coordonner leurs actions, de clarifier leurs rôles et la répartition des tâches, de mettre en place des mécanismes de coopération et des complémentarités, et de procéder à une hiérarchisation concernant certains domaines d'action (migration de la main-d'œuvre et MISMES, immigration, politique en matière de diaspora, migration de retour, etc.). Le processus qui a conduit à l'accord de partenariat de mobilité UE-Tunisie et à quelques récents projets de coopération internationale a contribué à établir des cadres d'interaction et de coopération entre elles, et ce processus devrait être formalisé. Le nouveau gouvernement constitué en février 2015, après les élections législatives de 2014, dispose d'une excellente occasion de prendre un nouveau départ dans ce domaine.

Politique nationale en matière de migration de la main-d'œuvre

En Tunisie, les MISMES souffrent de l'absence d'un cadre national clair pour la politique migratoire, fondé sur une compréhension et un consensus clairs de toutes les parties intéressées en la matière: les objectifs, les moyens, les instruments et le cadre institutionnel dans ce domaine d'action. Le projet de stratégie migratoire nationale est un premier pas dans la bonne direction, mais il nécessite un processus de consultation et de consensus approfondi. Il existe aussi une volonté claire d'intégrer la migration dans la conception des politiques dans tous les domaines pertinents, tel qu'indiqué par le document d'orientation «Réforme du dispositif national de la formation professionnelle 2014-18»¹⁸, dont un des résultats escomptés est de garantir la mobilité internationale des diplômés de l'enseignement professionnel. Intégrer toutes les stratégies sectorielles pertinentes dans une stratégie nationale en matière de migration de la main-d'œuvre constituerait une avancée majeure dans ce domaine, au vu du rôle que les MISMES peuvent jouer dans l'optimisation de la contribution de la migration au développement de la Tunisie et dans la contribution à la cohérence et à l'homogénéité des MISMES existantes et nouvelles.

Renforcement institutionnel de l'ANETI et liens clairs avec le SEMTE, l'OTE et l'ATCT

Malgré le rôle majeur joué par l'ANETI dans la mise en œuvre de toutes les MISMES en Tunisie, les ressources humaines et institutionnelles disponibles sont très limitées et cela affecte la qualité et la cohérence de ses services, par exemple en ce qui concerne les formations régulières ou le manque de ressources pour une action proactive. Par conséquent, afin d'améliorer l'efficacité et la pertinence des MISMES, l'ANETI, et en particulier sa division de l'emploi international, devrait être renforcée. Toutes les activités de formation de l'ANETI (formation préalable au départ et formation en entrepreneuriat) devraient être passées en revue et, si nécessaire, révisées, et les capacités requises

¹⁸ www.emploi.gov.tn/fileadmin/user_upload/Formation_Professionnelle/PDF/Reforme_FP_Tunisie-Fr.pdf

pour les mettre en œuvre devraient être évaluées et déployées. De plus, les services de l'ANETI devraient être directement liés aux services et aux outils du SEMTE, de l'OTE et de l'ATCT. Une action coordonnée et concertée entre ces trois principales institutions pourrait considérablement améliorer l'efficacité et l'efficience de la gestion de la migration de la main-d'œuvre et des services MISMES.

Système de prospection et de suivi du marché du travail international

L'analyse des MISMES tunisiennes et de la politique de migration de la main-d'œuvre a démontré qu'au-delà des réalisations de l'ATCT, le chaînon manquant réside dans l'identification d'offres d'emploi à l'étranger. Pour compenser, un système de suivi et de prospection du marché du travail international devrait être mis au point dans le cadre des MISMES de placement international tunisiennes. Les composants de ce système pourraient être les suivants: le réseau d'attachés sociaux dans les pays de destination; les bureaux de l'ATCT dans les pays du Golfe; les nouveaux bureaux de l'ANETI; et une unité de renseignements sur le marché du travail international au sein de l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ); ou le nouvel Observatoire national de la migration; ou une combinaison collaborative des deux. Toutes ces institutions doivent être plus dynamiques dans l'identification d'offres d'emploi à l'étranger et de services de placement international, ce qui est possible avec une étroite collaboration et coordination entre toutes les institutions.

MISMES spécialement destinées à optimiser l'utilisation et l'incidence des accords bilatéraux en matière d'emploi

Des mesures spéciales d'accompagnement des migrants devraient être élaborées afin de garantir que la Tunisie tire pleinement profit des accords bilatéraux en matière de main-d'œuvre: une chose qui a jusqu'ici fait défaut. Cette MISMES viserait en particulier à diffuser des informations sur les possibilités offertes par les accords bilatéraux, à trouver des possibilités d'emploi concrètes dans les pays de destination signataires, à veiller à ce que les candidats présélectionnés remplissent toutes les exigences et à offrir les mesures d'accompagnement (notamment la formation préalable au départ et l'orientation socioculturelle) requises pour une migration réussie. Cela peut se faire dans le cadre du partenariat de mobilité de l'Union, en particulier parce que dans de nombreux cas, les autres parties sont des États membres signataires de ce partenariat.

Mettre au point des MISMES relatives aux compétences pour faciliter la migration de la main-d'œuvre et adapter les programmes de formation existants

Malgré sa politique de soutien à l'émigration de la main-d'œuvre de longue date (axée sur le placement), la Tunisie a mis en œuvre peu de MISMES relatives aux compétences. Cependant, le manque de compétences est précisément une des principales difficultés mises en évidence en relation avec la migration de la main-d'œuvre. Les programmes de formation existants (par exemple, ceux liés aux programmes AVRR ou au soutien aux migrants de retour au pays) devraient être adaptés aux besoins et aux profils particuliers des bénéficiaires, et une nouvelle organisation institutionnelle pourrait être explorée (l'ANETI n'est peut-être pas l'agence la mieux placée pour fournir ce genre de formation).

Les types de formations et de formateurs devraient aussi être élargis avec des options plus variées. Par exemple, les programmes de formation relatifs aux compétences non techniques ainsi que les aspects relatifs à l'orientation socioculturelle se sont avérés aussi importants et nécessaires que les compétences techniques. La participation des organisations de la société civile aux programmes de soutien aux migrants est importante, car elles sont en mesure de proposer des options plus personnalisées et ont des liens sociaux directs avec les communautés locales. Une participation plus directe des institutions de formation publiques tunisiennes serait souhaitable, ainsi que la mise en relation du développement des compétences pour les programmes de migration avec les programmes de formation généraux et la réforme dans le pays.

Collecte d'informations et coordination des MISMES et suivi et évaluation

Les informations de base sur tous les projets/toutes les activités MISMES devraient être compilées par une institution publique de coordination unique active dans le domaine de la migration en Tunisie afin de garantir la cohérence et l'harmonisation. Le ministère des Affaires sociales (et donc le SEMTE, et ses directions de la coopération internationale en matière de migration et de la planification et du suivi des migrants) ou le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (et donc le Bureau de la main-d'œuvre étrangère) sont des institutions qui pourraient assumer cette responsabilité. Mais l'OTE du ministère des Affaires sociales ou l'ATCT du ministère du Développement et de la Coopération internationale peuvent aussi s'en charger, en fonction du choix du gouvernement tunisien.

Comme on l'a déjà mentionné, plusieurs des MISMES analysées (ATCT, AVRR, formation en entrepreneuriat pour les migrants de retour au pays, Jeunesse-Emploi-Migration) souffrent d'un suivi et d'une évaluation insuffisants de leur incidence sur les bénéficiaires. Comme le montre le cas de l'AVRR suisse, la possibilité d'introduire des adaptations à la conception des interventions stratégiques est cruciale afin de garantir qu'elles atteignent leurs objectifs.

ANNEXES

Annexe 1. Méthodologie appliquée aux études de cas nationales

Le projet MISMES (mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences) a été lancé en 2014 par l'ETF afin d'apporter des contributions factuelles axées sur les politiques pour guider le dialogue sur la migration entre l'Union européenne et les pays voisins. Coordonné par le Centre des politiques migratoires de l'Institut universitaire européen, le projet a permis d'analyser l'ensemble des mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences afin d'évaluer (i) leur rentabilité, et (ii) leur incidence sur les résultats en matière de migration de la main-d'œuvre.

Dans le cadre de ce rapport, les MISMES sont définies comme des «interventions politiques bien circonscrites mises en œuvre dans les pays d'origine, avant, pendant et après la migration, qui ont pour but (i) d'améliorer l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail (en facilitant la mobilité de la main-d'œuvre et le placement, l'accès à l'information et à la protection sur le marché du travail), et/ou (ii) de réduire la sous-utilisation des compétences des différents travailleurs migrants et de manière plus générale, d'améliorer l'adéquation de leurs compétences». Cela exclut les politiques et réglementations générales telles que les accords bilatéraux, les conventions internationales sur la reconnaissance des certifications et les accords en matière de sécurité sociale.

Principaux modèles de MISMES recensés et analysés dans l'inventaire global (voir ETF, 2015a):

- services de placement international;
- information, orientation et formation préalables au départ;
- développement des compétences professionnelles pour la migration;
- facilitation de l'accès à l'information et à la protection sur le marché du travail dans les pays de destination;
- exploitation des compétences à travers les frontières (y compris diaspora);
- évaluation, certification, validation et reconnaissance des compétences et des qualifications des migrants;
- plates-formes d'information et centres d'assistance en matière d'emploi avant et au retour;
- programmes ciblés d'entrepreneuriat et de génération de revenus pour les migrants de retour au pays d'origine;
- programmes d'aide au retour volontaire et à la réintégration (AVRR);
- centres de ressources pour les migrants (CRM); et
- fonds de prévoyance sociale pour les migrants.

Principaux résultats du projet MISMES:

- **Un inventaire global** visant à élaborer une typologie des mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences, à les classer par phases migratoires (avant, pendant et après la migration et les MISMES multidimensionnelles), par objectifs et par parties intéressées (migrants, institutions de financement et de mise en œuvre, ONG, organes publics) (ETF, 2015a). L'inventaire global a tenté de définir les facteurs de réussite et les dénominateurs communs,

notamment les facteurs contextuels susceptibles d'influencer l'incidence des MISMES, et de recenser les difficultés dans la mise en œuvre de chaque catégorie de mesures de soutien aux migrants.

- **Cinq études de cas nationales** destinées à analyser les MISMES dans cinq pays du voisinage de l'Union (études complètes pour la Moldavie, la Géorgie, le Maroc, la Tunisie et recherches documentaires pour l'Arménie). Ces études de cas ont tenté de tirer des enseignements afin d'optimiser les partenariats de mobilité avec l'Union en matière d'emploi et de compétences et ont été menées suivant une méthodologie et une structure communes (pour de plus amples informations sur la note méthodologique MISMES, voir ETF, 2015b).

Principales étapes dans l'élaboration des études de cas nationales (voir ETF, 2015b):

- **Atelier méthodologique:** organisé au Centre des politiques migratoires à Florence (13-14 mars 2014), il visait à discuter des conclusions préliminaires de l'inventaire global des MISMES et à convenir de l'approche méthodologique à adopter pour les études de cas nationales sur la base des notes conceptuelles nationales présentées par les auteurs des études de cas.
- **Recherches documentaires:** recherches documentaires complètes afin de recenser les interventions stratégiques mises en œuvre sur la base de sources de données secondaires (ouvrages universitaires, études des politiques, prospectus de projet, sources Internet d'organisations internationales, d'agences gouvernementales et d'autres organismes de mise en œuvre, évaluations de projet, informations du tableau de bord dans le cadre du partenariat de mobilité, etc.). Sur la base de ces recherches et des sources primaires décrites ci-après, chaque étude de cas a compilé un inventaire des MISMES dans son pays respectif entre 2000 et 2014.
- **Questionnaire MISMES:** un questionnaire électronique normalisé (voir note méthodologique MISMES, ETF 2015b) a été transmis à tous les organes de mise en œuvre recensés dans chaque pays objet d'une étude afin de compléter les recherches documentaires. Dans le cas de la Tunisie, cinq questionnaires MISMES ont reçu une réponse des projets OIM, ICMPD, GIZ et TAPIG achevés lors de la phase préliminaire de l'étude, énumérés à l'annexe 2.
- **Missions sur le terrain et entretiens approfondis:** des missions dans le pays ont été organisées par l'équipe de l'auteur et les experts de l'ETF en juin et en juillet 2014. Une présentation MISMES a été organisée au ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi en juin 2015, 15 entretiens en face-à-face/discussions de groupe approfondis ont eu lieu avec les organismes de mise en œuvre, les responsables politiques et les parties intéressées qui coordonnent, financent ou mettent en œuvre ces mesures politiques en Tunisie, afin de se faire une meilleure idée de la dynamique de mise en œuvre et des différentes mesures politiques. De plus, un groupe de discussion a été organisé avec les responsables de projet de l'OIM qui ont mis en œuvre les programmes d'aide au retour volontaire et à la réintégration. La liste des personnes interrogées en Tunisie est présentée à l'annexe 2 (liste des personnes interrogées et des institutions ayant reçu le questionnaire MISMES).
- **Études de cas:** afin de bien comprendre les difficultés de mise en œuvre et les facteurs de réussite d'une MISMES donnée, un projet particulier, le «programme d'aide au retour volontaire et à la réintégration» (AVRR Suisse), financé par la Suisse et mis en œuvre par l'OIM, a été sélectionné afin de faire l'objet d'une étude de cas approfondie. Dans le cadre de cette étude de cas, les experts locaux se sont rendus au centre de l'OIM et ont procédé à des entretiens et à des recherches documentaires approfondis.
- **Atelier technique final:** l'équipe MISMES du Centre des politiques migratoires, l'équipe de l'ETF chargée de la migration et les gestionnaires et une série de responsables publics des pays de

l'étude se sont réunis à l'ETF à Turin les 29 et 30 septembre 2014 pour s'entretenir des projets d'études de cas et des conclusions de l'inventaire global et d'une note d'information politique sur les MISMES dans le cadre des partenariats de mobilité.

Annexe 2. Liste des personnes interrogées et des institutions ayant reçu le questionnaire MISMES

Réunion de présentation MISMES avec les institutions tunisiennes (ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, 16 juin 2014,), avec les participants suivants:

- Direction de la Main-d'œuvre étrangère (ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi): M. Messaoudi (DG), Walid Blel, Sonia Zagala et Saloua Belhaj, du Bureau de la main-d'œuvre étrangère
- DG Coopération internationale en matière migratoire (ministère des Affaires sociales): M. Mizouri et Hammami Ahlem
- Office des Tunisiens à l'étranger: M. Msellmani
- Ministère des Affaires étrangères: M. Sadok Bouguerra
- Agence tunisienne de coopération technique: Mme Khansa Gharbi
- CENAFFIF: Mariam Bouabid

Personnes interrogées au cours de la mission dans le pays (17-18 juillet 2014) et dans d'autres contextes:

- Direction de la main d'œuvre étrangère (ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi): Ahmed Messaoudi (DG), Walid Blel, Saloua Blehaj, et Hosni Abdallah
- Délégation de l'Union européenne: Fatma Moussa
- DG Coopération internationale en matière de migration (ministère des Affaires sociales): Salem Mizouri (DG), Mourad Saari (sous-directeur), Hamida Rais, Ahlem Hammami, Samir Ben Hadid, Walid Boussaidi, Samia Gabsi, et Mounia Ben Amor
- Organisation internationale pour les migrations: Lorena Lando (chef de mission), Lalini Veerassamy (chef des programmes), Shiraz Jerbi, et Fabio Donofrio
- Office des Tunisiens à l'étranger: Lissan Labidi (DG), Mehdi Hassine, chef de division à la direction d'appui au développement, et Fadhli Amor
- Centre de ressources pour les migrants de Tunis: Ahlem Saidi (OTE), et Olfa Beldi (ANETI)
- ANETI: Slah Mdini, directeur de l'emploi, Fazai Amor, directeur de la division internationale, Imen Abrougui, Adel Abidi et Chamseddine Abdaa, conseillers à la mobilité internationale, et Adel Abidi
- Organisation internationale du travail: Francesco Carella, conseiller technique en chef du projet régional sur la migration de la main-d'œuvre
- Agence nationale de la coopération technique: El Borni Salhi, directeur général; Lamia Esseghaier, directrice des études, applications et unité TI; Mohamed Amine Krichen, directeur de département, et Khansa Gharbi, responsable du marketing
- UGTT: Sadok Ben Kadj Hassine, expert, département Relations internationales arabes et migration

- Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD): Jean-Yves Charriou, spécialiste en migration et stratégie
- OFII, Office français de l'immigration et de l'intégration: Stéphane Darmas, directeur
- Groupe Adecco: Samiha Zammouri, consultante en chef, recrutement international
- Hassan Boubakri, université de Sousse et président du Centre de Tunis pour la migration et l'asile (CeTuMa)
- Momamed Kriaa, Institut supérieur de gestion, Tunis

Personnes interrogées dans le cadre de l'étude de cas AVRR:

- Lorena Lando, chef de mission de l'OIM-Tunisie
- Lukas Rüst, responsable de la migration et de la protection, ambassade suisse en Tunisie
- Fabio D'Onofrio, coordinateur de projet, AVRR Suisse
- Ivan Bon, consultant junior OIM
- Soufienne Karoui, formateur CONECT et membre du comité de pilotage du projet AVRR Suisse
- Imen Ghelela, ANETI
- Samir Msellmeni, représentant de l'OTE au comité de pilotage du projet AVRR Suisse

Organisations et personnes ayant répondu au questionnaire MISMES:

Organisation internationale pour les migrations (OIM)

- Projet «Jeunes, emploi, formation»
- AVRR Suisse (Aide au retour volontaire et à la réintégration de Suisse en Tunisie)

Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD)

- «Projet de coopération technique UE-Tunisie en matière de migration» (projet pilote de soutien au retour volontaire)

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

- Projet pilote: Promotion de la mobilité légale de la main-d'œuvre très qualifiée originaire de la Tunisie (ingénieurs)

Stephan Hildebrand, directeur de projet TAPIG

- TAPIG (Partenariat de transition en matière de système de santé)

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

| | |
|----------------|--|
| AENEAS | Programme européen d'assistance technique et financière en faveur de pays tiers dans le domaine des migrations et de l'asile |
| AGMM | Approche globale de la question des migrations et de la mobilité |
| ANETI | Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant |
| ATCT | Agence tunisienne de coopération technique |
| AVRR | Assisted Voluntary Return and Reintegration Programme (Programme d'aide au retour volontaire et à la réintégration) |
| CEFE | Création d'entreprise et formation d'entrepreneurs (ANETI) |
| CHF | Franc suisse |
| CONECT | Confédération des entreprises citoyennes de Tunisie |
| CREE | Business Development Training (Formation au développement d'entreprise, ANETI) |
| CRM | Centre de ressources pour les migrants |
| EFP | Enseignement et formation professionnels |
| ETF | European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation) |
| ETMA | EU-Tunisia Migration Cooperation Agenda (Agenda de coopération UE-Tunisie en matière de migration) |
| GERME | Gérer Mieux votre Entreprise (ANETI) |
| GIZ | Deutsche Gesellschaft für International Zusammenarbeit |
| HCR | Haut-commissariat des Nations unies pour les réfugiés |
| ICMPD | International Centre for Migration Policy Development (Centre international pour le développement des politiques migratoires) |
| IEVP | Instrument européen de voisinage et de partenariat |
| MIEUX | Migration EU eXpertise (programme de l'Union européenne) |
| MISMES | Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences) |
| MORAINE | Méthode originale de recherche active d'idées nouvelles pour entreprendre (formation de 3 jours, ANETI) |
| MTM | Mediterranean Transit Migration |
| OFII | Office français de l'immigration et de l'intégration |
| OIM | Organisation internationale pour les migrations |
| OIT | Organisation internationale du travail |
| ONEQ | Observatoire national de l'emploi et des qualifications |
| ONG | Organisation non gouvernementale |
| OTE | Office des Tunisiens à l'étranger |
| PNUD | Programme des Nations unies pour le développement |
| SEMTE | Secrétariat d'État à l'immigration et aux Tunisiens à l'étranger |
| TAPIG | Partenariat de transition en matière de système de santé |
| TND | Dinar tunisien |
| UE | Union européenne |
| ZAV | Service de placement international de l'Agence fédérale pour l'emploi allemande |

RÉFÉRENCES

Banque mondiale (2012), *Reviewing the Functioning of Bilateral Labor Agreements: Insights from the French Tunisian Agreement and Other Prominent Schemes*, Note stratégique, Centre de Marseille pour l'intégration en Méditerranée

Banque mondiale et ETF (Fondation européenne pour la formation) (2010), *Migration and Skills: The Experience of Migrant Workers from Albania, Egypt, Moldova, and Tunisia*, Banque mondiale, Washington, DC, <http://issuu.com/World.Bank.Publications/docs/9780821380796>, consulté le 3 août 2015

Ernst, T. (2013), *The Canadian Labour Market: Exploring Employment Opportunities for Tunisians*, Organisation internationale pour les migrations, Fonds pour la réalisation des OMD

ETF (Fondation européenne pour la formation) (2014), Bardak, U., «Agenda en matière de migration et de développement des compétences dans les pays partenaires de l'ETF», Document d'orientation de l'ETF, ETF, Turin

ETF (Fondation européenne pour la formation) (2015a), *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin*, ETF, Turin

ETF (Fondation européenne pour la formation) (2015b), *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Methodological Note for the Country Studies*, ETF, Turin

ICMPD (Centre international pour le développement des politiques migratoires) (2012), *État des lieux de la gestion des migrations en Tunisie (Partie mobilité, migration légale, diasporas et retour, réinsertion)*, Rapport de projet «Projet de coopération technique Union européenne-Tunisie en matière de migration», sous la direction de Jean-Yves Charriou

Kriaa, M. (2013), *Migration du travail en Tunisie: une lecture de la décennie 2002-2012*, Projet «Bonnes pratiques en matière de collecte et de partage de données sur la migration du travail en vue d'améliorer les systèmes d'information sur le marché de l'emploi (SIME) – Systèmes d'information sur le marché de l'emploi et information sur la migration du travail en Tunisie», Organisation internationale pour les migrations, Tunis

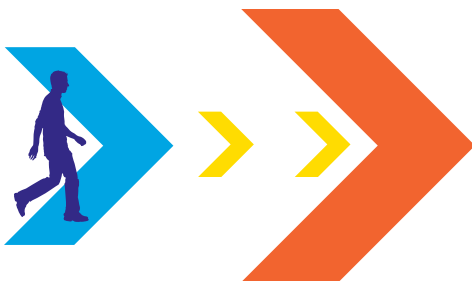
Kriaa, M. (2014), *Diagnostic de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre en Tunisie: synthèse des recommandations*, Projet IRAM «Améliorer la gouvernance de la migration de main-d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants», Organisation internationale du travail

Martín, I. (2011), *Bilateral Labour Agreements in Practice: Issues and Challenges*, Note de référence, Projet 'Best Practices in Collecting and Sharing Labour Migration Data for the Improvement of the Labour Market Information Systems (LMISs) in Colombia, Costa Rica, Ghana, Nicaragua, Senegal and Tunisia', International Organisation internationale pour les migrations, https://www.academia.edu/attachments/29705430/download_file?st=MTQyMTE2MTQ1NiwxOTluMTY3LjkwLjEzMSwyNzAwMDUz&s=swp-toolbar&ct=MTQyMTE2MTQ2MSwxNDIxMTYxNjM1LDI3MDAwNTM=

Martín, I. (2013), *Diagnostic institutionnel et propositions pour une feuille de route pour l'intégration de la migration dans la planification du développement en Tunisie*, Projet «Intégration de la migration dans la planification du développement en Tunisie», Organisation internationale pour les migrations

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) (2012), *Connecting with Emigrants. A Global Profile of Diasporas*, Paris, www.oecd-ilibrary.org/connecting-with-emigrants_5k9bfql34rs5.pdf?contentType=%2fns%2foeCDBook%2c%2fns%2fBook&itemId=%2fcontent%2fbook%2f9789264177949-en&mimeType=application%2fpdf&containerItemId=%2fcontent%2fbook%2f9789264177949-en&accessItemIds=

SEMTE (Secrétariat d'État à l'immigration et aux Tunisiens à l'étranger) (2013), *Vers une stratégie nationale en matière de migration et des Tunisiens à l'étranger*, document miméo, <http://bledi.gov.tn/images/files/stratégie%20nationale%20de%20migrations.pdf>



NOUS CONTACTER

Pour obtenir des informations supplémentaires,
veuillez visiter le site internet de l'ETF:

www.etf.europa.eu

Pour toute autre information veuillez contacter:

Fondation européenne pour la formation

Département Communication

Viale Settimio Severo 65

I - 10133 Torino

E: info@etf.europa.eu

T: +39 011 6302222

F: +39 011 6302200