



International
Labour
Organization



DIAGNOSTIC SUR LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS EN TUNISIE



DIAGNOSTIC SUR LES PROCESSUS DE **RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS EN TUNISIE**

Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS)

Service de la Migration de main-d'œuvre (MIGRANT)

Organisation internationale du Travail (OIT)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2019
Première édition 2019

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

FUNDAMENTALS et MIGRANT

Diagnostic sur les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie / Organisation internationale du Travail, Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), Service de la Migration de main-d'œuvre (MIGRANT), Tunisie: OIT, 2019.

ISBN: 978-92-2-134096-6 (imprimé); 978-92-2-134097-3 (Web PDF)

International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch; Labour Migration Branch

NOTE

Ce rapport a été rédigé par Mme Aurelia Segatti, sur la base d'études empiriques réalisées par Mme Sarra Hanafi, M. Mouez Soussi et Mme Dalel Laroussi. Sa coordination a été assurée M. Mohamed Belarbi, MIGRANT Tunisie, avec la supervision technique de Mme Alix Nasri, FUNDAMENTALS Genève, et Mme Hélène Harroff-Tavel, MIGRANT Genève.

Le présent rapport du BIT a été financé par la Direction du développement et de la coopération (DDC) du gouvernement suisse dans le cadre du Programme intégré pour un recrutement équitable (FAIR).

Les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques de la Direction du développement et de la coopération (DDC). Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par le gouvernement suisse.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Visitez notre site web: www.ilo.org/travaildesenfants

Photos couverture © Bureau International du Travail
Imprimé en Tunisie
Photocomposition par Romy Kanashiro, Lima, Pérou

PREFACE

Les deux dernières décennies ont vu se multiplier différentes enquêtes internationales rapportant avec inquiétude des conditions de recrutement dégradées dans de nombreux pays dans le monde, en particulier mais pas uniquement de travailleurs faiblement qualifiés aux mains d'intermédiaires peu contrôlés. Les abus signalés sont de plusieurs ordres : tromperie sur la nature de l'emploi et les conditions de travail ; confiscation des passeports et autres documents d'identité ; cautions et retenues illégales sur salaires ; facturation de commissions et d'autres frais ; et servitude pour dette liée au remboursement des frais de recrutement. Conjugués, ces abus peuvent mener à la traite des personnes et au travail forcé, et sont souvent liés à d'autres violations graves des droits fondamentaux au travail. Malgré l'existence de certaines normes internationales en matière de recrutement, il arrive fréquemment que les lois nationales et leur application dans la pratique protègent très imparfaitement le droit des travailleurs à un recrutement équitable. Par ailleurs, rares sont les accords bilatéraux ou régionaux de recrutement de main-d'œuvre qui garantissent les droits humains, y compris les droits au travail, ou la protection des travailleurs migrants.

Ces faits ont donné lieu au lancement de l'Initiative de recrutement équitable de l'Organisation Internationale du Travail, partie intégrante du Programme de migration équitable proposé à la Conférence Internationale du Travail en 2014 par le Directeur général de l'organisation. En lançant cette initiative, le Bureau International du Travail était conscient du fait que l'emploi productif et le

travail décent, dont le recrutement équitable fait partie, sont essentiels pour un développement économique, social et environnemental durable.

Un des piliers de cette Initiative est l'adoption le 7 septembre 2016 de principes généraux et de directives opérationnelles concernant le recrutement équitable qui ont pour objectif d'aider l'OIT et d'autres organisations, les assemblées législatives nationales et les partenaires sociaux dans leur action, actuelle et future, visant à promouvoir et assurer le recrutement équitable¹.

Le programme FAIR est un des projets de coopération technique qui vise à opérationnaliser ces nouveaux principes et à promouvoir des pratiques de recrutement équitable à travers des corridors migratoires en Afrique du Nord, au Moyen-Orient et en Asie du Sud. Il est mis en œuvre à travers une approche multi-parties prenantes en concertation avec les gouvernements, les syndicats, les organisations d'employeurs, la société civile et les médias.

En **Tunisie**, le programme FAIR s'inscrit dans le cadre des travaux de la sous-commission des relations professionnelles et du travail décent, et de la sous-commission des politiques d'emploi et de la formation professionnelle établies pour la mise en œuvre du Contrat Social. Une consultation initiale des mandants, réalisée en janvier 2016, a permis d'identifier plusieurs pistes d'action. En premier lieu, les mandants ont sollicité la réalisation d'une étude diagnostique documentant l'état des pratiques de recrutement des travailleurs migrants en Tunisie, des travailleurs tunisiens cherchant un placement à l'étranger, en regard du cadre institutionnel et des dispositifs de recrutement des demandeurs d'emploi en général en Tunisie. Les attentes des

1 Bureau International du Travail. 2016a. Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable. 5-7 septembre. MEFR/2016. (Genève, OIT, Département des conditions de travail et de l'égalité) ; BIT. 2016b. Report of the Director-General. Fourth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Fair Recruitment (Geneva, 5-7 September 2016). Governing Body. 328th Session, Geneva, 27 October – 10 November 2016. GB.328/INS/17/4 (Genève, OIT, Département des conditions de travail et de l'égalité).

mandants ont été consolidées à l'occasion d'une mission de consultation à mi-parcours réalisée en octobre 2016 par Mohamed Belarbi, coordinateur national du programme FAIR pour la Tunisie, et Aurelia Segatti, consultante internationale spécialiste des migrations de travail, chargée de l'étude diagnostique.

Cette étude diagnostique a permis une compréhension plus détaillée de la nature des processus de recrutement des travailleurs en Tunisie et a assisté le comité de pilotage du projet dans la sélection et la formulation d'une série d'actions prioritaires renforçant en droit et en pratique les conditions du recrutement des travailleurs migrants étrangers en Tunisie et des Tunisiens pour le placement à l'étranger. En particulier, l'étude diagnostique a servi, entre autres résultats, à appuyer le lancement du projet de modernisation des services de placement à l'international de l'Agence National pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI), la révision législative

en cours sur la régulation des agences d'emploi privées et l'ouverture de centres d'information et d'orientation des travailleurs migrants par l'Union Générale du Travail Tunisienne du Travail (UGTT). Grâce aux données collectées dans ce rapport et aux recommandations qui en sont issues, la lutte contre les pratiques abusives de recrutement en Tunisie a gagné en efficacité et le recrutement par les entreprises et services publics de l'emploi correspond plus précisément aux besoins avérés du marché du travail. Au-delà de ces premiers résultats, il faut aussi souligner la méthode adoptée (requête spécifique des mandants, étude diagnostique fondée sur des données empiriques, apports et modifications des mandants et validation) qui a permis l'adoption d'une série d'interventions ancrées dans des besoins avérés. Cette approche adoptée pour la Tunisie viendra nourrir l'échange de bonnes pratiques au niveau international sur l'amélioration des conditions de recrutement.

Mohamed Ali Deyahi

*Directeur,
Bureau régional pour
les pays du Maghreb
Bureau international du Travail*

Beate Andrees

*Cheffe,
Service des Principes et droits
fondamentaux au travail
(FUNDAMENTALS)
Bureau international du Travail*

TABLE DES MATIÈRES

PREFACE	iii
REMERCIEMENTS	vii
RESUME ANALYTIQUE	ix
ABREVIATIONS	xv
INTRODUCTION	1
A. Le recrutement sur la scène internationale	1
B. Contexte et enjeux migratoires du recrutement en Tunisie	2
C. Marché de l'emploi et économie politique du recrutement en Tunisie	9
D. Méthodologie et questions de recherche	10
E. Structure de l'étude diagnostique	13
SECTION I. LE CADRE JURIDIQUE DU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS EN TUNISIE	15
A. Cadre général du recrutement en Tunisie : Lois, acteurs et pratiques	15
B. Recrutement des travailleurs tunisiens pour le placement à l'international	26
C. Recrutement des travailleurs migrants étrangers en Tunisie	33
D. Synthèse et propositions de réforme juridique	38
SECTION II. DEFIS ACTUELS DE L'INTERMEDIATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL TUNISIEN	41
A. Les acteurs de l'intermédiation et leur approche du recrutement	41
B. Défis de l'intermédiation et du recrutement sur le marché national	48
C. Défis de l'intermédiation sur le marché international	49
D. Complémentarités et partenariats potentiels	52
E. Synthèse et recommandations	53
SECTION III. LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ETRANGERS EN TUNISIE	57
A. Répartition géographique et sectorielle	58
B. Etude de trois secteurs : Bâtiment, travail domestique et hôtellerie-restauration	59
C. Le cas des étudiants travailleurs migrants	67
D. Rôle des services d'assistance	69
E. Synthèse et recommandations	70
SECTION IV. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS D'ENSEMBLE	72
A. Conclusions principales	72
B. Recommandations	74
BIBLIOGRAPHIE	84
ANNEXE : Liste des entretiens et parties prenantes consultées	89

Tableaux

TABLEAU 1. REPARTITION DES TUNISIENS A L'ETRANGER PAR NIVEAU DE QUALIFICATION ET PAR PAYS, 2012.	4
TABLEAU 2. EFFECTIFS DES ETRANGERS RECENSES EN TUNISIE EN 2004 ET 2014.	8
TABLEAU 3. AUTORISATIONS DE TRAVAIL ACCORDEES PAR LE MFPE PAR NATIONALITE. 2009 – 2016*.	8
TABLEAU 4. EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE TOTALE ET PAR GENRE	43
TABLEAU 5. STRUCTURE DES CANDIDATURES DEPOSEES A L'ATCT PAR GENRE ET SPECIALITE (30/09/2016).....	44
TABLEAU 6. STRUCTURE DES COOPERANTS PAR GOUVERNORAT ET GENRE (OCTOBRE 2016)	45
TABLEAU 7. REPARTITION DES AEP AGREEES PAR SECTEUR D'ACTIVITE ET ZONE GEOGRAPHIQUE.....	51
TABLEAU 8. ECHANTILLONNAGE DE L'ETUDE SUR LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN TUNISIE.	58

Figures

FIGURE 1. INSTITUTIONS ET OPERATEURS INTERVENANT SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI LOCAL ET INTERNATIONAL TUNISIEN.....	42
FIGURE 2. PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES IVOIRIENNES, DEPUIS LEUR PAYS D'ORIGINE	62

Encadrés

ENCADRE 1. POINT SUR L'ENCADREMENT JURIDIQUE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN TUNISIE	19
ENCADRE 2. DEUX EXPERIENCES INTERNATIONALES DE BONNE PRATIQUE EN MATIERE DE TRAVAIL INTERIMAIRE	25
ENCADRE 3. EXEMPLES INTERNATIONAUX DE REGULATION DES AEP POUR LE PLACEMENT DES NATIONAUX A L'ETRANGER	32
ENCADRE 4. LES PHILIPPINES : DES INSTITUTIONS D'ETAT AU SERVICE D'UNE STRATEGIE NATIONALE DE PLACEMENT A L'INTERNATIONAL	54

REMERCIEMENTS

La présente étude est le résultat d'un travail d'équipe. Le rapport de synthèse constituant l'étude diagnostique a été rédigé par Aurelia Segatti sur la base d'études empiriques réalisées par trois consultants tunisiens : Sarra Hanafi sur le cadre juridique du recrutement des travailleurs migrants étrangers et des Tunisiens vers l'étranger ; Mouez Soussi sur les conditions de l'intermédiation sur le marché du travail tunisien ; et Dalel Laroussi sur les conditions de recrutement des travailleurs migrants étrangers en Tunisie. La coordination de l'ensemble des travaux et des relations entre mandants et chercheurs a été assurée par Mohamed Belarbi, MIGRANT Tunisie, avec la supervision technique d'Alix Nasri, FUNDAMENTALS Genève, et d'Hélène Harroff-Tavel, MIGRANT Genève. L'étude a également bénéficié des conseils méthodologiques de Michaëlle De Cock, FUNDAMENTALS Genève.

Ces efforts de recherche ont bénéficié de nombreuses collaborations. Les auteurs souhaitent exprimer leur reconnaissance à toutes celles et ceux qui ont accepté d'être interrogé(e)s et apprécient le soutien apporté par les institutions gouvernementales tunisiennes et notamment l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI), l'Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT), le Ministère des Affaires Sociales (MAS) et son Secrétariat d'Etat à l'Immigration et aux Tunisiens à l'Etranger ainsi que le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE). L'OIT remercie également ses partenaires sociaux, et plus particulièrement l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) et l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) ainsi que toutes les autres parties prenantes consultées pour leur contribution à ce rapport.

RESUME

ANALYTIQUE

Le **programme intégré sur le recrutement équitable (FAIR) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)** vise à contribuer à la promotion des pratiques de recrutement équitable à travers des corridors migratoires en Afrique du Nord, au Moyen-Orient et en Asie du Sud. En Tunisie, le programme FAIR s'inscrit dans le cadre des travaux de la sous-commission des relations professionnelles et du travail décent, et de la sous-commission des politiques d'emploi et de la formation professionnelle établies pour la mise en œuvre du Contrat Social.

Cette étude diagnostique est destinée à **assister le comité de pilotage du projet** dans la sélection et la formulation d'une série d'actions prioritaires renforçant en droit et en pratique les conditions du recrutement des travailleurs migrants étrangers en Tunisie et des Tunisiens pour le placement à l'étranger. Les attentes spécifiques formulées par les parties prenantes avaient trait notamment à :

- ★ Une **revue de la législation et des dispositifs relatifs au recrutement** des demandeurs d'emploi, avec un accent particulier sur la régulation et la performance du placement à l'international, notamment depuis l'adoption du décret de 2010 libéralisant le placement à l'étranger ;
- ★ La mise en regard du cadre institutionnel et juridique tunisien et des dispositifs tunisiens de recrutement, avec les **normes et bonnes pratiques internationales**, notamment sur les questions de l'encadrement des honoraires de fonctionnement des agences privées, la modernisation des services publics d'emploi pour la promotion du placement à l'étranger ;

- ★ La **cartographie de l'état actuel des recrutements de travailleurs migrants** en Tunisie ;

Ce diagnostic est fondé sur **trois études thématiques** reposant sur des travaux empiriques originaux qui ont été conceptualisées et réalisées entre juillet et novembre 2016 et sur un travail de synthèse reposant sur une analyse de la littérature et des données statistiques disponibles, sur les résultats des trois études empiriques et des entretiens avec les parties prenantes.

Les principaux résultats de ce diagnostic aboutissent à l'identification de différentes possibilités d'intervention. Premièrement, l'étude du **cadre juridique général et spécifique du recrutement** indique que ce cadre offre aujourd'hui certaines garanties alignées sur les normes internationales en termes de protection dans les processus de recrutement gérés par les services publics de l'emploi et sous le contrôle de l'Inspection du travail mais que des améliorations peuvent être apportées en particulier pour le renforcement des secteurs les plus vulnérables (travail domestique, agricole, bâtiment, industries d'export).

Des **points faibles transversaux** sont apparus dans la **régulation des recruteurs privés formels mais surtout informels de l'intermédiation**, que ce soit au plan national ou pour le placement à l'international. Le cadre juridique n'offre aujourd'hui guère de prise à l'Inspection du travail pour le contrôle de ces opérateurs informels, ou de la conformité du recrutement par des opérateurs formels mais intervenant par le truchement de textes connexes, notamment du code du commerce. Il semble aussi que les incohérences du cadre réglementant le travail des étrangers permettent à des réseaux de passeurs transnationaux de prospérer dans l'organisation du passage, notamment entre l'Afrique de l'Ouest et la Tunisie.

A force d'aménagements, de régimes dérogatoires, et de contournement (code du commerce), la **situation de quasi-monopole de l'intermédiation par les services publics de l'emploi est devenue en partie incohérente**, protégeant d'avantage les opérateurs qui sont complètement en dehors de la loi (par défaut de sanctions pénales les concernant), que ceux qui tentent de s'y soumettre, n'offrant pas de vérification poussée de leurs conditions de recrutement aux travailleurs étrangers autorisés par dérogation à travailler en Tunisie, et ne proposant pas de lignes directrices opératoires aux employeurs. Les garanties de protection offertes aux Tunisiens désireux de s'exporter, en dehors des placements liés à l'assistance technique gérée par l'ATCT, pourraient être conséquemment renforcées.

En matière de **travail temporaire**, celui-ci nécessiterait, premièrement, une **clarification législative et un renforcement des garanties de protection à apporter aux travailleurs**, complétés par un **encouragement à l'auto-régulation du secteur**, et deuxièmement, la **discussion tripartite de lignes conductrices** afin d'aboutir à la consolidation d'un statut du travailleur temporaire aligné sur les normes internationales et la législation nationale du travail.

Enfin, la **situation des travailleurs migrants étrangers** souffre d'**incohérences juridiques non anticipées initialement par le législateur**. Le **dispositif actuel**, fondé sur l'attraction des compétences en demande en Tunisie et la dissuasion juridique, administrative et policière des travailleurs migrants peu qualifiés, aboutit à une **situation potentiellement à risques**. Sur le plan juridique, les migrants irréguliers peu qualifiés n'ont que peu de possibilités concrètes de régularisation du fait de la situation de l'emploi en Tunisie. Bien que les démarches administratives de régularisation soient bien expliquées et relativement accessibles, elles nécessitent des compétences qui ne sont guère à la portée de migrants peu qualifiés. Enfin, la criminalisation législative de l'irrégularité aboutit à

de nombreuses situations de déni du droit du travail que la jurisprudence n'a pas clairement délimité. Les migrants sub-sahariens, particulièrement affectés par ces mesures, sont souvent cantonnés dans des **situations d'extrême vulnérabilité et d'exploitation avec des spécialisations ethniques par secteur**. Il paraîtrait donc souhaitable au minimum de **renforcer considérablement les conditions de protection et de recours pour les travailleurs soumis à des pratiques de recrutement et des conditions de travail inacceptables** tout en réfléchissant aussi à la mise en place de possibilités, même limitées, de régularisation.

Le diagnostic propose **un ensemble de recommandations rédigées sous chacune des thématiques principales du rapport** (Cadre général du recrutement ; Recrutement des Tunisiens pour le placement à l'international ; Recrutement des travailleurs migrants en Tunisie). Le tableau ci-dessous propose une synthèse des **principales recommandations** :



Domaine	Recommandations
CADRE GENERAL DU RECRUTEMENT	
Réformes juridiques	- Renforcement du principe de non-discrimination dans les processus de recrutement des services publics de l'emploi notamment par le renforcement des contrôles des processus de sélection (Articles 280-281 du Code du Travail (CT)) - Ouvrir la possibilité d'enregistrement par les services publics de l'emploi des offres d'emploi pour le travail domestique - Régulation des Agences d'Emploi Privées et des recruteurs informels : - Révision de l'article 285 du CT dans le sens d'un alignement sur les principes et directives de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) concernant le recrutement équitable. Cette législation devrait notamment refléter le principe suivant « Aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs et demandeurs d'emploi recrutés ni mis à leur charge de toute autre manière. » - Renforcement de l'inspection et des sanctions afin de permettre aux inspecteurs d'enquêter et d'intervenir à toutes les étapes du processus de recrutement, dans n'importe quel secteur d'activité
Mesures autres que juridiques	- Coordonner et promouvoir différentes mesures destinées à mieux protéger les travailleurs de secteurs vulnérables (travail domestiques, agriculture, bâtiment) contre les recrutements abusifs (sensibilisation, information, formation des cadres MFPE, contrat de travail type, procédures de vérification sur demande) - Travail temporaire : Union Tunisienne pour l'Industrie, le Commerce et l'Artisanat (UTICA) et Chambre syndicale des entreprises de travail temporaire : Travailler en concertation tripartite à l'adoption de lignes conductrices de protection des travailleurs temporaires et de réformes législatives renforçant le plein accès de ces travailleurs à la protection sociale, aux droits syndicaux, aux négociations collectives à l'instar des autres travailleurs - Inspection du travail : Renforcement des mesures effectives d'inspection des travailleurs intérimaires, formation des inspecteurs du travail aux spécificités de leurs statuts
RECRUTEMENT DES TUNISIENS POUR LE PLACEMENT A L'INTERNATIONAL	
Réformes juridiques	- Conventions et mécanismes de coordination entre l'Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT), l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI), et autres organismes pertinents - Régulation des Agences d'Emploi Privées (AEP) agréées et non agréées : Amendement législatif (Loi de 2010) permettant l'introduction de sanctions pénales dissuasives et renforcement de la réglementation de l'activité des AEP à l'international (Décret de 2010) alignés sur les normes internationales du recrutement équitable (mesures techniques détaillées dans le tableau en fin de rapport) - Recrutement direct par l'employeur : Mettre en place une procédure (circulaire) de vérification des offres et de mise en place de contrats de travail écrits et transparents (voir Directive 26 et suivantes des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour le recrutement équitable (2016)).

Domaine	Recommandations
Mesures autres que juridiques	▪ Renforcement de capacités des référents ANETI et OTE, des attachés sociaux OTE et des attachés de travail ANETI et ATCT dans le cadre d'une formation conjointe ▪ ANETI et ATCT : Développement de procédures de vérification pour le placement à l'international conformément à l'instrument de l'OIT (Principes généraux et directives opérationnelles pour le recrutement équitable (2016)) ▪ Renforcement de capacités de la DEMOE du MFPE pour l'inspection des APE selon les normes du recrutement équitable et exploration de modalités de coopération avec l'Inspection du Travail et le ministère de l'Intérieur pour endiguer les pratiques illégales de recrutement ▪ Organisation d'ateliers inter-agences autour de thématiques pays pour l'échange d'information et le renforcement de la prospection ▪ Exploration des possibilités de mise en œuvre de mécanismes de contrôle du recrutement direct des travailleurs tunisiens (amendements législatifs, unité d'intelligence web de traque d'annonces frauduleuses, sensibilisation des annonceurs, etc) ▪ Convention de suivi des abus entre MFPE et Ministère de la Justice ▪ Code de déontologie parmi les AEP reflétant les principes et directives de l'OIT pour le recrutement équitable (modèle de la World Employers Confederation (WEC)) ▪ Ministères de l'Education, de l'Enseignement Supérieur et de l'Enseignement Professionnel et Technique : Renforcement de la certification à l'international des formations tunisiennes du secondaire, du supérieur et de l'enseignement professionnel et technique ainsi que l'acquis de l'expérience (services en anglais et arabe classique pour répondre aux demandes de certification ; certification en anglais et arabe classique des diplômes tunisiens ; reconnaissance / validation des acquis de l'expérience à l'étranger des travailleurs tunisiens au moment du retour)
RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN TUNISIE	
Réformes juridiques	▪ Statut juridique des travailleurs étrangers : Revoir le dispositif de 1968 et consacrer une approche par les droits en fonction des engagements internationaux de la Tunisie ▪ Régulation des services publics de l'emploi : Faciliter l'intégration dans le marché du travail des réfugiés en procédant aux amendements législatifs nécessaires pour leur donner accès aux Programmes Actifs du Marché du Travail et aux services des Bureaux d'Emploi ▪ Révision de l'Article 285 du CT pour permettre le ciblage des lieux d'emploi des travailleurs migrants par l'Inspection du travail afin de contrôler les conditions de travail réelles des travailleurs migrants et de lutter contre le recrutement illégal ▪ Dissociation entre le contrôle de la régularité du séjour et le rôle de l'inspection du travail ▪ Révision de l'Article 266 du CT : Rendre effective l'égalité des droits entre nationaux et étrangers en renforçant les sanctions vis-à-vis des employeurs contrevenants



Domaine	Recommandations
Mesures autres que juridiques	▪ Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi : • Mesures incitatives d'information sur les modalités de régularisation ; • Sensibilisation des travailleurs migrants à leurs droits fondamentaux ; • Revoir les conditions de régularisation ; • Envisager un quota d'heures pour les étudiants ▪ ANETI : Etendre le bénéfice des services publics à tous les demandeurs d'emploi, en particulier les réfugiés reconnus ▪ Ministère des Affaires étrangères : Conventions avec les pays d'origine sur la lutte contre les réseaux de passeurs et la traite des personnes ▪ Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) : • Renforcer l'expertise des cadres et des membres affiliés aux normes du recrutement équitable ; • Proposer des services de conseil et d'information aux travailleurs migrants ; • Consolider le plaidoyer pour la ratification des conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants (Nos.97 et 143), sur les travailleurs et travailleuses domestiques (No.189) et le Protocole No. 29 relatif à la convention sur le travail forcé.



ABREVIATIONS

ADRA	Adventist Development and Relief Agency	MDM	Médecins du Monde
AESAT	Association des étudiants et stagiaires africains en Tunisie	MFPE	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
AEP	Agences d'emploi privées	MISMES	Mesures de soutien aux migrants emploi et compétences (Programme)
ANETI	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant	OCDE	Organisation pour la Coopération et le Développement Economique
ATFD	Association Tunisienne des Femmes Démocrates	OFII	Office Français de l'Immigration et de l'Intégration
ATCT	Agence Tunisienne de Coopération Technique	OIE	Organisation Internationale des Employeurs
AVFA	Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole	OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
AVRR	Aide au retour volontaire et à la réintégration	OIT	Organisation Internationale du Travail
BETI	Bureau d'Emploi et du Travail Indépendant	ONM	Observatoire National de la Migration
BIT	Bureau International du Travail	ONTT	Office National du Tourisme Tunisien
BNEC	Bureau National d'Emploi des Cadres	OTE	Office des Tunisiens à l'Etranger
BREC	Bureau Régional d'Emploi des Cadres	PAMT	Programmes Actifs du Marché du Travail
CARIM	Consortium pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales	RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
CIN	Carte d'Identité Nationale	SEMTE	Secrétariat d'État à l'immigration et aux Tunisiens à l'étranger
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale	SIMT	Système d'Information Marché du Travail
CRM	Centre de Ressources pour les Migrants	SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
CRT	Croissant Rouge Tunisien	SNM	Stratégie Nationale Migratoire
CSI	Confédération Syndicale Internationale	SPE	Services Publics de l'Emploi
EAU	Emirats Arabes Unis	TAT	Terre d'Asile Tunisie
HCR	Haut Commissariat aux Réfugiés	TND	Dinar tunisien
ICMPD	International Centre for Migration Policy Development	UA	Union Africaine
INS	Institut National de la Statistique	UE	Union Européenne
MAE	Ministère des Affaires Etrangères	UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail
MAS	Ministère des Affaires Sociales	UTICA	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat
MDICI	Ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération Internationale	UMA	Union pour le Maghreb Arabe
		WEC	World Employers Confederation



INTRODUCTION

A. Le recrutement sur la scène internationale

Le recrutement des travailleurs, entendu comme l'étape initiale et décisive de la relation de travail, est aujourd'hui une problématique mondiale, rendue plus prégnante par la multiplication des intermédiaires agissant souvent en dehors des cadres légaux, et la précarisation accrue des demandeurs d'emploi, mal informés de leurs droits et accumulant les facteurs de vulnérabilité (BIT, 2016). En contexte migratoire, les conditions du recrutement sont rendues plus complexes encore : par l'incertitude liée aux conditions à l'arrivée, les différences de régimes juridiques et les pratiques discriminatoires voire abusives dont les travailleurs migrants sont souvent l'objet. Le BIT a établi en 2009 un lien étroit entre conditions de recrutement non équitables et travail forcé ou contraint². En 2012, les personnes victimes de travail forcé dans le monde étaient évaluées à 20,9 millions, dont 9,1 millions de migrants internes et internationaux (BIT, 2012).

Au plan international, plusieurs initiatives ont été mises en place ces dix dernières années pour développer une autre approche du recrutement. Au-delà des cas extrêmes, la qualité du recrutement est le gage d'une relation de travail plus stable, plus productive, fondée sur une meilleure adéquation entre les compétences recherchées par l'employeur et celles offertes par le travailleur. En dépassant la maximisation à court terme des profits (BIT 2016a, p.5), il est possible d'envisager une approche éthique du recrutement.

L'adoption par l'OIT en 2006 du Cadre multilatéral des migrations de travail avait déjà pointé la nécessité d'encadrement à tous les stades du processus migratoire et de protection des migrants contre les pratiques abusives et frauduleuses. Avec l'adoption de l'Agenda Migration Equitable en 2014, l'OIT identifie les processus de recrutement équitable comme l'une des actions prioritaires à mener. En juin 2014, la Conférence Internationale du Travail adopte le protocole de la convention No.29 de l'OIT sur le travail forcé (1930) qui souligne l'importance de la protection des personnes, et en particulier des travailleurs migrants, contre les pratiques frauduleuses et abusives durant le processus de recrutement et de placement, pour prévenir efficacement le travail forcé.³

C'est dans ce contexte qu'est mise en œuvre l'Initiative de recrutement équitable (FAIR) soutenue par l'OIT, l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE) et la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et dans laquelle s'inscrit cette étude diagnostique pour la Tunisie. Requise par la Réunion tripartite technique de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre tenue en 2013, la formulation des principes du recrutement équitable a été réalisée lors d'une réunion tripartite d'experts en septembre 2016⁴ ayant abouti à l'adoption de principes et directives concernant le recrutement équitable⁵. Ces principes clés établissent pour la première fois un cadre universel pour la pratique du recrutement. Ils incluent *inter alia* :

- ✦ la liberté syndicale,
- ✦ le respect des conventions collectives,
- ✦ la prévention et l'élimination du travail forcé et du travail des enfants,
- ✦ la non instrumentalisation du recrutement à des fins autres que les besoins réels du marché de

2 Bureau International du Travail. 2009. The cost of coercion, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 98rd Session, (Geneva 2009), p.27.

3 Protocole relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (n°29), Article 2(d) et (e).

4 BIT, 2016a, op.cit.

5 BIT, 2016b, op.cit.

l'emploi (pression sur les salaires, les conditions de travail, en cas de grève, etc...),

- ★ l'interdiction de paiement d'honoraires par les travailleurs ou demandeurs d'emploi pour les services d'intermédiation,
- ★ la préférence pour des contrats de travail écrits,
- ★ la liberté de circulation du travailleur migrant dans le pays de destination,
- ★ le choix de l'employeur,
- ★ et l'accès à des mécanismes de résolution des conflits en cas de litige avec l'employeur⁶.

B. Contexte et enjeux migratoires du recrutement en Tunisie

La Tunisie, dont le profil migratoire s'est considérablement diversifié ces vingt dernières années⁷, n'échappe pas aux défis posés par le besoin de réglementation et d'encadrement du recrutement que ce soit en termes de protection des travailleurs tunisiens résidents à l'étranger, en cours de recrutement ou des travailleurs étrangers en Tunisie. Avec plus d'un dixième de sa population résidant à l'étranger, un nombre élevé de nationaux et d'étrangers candidats au départ et un nombre croissant de travailleurs migrants et de réfugiés durablement installés sur le territoire tunisien⁸, la Tunisie est confrontée aux complexités de la problématique du recrutement avec une grande diversité de situations et de profils de migrants.

Développements politiques récents

Au plan national, bien que n'étant signataire d'aucune convention internationale sur la protection des travailleurs migrants ou la régulation des agences d'emploi privées, la Tunisie est dotée d'un ensemble de lois et de cadres régulant partiellement le recrutement et l'emploi des travailleurs nationaux et étrangers, la pratique de l'intermédiation sur le marché du travail, et l'entrée, la résidence et l'établissement des étrangers sur le territoire tunisien (voir Section I de cette étude diagnostique). Toutefois, étant donné les mutations récentes, l'Etat tunisien a tenu à se doter depuis 2012 d'une **Stratégie Nationale Migratoire (SNM)** qui reste en cours d'élaboration sous la supervision du Ministère des Affaires Sociales⁹. La SNM s'aligne sur le Plan quinquennal de développement économique et social 2016-2020 et accorde une importance particulière au soutien de la migration au processus de développement économique et social.

Adoptant initialement une approche globale, la SNM considérait toutes les facettes de la migration, celle des Tunisiens vers l'étranger comme celle des étrangers vers la Tunisie et était structurée autour de **cinq objectifs principaux** : 1. Le souhait du gouvernement d'améliorer la gouvernance et la coordination d'ensemble des politiques migratoires, 2. Protéger les émigrés tunisiens et renforcer leur lien avec la Tunisie ; 3. Renforcer la contribution de la migration au développement socioéconomique au plan local, régional et national ; 4. Promouvoir la migration légale des Tunisiens et prévenir la migration illégale ; et 5. Protéger les droits des migrants étrangers et des demandeurs d'asile¹⁰. Toutefois la SNM ne comporte pas de volet particulier sur le recrutement. Toutefois, les

6 Ibid.

7 Boubakri, H. et G. Simon. 2015. Article : Tunisie. In Simon, G. (Dir.) Dictionnaire des migrations internationales. Approche géohistorique (Paris, Armand Colin), pp.308-315.

8 Gouvernement de la République tunisienne. 2015. Stratégie nationale migratoire. Version provisoire.

9 <https://www.webmanagercenter.com/2017/07/28/408927/mohamed-trabelsi-juge-imperatif-pour-la-tunisie-delaborer-une-strategie-nationale-migratoire/>

10 Gouvernement de la République tunisienne. 2015, op.cit.



révisions annoncées lors de l'atelier de juillet 2017 indiquent un resserrement sur la protection des Tunisiens en recherche d'emploi à l'international¹¹.

Avant d'envisager les tendances émergentes, il est important de comprendre comment le contexte migratoire tunisien s'est construit au fil du temps.

Emigration des Tunisiens

En 1954, le nombre de **Tunisiens à l'étranger** ne dépassait pas 20 000 personnes réparties entre l'Algérie, le Proche-Orient et la France. Après l'indépendance, la Tunisie connaît de grands départs. Hormis le départ des Européens, accentué après la crise de Bizerte (1961), c'est l'émigration ouvrière des zones rurales qui alimente une vague importante d'émigration même si l'émigration de travail tunisienne vers la France démarre plus tard que pour le Maroc et l'Algérie¹². Après les milieux ruraux et les régions n'ayant que peu bénéficié des fruits de l'indépendance, souvent aussi touchées par la politique de collectivisation des terres et un cycle de sécheresse prolongée, l'émigration finit par s'étendre à toutes les parties du pays et aux catégories socio-professionnelles les plus qualifiées¹³. Ces départs massifs sont aussi le résultat de la compétition effrénée que se livrent les pays européens (Allemagne, France, Pays-Bas) et la Libye pour le recrutement de main-d'œuvre peu qualifiée. Comme le soulignent Boubakri et Simon, « (a)vec ces accords, les pouvoirs publics [tunisiens] s'engagent explicitement dans une politique officielle d'encouragement de l'émigration,

à qui est attribué un rôle « régulateur » du marché de l'emploi. »¹⁴.

Conçue initialement comme une solution temporaire au chômage, l'émigration devient une **politique publique concertée** et dotée de moyens au fil du temps. Cette politique structure le développement d'un réseau territorial de bureaux de recrutement qui maille le territoire. En 1967, le gouvernement crée l'Office de la Formation Professionnelle et de l'Emploi qui deviendra ensuite l'Office des Travailleurs Tunisiens à l'Etranger, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Le placement à l'étranger est donc investi de la double mission de résorber le surplus de main-d'œuvre lié aux dysfonctionnements du marché de l'emploi et d'équilibrer la balance des paiements grâce aux transferts en devises des migrants tunisiens¹⁵.

Depuis lors, l'émigration des Tunisiens ne cessera de croître. La population tunisienne en France passe ainsi de 34 000 en 1962 à 206 000 en 1990. Mais les flux s'élargissent bientôt vers la Libye avec le boom pétrolier (de 30 000 Tunisiens en 1971-72 à 80 000 en 1985)¹⁶, puis vers l'Italie (passant de quelques milliers en 1986 à 200 000 personnes en 2013), et les pays du Golfe (Arabie Saoudite avec 40 000 en 2010 puis aujourd'hui vers le Qatar et les Emirats Arabes Unis (EAU))¹⁷. En 2012, l'effectif total des émigrés tunisiens au Moyen Orient étaient de 59 619 dont 19 361 aux EAU, 16 774 en Arabie Saoudite, 7 827 au Qatar, 3 964 à Oman, et 3 164 au Koweït¹⁸. Certes, les contrôles renforcés mis en place par l'Union Européenne dans les années 1990 parviennent à réduire les départs clandestins à quelques centaines

11 <https://www.webmanagercenter.com/2017/07/28/408927/mohamed-trabelsi-juge-imperatif-pour-la-tunisie-delaborer-une-strategie-nationale-migratoire/>

12 Boubakri et Simon, 2015, p.312.

13 Ibid.

14 Ibid.

15 Ibid. ; Hibou, B., Meddeb, H., M.Hamdi. 2011. *La Tunisie d'après le 14 janvier et son économie politique et sociale, les enjeux d'une reconfiguration de la politique européenne*. (Paris, Fonds d'Analyse des Sociétés Politiques, p.46.

16 Op.cit., p.313.

17 Office des Tunisiens à l'Etranger, in Boubakri et Simon, op.cit., p.313.

18 Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE)/Direction de l'Information et des Relations Publiques (DIRP) OTE/DIRP2012. Répartition de la Communauté tunisienne à l'étranger (2012) (Tunis, Office des Tunisiens à l'Etranger), p.2.

à la fin des années 2000 si bien que la vague de départs de janvier à mars 2011, évaluée à 20 258 personnes ayant débarqué à Lampedusa, constitue un épiphénomène qui s'estompe rapidement sous l'effet d'un nouvel accord de réadmission signé entre la Tunisie et l'Italie en avril 2011.

Selon la SNM, en 2014, le **nombre de Tunisiens résidant à l'étranger** était estimé à **1 325 690 personnes soit 12 % de la population totale du pays** (10 982 754),¹⁹ un chiffre en progression constante depuis les années 1990. Selon Kriaa²⁰, la croissance moyenne du nombre des Tunisiens résidents à l'étranger a été de l'ordre de 4,7 % par an au cours de la dernière décennie soit près du triple de la croissance démographique de la population totale tunisienne (1,2 %) durant la même période. La répartition des Tunisiens à l'étranger reste stable depuis les années 2000 avec plus de 80% d'entre eux en Europe dont la moitié en France, 7% dans le Maghreb, 4% dans les autres pays arabes, et 4% dans le reste du monde.²¹

Une tendance très nette est celle de **l'élévation du niveau de qualification des émigrés tunisiens** avec une transition d'une émigration peu à semi-qualifiée dans les années 1960 et qui s'est concentrée en France, Italie et Belgique, à une émigration aujourd'hui très qualifiée, qui se dirige plus particulièrement vers les Etats-Unis²² comme le montre le tableau 1 ci-dessous. L'augmentation de la proportion de travailleurs qualifiés passés par exemple de 19,6% à 30,0% du flux total entre 2001 et 2008 reflète les efforts d'investissement consentis par l'Etat tunisien en matière d'éducation et de formation passés de 4,0% à 5,7% du PIB sur la

période mais aussi le décalage avec les opportunités offertes sur le marché de l'emploi qui n'ont pas suivi.²³

Tableau 1. Répartition des Tunisiens à l'étranger par niveau de qualification et par pays, 2012.

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

Source : OTE, 2012 in Gouvernement de la République tunisienne, 2015, p.7.

Selon l'ATCT, le nombre de coopérants et d'experts tunisiens à l'étranger était estimé à environ 16 229 en 2014 et avait dépassé les 17 000 en 2018. En mars 2018, l'ATCT enregistrait une augmentation de 23% de ses placements par rapport à l'année précédente, avec une majorité de placements dans les pays du Golfe et dans le secteur de l'enseignement supérieur.²⁴

Les phénomènes de **tromperie au recrutement**, déjà existants vers les destinations européennes, semblent cependant en recrudescence vers les destinations du Golfe et d'Afrique de l'Ouest comme en témoignent différentes sources. Le rapport de l'OIM sur la traite indique ainsi que des cas de recrutement de jeunes femmes pour des emplois tels que secrétariat, baby-sitting, ou travail domestique, ont donné lieu à des situations de prostitution forcée mais après une émigration régulière des victimes. Les pays des cas relevés étaient le Liban, la Jordanie, et la Côte-d'Ivoire²⁵. Mohamed Amar, Président de

19 Gouvernement de la République Tunisienne, op.cit.

20 Kriaa, M. 2014. Diagnostic de la gouvernance de la migration de main d'œuvre en Tunisie : Synthèse des recommandations. Projet : « Améliorer la gouvernance de la migration de main d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants » IRAM. Rapport non publié. (Tunis, Bureau International du Travail, Confédération Suisse), p.8.

21 Ibid.

22 Ibid.

23 Di Bartolomeo, A., Fakhoury, T. et D. Perrin. 2010. Tunisie : Profil Migratoire. (Florence, Consortium pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales, European University Institute). http://www.enpi-info.eu/library/sites/default/files/MP_Tunisia_FR.pdf, p.2.

24 Gouvernement de la République tunisienne, op.cit. ; Entretien ATCT, 07/10/2016, Rapport ATCT Avril 2018.

25 Organisation Internationale pour les Migrations. 2013. Etude exploratoire sur la traite des personnes en Tunisie. (Tunis, OIM), p.63.



l'association des Tunisiens au Qatar, dénonçait ainsi une recrudescence des recrutements frauduleux aboutissant soit à des situations de détresse sociale, les personnes se trouvant sans ressources pour rentrer en Tunisie, soit à des situations d'exploitation, d'abus, ou encore de prostitution²⁶. Bien qu'on parle de centaines de cas au Qatar, il est difficile de quantifier précisément ces cas mais le mode opératoire consiste invariablement en une tromperie au recrutement depuis la Tunisie²⁷.

Enfin, les **transferts des migrants tunisiens** n'ont cessé de croître sur les vingt dernières années, en dépit d'un léger ralentissement en 2011. Ils sont ainsi passés de 0,5 milliard de dollars en 1992 à 2,3 milliards de dollars en 2015²⁸ ou 3,9 milliards de dollars en 2014 si l'on inclut les transferts en nature²⁹. La proportion des transferts par rapport au produit intérieur brut (PIB) est en légère augmentation par rapport à 2009, de 4,51%³⁰ à 4,8% en 2015³¹ et près de 10% en moyenne des recettes de la balance des paiements et 30% à 40% du déficit commercial selon des données de la fin des années 2000³².

Globalement la **contribution des projets des Tunisiens résidents à l'étranger à l'emploi en Tunisie** est marginale. Une enquête réalisée par l'Office des Tunisiens à l'Etranger sur les projets agréés entre 1995-2001 montrait que 35,5% des projets seulement avaient été réellement exécutés³³ amenant un analyste à conclure :

La contribution des Tunisiens à l'étranger en termes de transfert est relativement appréciable, toutefois, leur contribution en termes de projets et de création d'emplois [à l'occasion des retours saisonniers ou définitifs] ne semble pas être significative d'autant que peu ou pas de suivi n'est effectué.³⁴

En 2014, seulement 157 millions de dollars du total des transferts des Tunisiens résidents à l'étranger avaient été dirigés vers des projets de développement exonérés d'impôt, l'OTE avançant le chiffre de 40 000 créations d'emplois liées à ces investissements sur les deux dernières décennies, sans toutefois citer de source.³⁵

Immigration en Tunisie : Entre travail, refuge, transit et installation

Au recensement de 1956, les étrangers représentent 9% de la population de la Tunisie, dont 180 000 Français, 57 000 Italiens et 6 000 Maltais³⁶. L'emprise coloniale française a favorisé les migrations de travail entre l'Algérie et la Tunisie, avec le recrutement des Algériens de l'est dans les mines de fer du Haut Tell et l'exploitation de phosphates de la région de Gafsa. En 1956, 40 816 Algériens sont dénombrés en Tunisie.

La Tunisie a une **longue tradition d'asile** et de ce fait a accueilli durablement d'importants groupes de réfugiés qui ont dû être intégrés au fil du temps dans le marché du travail tunisien selon différentes

26 Mejrî, S. 2016. *الدعارة والتشرد يعصفان بفتيات وشبان تونسيين عقود عمل وهمية في دول خليجية وتأثيرات بألاف الدينارات* ! (Contrats fictifs de travail dans des pays du Golfe et des visas à des milliers de dinars ! De jeunes hommes et femmes tunisiens dans la tourmente de la prostitution et l'errance). www.joumhouira.com

27 Ibid.

28 World Bank. 2016. *Migration and Remittances Factbook*. 3rd edition. KNOMAD project. Washington D.C.: World Bank Group.

29 OTE in Gouvernement de la République tunisienne, Ibid.

30 Ibid.

31 World Bank, op.cit.

32 Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications. 2013. *Le marché du travail en Tunisie*. (Tunis, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi), p.205.

33 European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. 2010. *Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects*. Vol. 2; National Background Papers Maghreb (Morocco, Algeria, Tunisia). Occasional Papers No.60 (Brussels, European Commission), p.206.

34 Op.cit., p.204.

35 OTE, ibid.

36 Boubakri et Simon, op.cit., p.309.

modalités. Avec la guerre de libération de l'Algérie, la Tunisie accueille près de 200 000 réfugiés algériens avec l'assistance du Haut Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies (HCR) dont 162 000 rentreront en Algérie à l'indépendance. Ce seront ensuite des réfugiés palestiniens suite à l'invasion du Liban par Israël dans les années 1970. Dans les années 1990, la Tunisie accueille de nouveau des réfugiés algériens cherchant refuge dans le contexte de guerre civile qui sévit en Algérie mais sans officialiser cette protection. Le conflit libyen qui éclate en février 2011 provoque l'arrivée de 314 000 personnes, dont 97 000 Tunisiens de retour, et 207 000 ressortissants de nombreuses nationalités qui sont accueillis dans les gouvernorats du sud et les grandes villes. Après le rapatriement d'une majorité de ressortissants étrangers vers leur pays d'origine, le retour des Libyens et la réinstallation en pays tiers d'environ 3 500 réfugiés avec l'assistance du HCR, il restait environ 980 réfugiés et demandeurs d'asile relevant du HCR en 2015, chiffre en baisse continue depuis 2013³⁷.

Depuis 2011, la Tunisie connaît un **nouvel afflux de Libyens et de Syriens** dont les chiffres réels semblent difficiles à déterminer. En 2014, l'Institut National de la Statistique dénombrait 8 772 Libyens et 1 024 Syriens (INS 2014). La direction générale de l'émigration et de la main-d'œuvre (DEMOE) du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE) leur aurait accordé 1130 autorisations de travail entre 2011 et 2015³⁸. Toutefois les soldes aux frontières fournissent des indicateurs qui laissent penser que les effectifs pourraient être bien supérieurs. Entre 2009 et 2013, 1,8 million de

Libyens sont rentrés en Tunisie en moyenne par an alors que les sorties n'ont pas dépassé en moyenne 1,5 million³⁹. Le solde migratoire positif des Libyens s'accroît : il aurait plus que triplé en l'espace de cinq ans⁴⁰. Une enquête réalisée en septembre 2015 montre que les Libyens sont surtout concentrés dans le Grand Tunis et le Nord-Est ; 33,4% d'entre eux étaient actifs et 23,6% étaient au chômage ; 36,7% d'entre eux étaient fonctionnaires dans l'administration ou salariés à plein temps dans le secteur public (libyen), 13,9 % dans le secteur privé et 16,5 % étaient entrepreneurs ou travailleurs indépendants⁴¹.

Bien qu'une part importante d'entre eux (40,7%) continuent d'être rémunérés en tant que fonctionnaires par l'Etat libyen, 17,7% ont déclaré vivre de revenus du travail en Tunisie⁴². Ils participent donc légalement ou non au marché de l'emploi tunisien. La prolongation de leur séjour mène à une précarisation croissante de leur statut, avec un impact spécifique sur la scolarisation des enfants⁴³. En outre, du fait de la détérioration de la situation politique et socio-économique de la Libye et de la pénurie de produits et services de première nécessité (alimentaires et pétroliers), la demande croissante de ces produits liée à la présence des ressortissants libyens et à leur rôle de relais pour l'export vers la Libye serait pour partie responsable d'une tendance inflationniste sur le marché tunisien forçant l'Etat tunisien à augmenter ses subventions à travers la Caisse Générale de Compensation creusant ainsi le déficit du budget de l'Etat tunisien⁴⁴.

37 Entretien OIM, 06/10/2016.

38 Mouley, S. 2016. Étude qualitative d'évaluation de l'impact socioéconomique et des besoins des Libyens en Tunisie. (Genève, Organisation Internationale pour les Migrations), p.14.

39 Institut National de la Statistique. 2015a. Les projections de la population : 2014-2044. Décembre. (Tunis, Institut National de la Statistique). http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/projection_2014.pdf ; Institut National de la Statistique. 2015b. Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014. Principaux indicateurs. (Tunis, Institut National de la Statistique).

40 Boubakri, H. 2016. « Migration et asile en Tunisie depuis 2011 : vers de nouvelles figures migratoires ? ». In : *Revue Européenne des migrations internationales*, Vol.31, No.3 et 4, p.26.

41 Mouley 2016, op.cit., p.18.

42 Ibid.

43 Ibid.

44 Boubakri, op.cit., p.29.



Les **ressortissants syriens** semblent beaucoup moins nombreux que les Libyens. Ils sont évalués à un millier selon l'INS en 2014 et 629 réfugiés enregistrés par le HCR⁴⁵ même s'il semble qu'eux aussi seraient en fait plus nombreux, certains auteurs les estimant à 4 000⁴⁶. Il n'existe pas aujourd'hui d'étude détaillée sur les ressortissants syriens en Tunisie.

Dans une moindre mesure par rapport au Maroc et à la Libye, la Tunisie est une destination plus tardive et périphérique pour les **migrants d'Afrique sub-saharienne** qui ont pourtant commencé à y arriver très tôt dans les années 1990, puis qui s'y sont fixés plus durablement avec le renforcement des contrôles au départ du Maroc, de la Mauritanie, du Sénégal et de la Libye⁴⁷. Différents accords de coopération et de réciprocité sur les visas ont permis l'entrée légale de nombreux migrants sub-sahariens. Selon l'ONTT, entre 1998 et 2008, 230 183 ressortissants d'Afrique sub-saharienne sont entrés en Tunisie légalement⁴⁸. Les étudiants sub-sahariens (environ 4 000 en 2014) ont aussi régulièrement augmenté depuis les années 1990. Certaines estimations gouvernementales faisaient état de 40 000 migrants en situation irrégulière interceptés en Tunisie entre 1998 et 2003 de 52 nationalités différentes du Maghreb et d'Afrique sub-saharienne⁴⁹. Toutefois, comme détaillé dans les sections I et III de cette étude diagnostique, le statut des migrants sub-sahariens sur le marché de l'emploi tunisien semble particulièrement précaire du fait des obstacles à leur accès légal à l'emploi.

Le tableau 2 ci-dessous montre **l'évolution des effectifs d'étrangers** recensés en Tunisie entre 2004 et 2014 dans le cadre du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH). En 2014, 53 490 étrangers seraient présents sur le territoire tunisien, soit 0,48% de la population totale⁵⁰. On note en apparence la progression de la part des ressortissants d'Afrique sub-saharienne dans l'effectif total des étrangers (de 8,5 à 14,1%), le recul des ressortissants des pays arabes (de 60,2 à 53,2%) et le maintien des Européens, des Américains et du reste du monde. Toutefois, étant donné la très probable sous-estimation des ressortissants libyens décrites plus hauts, ces tendances sont à prendre avec précaution. Le tableau 3 détaille les autorisations de travail accordées par le MFPE de 2009 à 2016 par nationalité. On peut noter leur diminution constante sur la période ainsi que la sous-représentation des ressortissants d'Afrique sub-saharienne. La comparaison entre les deux tableaux fait ressortir d'emblée un hiatus entre l'augmentation de la présence des migrants sub-sahariens et leur accès légal limité au marché de l'emploi.

45 Entretien OIM, op.cit.

46 Assabah. 2015. Déclaration du Secrétaire d'Etat à la Migration et à l'Intégration Sociale. 16 septembre. www.assabah.com.tn

47 Boubakri, H. et S. Mazella. 2005. La Tunisie entre transit et immigration : politiques migratoires et conditions d'accueil des migrants africains à Tunis. *Autrepart*. Vol.4, No.36, pp.149-165 ; Robin, N. 1995. Les espaces de transit dans les migrations internationales ouest-africaines. Le territoire, lien ou frontière ?, Paris, 2-4 octobre. Présentation du Programme MRTMIGRINTER, Université de Poitiers.

48 ONTT 2009 in Boubakri et Simon 2015, p.311.

49 Di Bartolomeo et al., ibid.

50 Institut National de la Statistique, 2015 b. op.cit.

Tableau 2. Effectifs des étrangers recensés en Tunisie en 2004 et 2014.

Ressortissants des pays arabes			Ressortissants des pays d'Afrique sub-saharienne			Ressortissants des pays européens, des Etats-Unis et du reste du monde		
	2004	2014		2004	2014		2004	2014
Algérie	9 612	9 996	Mali	222	958	France	4 612	8 284
Libye	1 738	8 772	Cameroun	-	689	Italie	1 560	2 118
Maroc	6 363	5 565	Côte-d'Ivoire	604	607	Allemagne	1 000	1 393
Mauritanie	417	508	Niger	124	522	Autres européens	2 495	3 212
Egypte	672	1 093	Sénégal	360	394	Etats-Unis	261	584
Syrie	416	1 024	Autres	1 697	4 354	Reste du monde	1 047	1 895
Irak	-	550						
Palestine	652	494						
Autres	1 330	478						
TOTAL	21 210	28 480	TOTAL	3 007	7 524	TOTAL	10 975	17 486
	60,2%	53,2%		8,5%	14,1%		31,2%	32,7%
TOTAL Toutes catégories								
	2004	35 192	0,35% de la pop. totale					
	2014	53 490	0,4% de la pop. totale					

Source : Institut National de la Statistique, 2015b, p.34.

Tableau 3. Autorisations de travail accordées par le MFPE par nationalité. 2009 – 2016*.

Pays	Autorisations de travail accordées								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
France	1989	2020	1694	1573	1433	1389	1229	1075	1024
Italie	1197	1156	795	1031	984	1078	800	676	623
Maroc	756	934	766	895	369	812	1093	859	894
Turquie	522	168	225	322	246	161	121	167	137
Allemagne	274	306	234	262	235	212	210	151	156
Angleterre	189	223	183	196	113	53	39	20	12
Russie	96	146	74	140	121	132	81	82	75
Algérie	333	310	311	197	-	-	-	-	-
Libye	117	100	208	233	179	307	374	290	220
Egypte	157	156	152	213	215	223	227	226	272
Inde	197	176	140	164	186	228	182	102	112
Chine	363	164	221	190	99	169	191	203	410
U.S.A	61	73	62	67	96	99	107	82	80
Autres	1848	1719	1308	1484	1596	1733	1520	1308	1079
Total	8099	7651	6373	6967	5872	6596	6174	5241	5470

Source : MFPE, 2016 et 2018.



Enfin, la Tunisie pratique une politique d'expulsions des étrangers en situation irrégulière à un rythme d'environ 1 700 par an⁵¹. A titre indicatif, la France expulse environ 20 000 étrangers en situation irrégulière par an et l'Afrique du Sud entre 150 000 et 200 000 par an sur les 10 dernières années.

C. Marché de l'emploi et économie politique du recrutement en Tunisie

Contrairement aux projections effectuées en 2010 par le Ministère du Développement tunisien qui envisageait une baisse du taux de chômage global tunisien à 10,3% à l'horizon 2016⁵², et à des politiques de l'emploi considérées comme relativement performantes dans la région⁵³, la situation en 2017 demeure critique.

Comparativement à ses voisins maghrébins, avec 1% du PIB consacré à l'emploi dans les années 2000 et des institutions d'intermédiation (ANETI, ATCT) considérées comme performantes et innovantes⁵⁴, la Tunisie pouvait alors laisser penser qu'elle parviendrait à limiter l'augmentation inquiétante de son taux de chômage, particulièrement parmi les plus qualifiées. En 2017, il faut bien reconnaître que les défis demeurent et se sont même accentués. Le chômage a certes enregistré un recul après le pic de la période 2010, passant de 18,3% en 2011 à 16,7% en 2012, 15,6% en 2016 et 15,3% au troisième trimestre

2017⁵⁵. Mais le marché du travail continue de souffrir de contraintes structurelles et fonctionnelles. Le taux de chômage des diplômés du supérieur atteignait 31% au premier trimestre 2016⁵⁶. Les femmes sont aussi plus affectées que les hommes avec 22,1% contre 14,5% pour les hommes en 2016⁵⁷. Le taux de chômage de la tranche d'âge des 15-24 ans est très élevé en comparaison avec les pays développés. Il est passé de 27,9 % de la population active en 2007 à 29,5% en 2010 pour atteindre 37,6% en 2012, la moyenne mondiale étant de 12,2% au cours de cette période⁵⁸. Enfin les disparités régionales sont persistantes avec les régions du Sud et de l'Ouest qui demeurent les plus touchées. Au troisième trimestre 2015, la Tunisie comptait ainsi environ 628 600 chômeurs⁵⁹.

Dans ce contexte, les politiques actives de l'emploi et notamment les programmes ciblés ont été amenés à jouer un rôle croissant⁶⁰. Le nombre de nouveaux bénéficiaires des programmes d'emploi a été en hausse continue de 2007 à 2012 avec une augmentation moyenne de 23,5% sur toute la période. En revanche, les capacités de placement à l'étranger des agences nationales (ANETI, ATCT) n'ont pas forcément augmenté très fortement. Ainsi, dans les années 2000, les placements réalisés par l'ANETI et l'ATCT, tous pays confondus, tournaient autour de 5000 par an⁶¹. Ces chiffres ne semblent pas avoir considérablement changé⁶². A ceci il faut aujourd'hui ajouter environ un millier de placements à l'étranger réalisés par des agences d'emploi

51 Entretien Direction Générale de la Police aux Frontières, 21/07/2016.

52 Cité dans European Commission, 2010, p.189 ;

53 Barbier, J.P. 2006. *L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb : Etude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie*. (Genève, Organisation Internationale du Travail, Unité analyse de l'emploi, Département de la stratégie en matière d'emploi), p.3 ; European Commission, op.cit.

54 Barbier, op.cit., p.4.

55 Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications. 2013. Le marché du Travail en Tunisie. (Tunis, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi); Institut National de la Statistique. 2016. Note sur l'enquête nationale de l'emploi, T1 2016. <http://www.ins.tn/fr/publication/note-sur-lenqu%C3%AAt-nationale-de-l%E2%80%99emploi-t1-2016>; <https://afrique.latribune.fr/afrique-du-nord/tunisie/2017-11-17/tunisie-le-taux-de-chomage-se-stabilise-a-15-3-au-troisieme-trimestre-2017-758416.html>

56 INS, 2017. <http://www.ins.nat.tn/fr/themes/emploi>

57 INS, 2016. Ibid..

58 ONEQ, 2013, op.cit.

59 INS, 2016, op.cit.

60 ONEQ, 2013, p.11.

61 European Commission, op.cit., pp.202-203.

62 Entretien ANETI et ATCT, octobre 2016 ; Kriaa et al. 2013, p.17.

privées (AEP) autorisées depuis 2010 à intervenir sur ce segment du marché de l'emploi (voir Section II). Il semble donc évident, comme le confirment certaines études⁶³ qu'une part importante des départs de Tunisiens pour l'étranger, avant comme après la révolution, constituent des départs en quête d'emploi qui se déroulent sans assistance, ouvrant la porte à des pratiques abusives de recrutement. Ceci pourrait concerner entre 15 000 à 20 000 personnes par an.

La « tolérance à l'illégal », qui a longtemps permis une absorption de la main-d'œuvre surnuméraire que le marché de l'emploi ne pouvait satisfaire, avait pour but de masquer en partie l'échec des politiques économique et d'emploi de l'ancien régime⁶⁴. Certes, l'adoption de lois répressives (notamment la loi organique 2004-6 du 3 février 2004 modifiant la loi 75-40 du 14 mars 1975 relative aux passeports et aux documents de voyage) et la signature de conventions de réadmission avaient effectivement permis de limiter les départs irréguliers depuis la Tunisie⁶⁵ mais avaient dans le même temps aussi été vues comme des opportunités d'accentuer la répression sans vraiment endiguer structurellement les départs clandestins. Cinq ans après la chute du régime Ben Ali, la question de la qualité de la politique migratoire tunisienne et notamment de son ancrage dans une politique de l'emploi concertée et

soutenable demeure d'autant plus prégnante que la croissance économique peine à revenir. Comprendre l'économie politique du recrutement est un des angles qui pourra permettre l'amélioration de la politique migratoire tunisienne dans son ensemble.

D. Méthodologie et questions de recherche

Pourquoi une étude diagnostique sur le recrutement ?

La **littérature disponible sur les migrations depuis et vers la Tunisie** a considérablement augmenté ces quinze dernières années et un effort particulier a été réalisé depuis la fin des années 2000 concernant la collecte et l'analyse des données existantes⁶⁶, et la production de nouvelles données primaires⁶⁷. D'autre part, de nombreuses études ont passé en revue plusieurs aspects liés à la gouvernance migratoire⁶⁸.

Toutefois, **la question du recrutement** et plus largement les relations et conditions de travail des travailleurs migrants (qu'ils soient Tunisiens ou étrangers) sont restées peu explorées jusqu'à présent, exception faite de quelques études plus récentes, qui se sont intéressées aux conditions

63 European Commission, 2013, p.214 ; Boubakri et Simon 2015.

64 Hibou et al. 2011, p. 43.

65 Ibid.

66 Di Bartolomeo et al. 2010 ; Kriaa et al. 2013...

67 Mouley 2016.

68 Boubakri 2013 et 2016 pour l'immigration et l'asile ; European Commission 2013 sur le marché de l'emploi et la gouvernance migratoire ; Fondation européenne pour la formation 2015 sur l'emploi et les compétences ; Ben Jemia et Ben Achour 2014 sur les réformes législatives des lois relatives aux étrangers, aux migrants et à la nationalité ; Kriaa 2014 sur la gouvernance générale des migrations ; Hanafi 2014 sur le cadre de protection légal des travailleurs migrants en Tunisie ; Martin 2013 sur l'intégration de la migration dans la stratégie de développement tunisienne ; OIM 2013 sur la traite des personnes. Boubakri, H. 2013. *Revolution and International Migration in Tunisia*, MPC Research Report 2013/04, Migration Policy Center, European University Institute, Florence, <http://www.migrationpolicycentre.eu/docs/MPC-RR-2013-04.pdf>; Ben Jemia, M. et S. Ben Achour. 2014. *Plaidoyer pour une réforme des lois relatives aux migrants, aux étrangers, et à la nationalité en Tunisie*. Coordonné par H. Boubakri. (Sousse, Réseau Euro-Méditerranéen de Droits Humains, Centre de Tunis pour la Migration et l'Asile (CeTuMa)), Kriaa, M. 2014. *Diagnostic de la gouvernance de la migration de main d'œuvre en Tunisie : Synthèse des recommandations*. Projet : « Améliorer la gouvernance de la migration de main d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants » IRAM. Rapport non publié. (Tunis, Bureau International du Travail, Confédération Suisse) ; Hanafi, S. 2014. *Examen des législations et des pratiques concernant les travailleurs migrants et recommandations en vue de mieux protéger les travailleurs migrants, hommes et femmes*. Projet : « Améliorer la gouvernance de la migration de main d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants » IRAM. Rapport non publié. (Tunis, Bureau International du Travail, Confédération Suisse) ; Martin, I. 2013. *Diagnostic institutionnel et propositions pour une feuille de route pour l'intégration de la migration dans la planification du développement en Tunisie*. (Tunis, Organisation Internationale pour les Migrations) ; Organisation Internationale pour les Migrations. 2013. *Etude exploratoire sur la traite des personnes en Tunisie*. (Tunis, OIM).



d'accueil des migrants africains à Tunis⁶⁹, au cadre réglementaire⁷⁰, et à l'étude des dispositifs institutionnels du recrutement des Tunisiens pour l'étranger⁷¹.

La démarche du Programme FAIR et les attentes des parties prenantes tunisiennes

Le **programme intégré sur le recrutement équitable (FAIR) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)** vise précisément à pallier ce type de limites par la production de recherches innovantes sur le recrutement équitable dans le but de proposer un ensemble cohérent de réformes institutionnelles et d'activités pratiques basées sur des connaissances actualisées.

En **Tunisie**, le programme FAIR s'inscrit dans le cadre des travaux de la sous-commission des relations professionnelles et du travail décent, et de la sous-commission des politiques d'emploi et de la formation professionnelle établies pour la mise en œuvre du Contrat Social. Une première consultation réalisée en janvier 2016 avait permis de cerner les attentes immédiates des mandants et parties prenantes qui avaient sollicité la réalisation d'une étude diagnostique documentant deux dimensions principales : 1. L'état des pratiques de recrutement des travailleurs migrants en Tunisie ; et 2 ; L'état du dispositif institutionnel et des pratiques de recrutement des travailleurs tunisiens cherchant un placement à l'étranger. Ces deux dimensions devaient être envisagées en regard du cadre institutionnel et des dispositifs de recrutement des demandeurs d'emploi en général en Tunisie.

Les attentes des mandants ont été consolidées à l'occasion d'une mission de consultation à mi-parcours réalisée en octobre 2016. Il en est ressorti

une confirmation de l'intérêt des parties prenantes pour cette étude diagnostique et un affinement des **attentes** qui peuvent être résumées à travers les quatre points suivants :

- ✦ Une revue de la législation et des dispositifs relatifs au recrutement des demandeurs d'emploi, avec un accent particulier sur la régulation et la performance du placement à l'international, notamment depuis l'adoption du décret de 2010 libéralisant le placement à l'étranger ;
- ✦ La mise en regard du cadre institutionnel et juridique tunisien avec les normes et bonnes pratiques internationales en matière de régulation des agences d'emploi privées ;
- ✦ La mise en regard du cadre institutionnel et juridique tunisien avec les normes et bonnes pratiques internationales en matière de :
 - ◆ Cadre international du recrutement équitable (Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT)
 - ◆ Régulation des agences d'emploi privées
 - ◆ Conventions fondamentales de l'OIT traitant de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail
 - ◆ Conventions techniques de l'OIT sur la migration pour l'emploi (Nos. 97 et 143) et sur les services de l'emploi (No.88)
- ✦ La cartographie de l'état actuel des recrutements de travailleurs migrants en Tunisie ;
- ✦ La comparaison entre les dispositifs tunisiens de recrutement et les bonnes pratiques internationales documentées notamment sur les questions de l'encadrement des honoraires de fonctionnement des agences privées, la modernisation des services publics d'emploi pour la promotion du placement à l'étranger.

69 Boubakri et Mazella 2005.

70 Di Bartolomeo et al. 2010 complétée et approfondie par Hanafi, 2014 dans le cadre du projet IRAM de l'OIT.

71 Kriaa 2014.

Cette étude diagnostique est destinée à **assister le comité de pilotage du projet** dans la sélection et la formulation d'une série d'actions prioritaires renforçant en droit et en pratique les conditions du recrutement des travailleurs migrants étrangers en Tunisie et des Tunisiens pour le placement à l'étranger. Le cadre de référence est celui des principes et directives opérationnelles du recrutement équitable formalisés par la réunion tripartite technique de l'OIT de septembre 2016⁷².

Les choix méthodologiques

Cette étude diagnostique est le fruit d'un travail d'équipe en deux volets. Dans un premier temps, pour répondre aux attentes spécifiques formulées par les parties prenantes, **trois études thématiques** reposant sur des travaux empiriques originaux ont été conçues et réalisées entre juillet et novembre 2016. Dans un deuxième temps, un **travail de synthèse** a été effectué, qui a reposé sur une analyse de la littérature et des données statistiques disponibles, des trois études empiriques et des entretiens avec les parties prenantes. Cette étude diagnostique présente les conclusions principales de ce travail de synthèse en s'appuyant sur les points de conclusion des études empiriques (dont les données sont disponibles sur demande).

La première étude empirique a consisté en une **revue systématique du cadre juridique et des pratiques institutionnelles du recrutement en Tunisie** en trois parties : la régulation du recrutement en général, la régulation du recrutement des travailleurs tunisiens pour le placement à l'étranger, et la régulation du recrutement des travailleurs étrangers en Tunisie. Cette étude a été effectuée sur la base d'une analyse documentaire des textes juridiques existants, complétée par une série d'entretiens ciblés avec des personnes clés afin de cerner les possibilités d'évolution des textes.

La deuxième étude s'est attachée à dresser un état des lieux **des pratiques de l'intermédiation sur le marché du travail tunisien avec un accent particulier mis sur les dispositifs publics et privés de recrutement des Tunisiens pour le placement à l'étranger**. Ancrée dans une approche qualitative par triangulation d'information, cette étude s'est appuyée sur 19 entretiens semi-directifs avec les acteurs clés des services publics de l'emploi et une sélection raisonnée des acteurs du secteur privé. Les acteurs clés ont été interrogés sur les dimensions clés de l'intermédiation (Mission et fonctions de l'institution ; Accès, disponibilité et traitement de l'information ; Intermédiation : Appariement et accompagnement ; Réglementation ; Partenariat public-privé).

Une troisième étude s'est intéressée au **recrutement des travailleurs migrants étrangers en Tunisie**. Elle a consisté en une enquête qualitative auprès d'une sélection raisonnée de travailleurs migrants étrangers en Tunisie dans trois secteurs d'activité (bâtiment, hôtellerie et restauration, et travail domestique) et une catégorie spécifique de migrants, les étudiants travailleurs. L'enquête s'est déroulée dans les localités du Grand Tunis, de Sousse, Sfax et Médenine, suite à un choix raisonné fondé sur la répartition connue des migrants basée sur les indicateurs du RGPH 2014. Menée auprès de 73 migrants **à travers 35 entretiens individuels et 9 groupes de discussion**, cette enquête s'est appuyée sur un guide d'entretien semi-directif explorant un ensemble de dimensions clés du recrutement (Profil du travailleur ; Processus de recrutement ; Relation avec l'employeur et tromperie ; Régularité du séjour ; Accessibilité des services de l'emploi ; Evaluation du projet migratoire). Les entretiens auprès des migrants ont été complétés par une série d'entretiens avec des acteurs clés, étatiques et non-étatiques.

72 BIT 2016 a et b.



Enfin, le **travail de synthèse** a été réalisé sur la base d'une analyse de la littérature scientifique et 'grise' et des données statistiques disponibles, et sur l'analyse des résultats des trois études empiriques, combinés à une consultation par entretiens des parties prenantes.

Les questions de recherche

La **question centrale** de cette étude diagnostique est celle de l'impact des institutions, entendues comme l'ensemble des dispositions juridiques, des politiques actives de l'emploi et des pratiques dominantes, sur le volume et la qualité du recrutement, en Tunisie et vers l'étranger.

A ceci s'ajoute **deux questions corollaires** : En quoi une approche plus éthique et stratégique du recrutement des Tunisiens à l'étranger pourrait améliorer l'impact de l'émigration sur le chômage et sur le niveau de transferts financiers et de compétences ?

Comment améliorer les conditions de recrutement de la main-d'œuvre étrangère aujourd'hui installée en Tunisie et majoritairement originaire du Maghreb et d'Afrique sub-saharienne sur un marché de l'emploi en situation de surplus structurel ?

La **Section I** sert de socle à l'ensemble de l'étude en identifiant les faiblesses, les limites et les incohérences actuelles du cadre juridique régulant le recrutement en général, le recrutement des Tunisiens pour le placement à l'étranger et le recrutement des migrants en Tunisie. Les sections II et III offrent ensuite deux études empiriques plus courtes fournissant des éléments qualitatifs d'analyse et de diagnostic.

La dernière section (Section IV) présente des **conclusions et recommandations d'ensemble** portant premièrement sur des **propositions de réforme juridique** présentées dans un **tableau de synthèse** organisé par secteur d'intervention et par texte juridique pour faciliter leur discussion par les parties prenantes concernées. Deuxièmement, un **tableau de recommandations plus générales** sur des interventions relevant de la coordination interministérielle, du dialogue social, des programmes de sensibilisation et du renforcement de capacités.

Plusieurs **encadrés** apportent un éclairage plus appuyé soit sur des questions appelant intervention (le travail domestique), soit sur des exemples de bonnes pratiques internationales.

E. Structure de l'étude diagnostique

Cette étude diagnostique se divise en **quatre sections**, trois sections rendant compte des **trois dimensions clés** de l'étude (Section I. Cadre juridique du recrutement, Section II. Défis actuels de l'intermédiation, Section III. Recrutement des travailleurs migrants étrangers), et une section finale (IV) proposant des éléments de conclusion et de recommandation.



Section I

LE CADRE JURIDIQUE DU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS EN TUNISIE

Article. 6

Le contrat de travail est une convention par laquelle l'une des parties appelée travailleur ou salarié s'engage à fournir à l'autre partie appelée employeur ses services personnels sous la direction et le contrôle de celle-ci, moyennant une rémunération.

La relation de travail est prouvée par tous moyens.

Code du Travail tunisien, 1996.

L'analyse du cadre juridique du recrutement des travailleurs en Tunisie présentée ci-après tente de synthétiser les leçons tirées de l'étude spécifique du cadre juridique réalisée dans le cadre de ce diagnostic, les conclusions tirées d'autres études préexistantes⁷³ ainsi que les indications et recommandations des parties prenantes recueillies durant le diagnostic.

Trois aspects ont été envisagés. Premièrement le cadre général régulant le recrutement de tout travailleur en Tunisie ; deuxièmement, le cadre du recrutement des Tunisiens pour le placement à l'étranger ; et troisièmement, le cadre du recrutement des travailleurs migrants étrangers en Tunisie. Chacun de ces aspects est envisagé ici plus en détails en partant de l'état des textes, des problèmes théoriques et pratiques qu'ils posent en droit interne, en relation avec les textes internationaux, en pratique, et par rapport aux objectifs stratégiques de différents cadres de politique publique nationaux, notamment la SNM, la stratégie nationale pour l'emploi 2013-2017 ou le récent code de l'investissement 2016.

A. Cadre général du recrutement en Tunisie : Lois, acteurs et pratiques

A.1 Evolution du cadre juridique et des objectifs politiques

Le recrutement des travailleurs en Tunisie est régi, d'une part, par le Code du Travail (CT) (1966) et ses différents amendements, et d'autre part, par différentes dispositions particulières adoptées par le législateur au fil du temps afin de répondre à des besoins spécifiques. Le CT consacre le **principe central du monopole de l'Etat sur l'intermédiation** entre demandeur d'emploi et employeur, en permettant toutefois également le recrutement direct (employeur – travailleur). Cette position de principe forte a été mise en œuvre à travers des services publics de l'emploi concentrés, dotés de moyens relativement élevés (en comparaison de nombreux pays à revenu intermédiaire) et d'une réticulation étendue du territoire national avec les bureaux d'emploi. Pratiquement, la mise en œuvre de cette politique

73 OIM 2013 ; Ben Jemia et Ben Achour 2014 ; Mouley 2016.

s'est traduite par la création d'agences spécialisées, l'ANETI d'une part sous l'autorité centrale du MFPE⁷⁴, l'ATCT, de l'autre, sous l'autorité du ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération Internationale (MDICI) sur le fonctionnement desquelles ce rapport reviendra (Section II). En outre, la Tunisie a ratifié un certain nombre de traités et conventions internationales ayant force de lois dans la jurisprudence tunisienne.

Au fil du temps **trois grands types d'aménagements du CT** ont été adoptés à différents niveaux. Premièrement, la Tunisie a eu recours à la **ratification des conventions internationales** avec un accent mis notamment sur les conventions fondamentales de l'OIT et sur un petit nombre de conventions techniques, mais aucune ne portant sur les instruments de protection des travailleurs migrants ou de catégories professionnelles connues pour la vulnérabilité de leurs travailleurs (travailleuses domestiques par exemple)⁷⁵.

Deuxièmement, différents acteurs du secteur privé (employeurs et investisseurs de certains secteurs, AEP et UTICA notamment) ont de manière récurrente appelé à une **ouverture du monopole de l'Etat sur l'intermédiation**. Ceci a essentiellement abouti à l'adoption de critères d'exception ancrés dans d'autres législations que celle du travail, en particulier le code de l'investissement, avec une approche sectorielle, en lien avec la politique d'investissement poursuivies par les gouvernements successifs. Une autre mesure ouvrant pour partie l'intermédiation au secteur privé a vu le jour en 2010 suite à la loi n°

2010-49 du 1er novembre 2010, complétant la loi n° 85-75 du 20 juillet 1985 relative au régime applicable aux personnels de la coopération technique et au Décret No.2010-2948 du 09/11/2010 fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercer par les établissements privés d'activités de placement à l'étranger pour le placement à l'étranger et dont il conviendra de tirer le bilan (voir Section I.B).

Troisièmement, différentes **réformes et restructuration des agences publiques** spécialisées dans l'intermédiation ont été entreprises dans le but de maximiser leurs moyens et d'améliorer leur efficacité et leur impact sur les politiques de l'emploi, notamment sur la mise en œuvre de Programmes Actifs du Marché du Travail (PAMT), la restructuration de l'ANETI et l'établissement de son service de placement à l'international.⁷⁶

Les tendances décrites en introduction de ce diagnostic (taux de chômage autour de 15%, chômage très élevé des diplômés, émigration irrégulière en résilience à la pauvreté, traitement inhumain et traite interne et internationale, économie du passage) amènent aujourd'hui à questionner **l'adéquation du cadre juridique** et de ses multiples déclinaisons avec d'une part la réalité de la protection des travailleurs migrants, et d'autre part, les priorités énoncées par les politiques publiques de l'emploi, de l'investissement et de la migration.

Ce rapport n'a pas pour objectif de dresser un bilan de tous ces processus mais uniquement de

74 Loi n°72-35 du 27 avril 1972 portant création de l'ATCT ; Loi du 17 février 1993 portant création de l'Agence Tunisienne de l'emploi ; Décret du 29 septembre 1997 fixant les attributions et le fonctionnement des bureaux de l'emploi relevant de l'Agence Tunisienne de l'Emploi ; Décret du 5 juillet 2007 fixant les attributions du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes.

75 Pour la liste exhaustive des conventions de l'OIT ratifiées par la Tunisie, consulter http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/F?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102986

76 Décret No. 2007-1717 du 05/07/2007 fixant les attributions du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi ; Décret No.97-1938 du 29/09/1997 fixant l'organisation administrative et financière ainsi que les modalités de fonctionnement de l'agence tunisienne de l'emploi, Art.12 ; Décret No.97-1938 du 29/09/1997 fixant l'organisation administrative et financière ainsi que les modalités de fonctionnement de l'ATE. Décret No.97-1930 du 29/09/1997 fixant les attributions et le fonctionnement des bureaux d'emploi relevant de l'ATE.



s'intéresser à la dimension du recrutement en leur sein afin de voir **quelles pistes d'amélioration** cohérentes peuvent être envisagées, en matière de placement des travailleurs tunisiens à l'étranger et de recrutement de travailleurs étrangers en Tunisie. Il est toutefois nécessaire de comprendre les grands enjeux du cadre régissant le recrutement en général, avant d'aller vers les aspects plus spécifiques.

A.2 Régulation des AEP intervenant sur le marché de l'emploi national

Bien qu'il y ait une interdiction d'intervention des acteurs non étatiques dans l'intermédiation établie par le CT de 1966 tel qu'amendé en 1996⁷⁷, deux types d'AEP interviennent pourtant dans l'intermédiation sur le marché du travail tunisien dans le cadre de **mesures dérogatoires** (notamment pour les agences faisant partie de groupes mondialement implantés, spécialisés dans le travail intérimaire mais qui procèdent aussi à du recrutement pour le placement durable) ; **ou de contournement des textes par certains acteurs** (petites entreprises faisant du conseil au placement en utilisant le code du commerce mais en infraction du CT). Dans les deux cas il est nécessaire d'examiner les dispositions spécifiques utilisées.

On trouve premièrement une **dérogation venant du code d'incitation aux investissements**. Le décret du 28 mai 2001 avait déjà libéralisé certaines activités comme les activités de **bureaux de sélection et de conseil de personnel** au sein des activités de services. La loi sur l'investissement de 2016⁷⁸, qui a abrogé le décret de 2001, consacre le principe de la liberté d'investissement et renvoie à un décret gouvernemental, devant intervenir

dans un délai maximum d'une année, pour établir la liste des activités soumises à autorisation. Sur le fondement des dispositions relatives à l'investissement, plusieurs entreprises dont des filiales d'AEP multinationales, telles que Adecco ou Manpower, se sont implantées en Tunisie, après l'agrément de l'Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation (API), avec pour objet social « le conseil en placement et sélection de personnel ». C'est dans ce cadre que ces sociétés interviennent dans les processus de recrutement pour tout type de profils de demandeurs d'emploi, selon les besoins du marché du travail. L'activité de ces agences s'étend aux différentes étapes du recrutement, de la présélection, la sélection, l'accompagnement et le placement. Il semble donc y avoir une divergence entre l'esprit de la loi et la réalité de la pratique (Voir Section II) : l'activité pratiquée n'est pas exactement celle autorisée. Et ce d'autant plus que ni le décret de 2001 ni le code de l'investissement de 2016 ne fixent de conditions à l'exercice autres que celle, générale, de l'agrément de l'API. Les modalités de protection des travailleurs restent aussi à la discrétion de ces AEP, que ce soit la non perception de frais, l'obligation d'information, l'interdiction de tromperie, la vérification des contrats, le suivi du placement et les possibilités de recours offertes aux travailleurs en cas d'abus.

Certes, les activités de ces agences ont un fondement juridique mais le cadre juridique est lacunaire et source de possibles abus. Il paraît donc souhaitable de prévoir une **clarification des conditions d'exercice du « conseil au placement »**, éventuellement en légalisant la réalité de la pratique du placement, quitte à la limiter à des secteurs précis, en réponse aux besoins

77 Cette interdiction ressort de la lecture combinée des articles suivants : Art. 280 : Les travailleurs, qu'ils soient permanents ou non permanents, sont recrutés soit par l'intermédiaire des bureaux publics de placement soit directement. [...] ; Art 284 - Dans le cas où un chef d'établissement, ou son gérant responsable, charge un préposé de la mission d'embaucher le personnel considéré dudit établissement, il doit faire connaître, au bureau public de placement ou, à défaut, à l'inspection régionale du travail territorialement compétente, les nom, prénom, nationalité et adresse du préposé. L'embauchage par l'intermédiaire de toute autre personne que celles visées ci-dessus, notamment par les caporaux, est interdit ; Art. 285 - Les bureaux de placement privés, gratuits ou payants sont supprimés. Loi no 66-27 du 30 avril 1966 dans sa teneur révisée au 15 juillet 1996.

78 Loi No.71-2016 du 30/09/2016 sur l'investissement.

d'investissement, et également de compléter la législation sur les garanties de protection qui doivent être apportées aux travailleurs recrutés dans ce cadre.

Le **deuxième type d'opérateurs non étatiques intervenant dans le recrutement utilise la reconnaissance par le code du commerce de l'activité d'intermédiation comme activité commerciale** mais en violation de l'article 285 du CT. Ces **bureaux de services**, selon l'appellation consacrée, sont établis d'une manière légale, avec immatriculation au registre du commerce et déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, en tant que sociétés commerciales de services. L'article 2 du code du commerce considère, en effet, l'activité de courtage ou d'entremise comme une activité commerciale par nature même si l'acte pour la conclusion duquel elle intervient est un acte civil. L'activité de courtage est définie par l'article 609 du code du commerce comme étant « la convention par laquelle le courtier s'engage à rechercher une personne pour la mettre en relation avec une autre en vue de la conclusion d'un contrat ». Ces bureaux interviennent donc de manière formelle et semblent s'être spécialisés dans les secteurs du travail domestique et du gardiennage.

Ce **créneau commercial**, reposant sur les dispositions du code du commerce et, semble-t-il, une certaine indifférence des instances de contrôle, serait florissant aux dires des personnes interrogées. Selon une responsable de bureau de service de El Manar, « il n'y a pas plus facile que d'ouvrir un bureau. J'ai une collègue qui a récemment ouvert un bureau, elle sait à peine lire et écrire » (Entretien avec un responsable d'un bureau de service à El Manar, le 22/09/2016). Ces bureaux posent un problème spécifique à l'Inspection du travail qui ne dispose pas d'instrument juridique étayant son contrôle de l'activité commerciale, et se trouve réduite à contrôler uniquement la gestion des ressources humaines du bureau lui-même. Il s'agit donc de corriger les faiblesses du CT dans lequel

l'interdiction d'activité des agences privées n'a pas prévu la **régulation des agences de courtage** autorisées par le code du commerce. Comme pour le code sur l'investissement, les stipulations du code du commerce sur le courtage ne précisent ni les conditions exactes d'activité des AEP pratiquant le courtage, ni les normes de protection des travailleurs recrutés selon cette modalité.



Encadré 1

Point sur l'encadrement juridique du travail domestique en Tunisie

La Tunisie n'a pas ratifié la convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques (No.189). Les dispositions de **l'article 1er du CT** tunisien ne permettent pas d'affirmer, sans conteste, que cette relation de travail est couverte par les dispositions du CT puisque celui-ci s'applique aux « établissements de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et à leurs dépendances (...) » ce qui peut impliquer que le domicile privé est exclu du champ d'application du CT. Pour une partie de la doctrine, et pour les acteurs gouvernementaux rencontrés, le droit du travail est applicable à tout salarié⁷⁹.

En dehors du CT, **en droit tunisien**, cette catégorie de travailleurs est réglementée par la loi No.65-25 en date du 1er juillet 1965 telle que modifiée par la loi No.2005-32 du 04 avril 2005 et qui s'applique aux employés de maison. Cette loi prévoit l'extension de la législation relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles aux employés de maison, ainsi que les conditions d'emploi des mineurs dans le travail domestique (interdit en dessous de 16 ans). Dans le cadre du plan national de lutte contre le travail des enfants, une enquête a été menée par l'Institut National de la Statistique, sur demande du MAS, couvrant 15 000 foyers. Elle permettra de dégager des statistiques, en vue d'une mise en place d'une législation pour le contrôle et la prévention des abus dans ces relations de travail une fois les données exploitées⁸⁰.

La loi de 2002-32 du 12 mars 2002 relative au **régime de sécurité sociale** pour certaines catégories de travailleurs dans les secteurs agricole et non agricole prévoit l'obligation à la charge de l'employeur de faire immatriculer son employé de maison à la CNSS. Le taux de cotisation retenu est 7,5% dont 5% à la charge de l'employeur et 2,5% à la charge de l'employé. Il est calculé sur la base de 2/3 du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG).

La législation présente donc un nombre important de **lacunes**, en particulier concernant les questions relatives au processus de recrutement, l'exigence d'un contrat et la nature du contrat, les conditions de travail, et les droits fondamentaux de l'employé de maison qui ne sont pas stipulés dans la réglementation. **Aucun contrôle des conditions de travail** n'est en réalité prévu pour cette catégorie de travailleurs. La loi de 2005 prévoit l'intervention des assistantes sociales et des officiers de police judiciaire en cas de constat de travail de mineur non conformes aux dispositions de la loi mais il n'y a que très peu de données disponibles sur les poursuites effectivement engagées.

Toutefois, un **important progrès législatif** a été réalisé avec la nouvelle loi sur la violence faite aux femmes de juillet 2017. En effet, l'article 20 de cette loi aggrave les sanctions pénales : par « trois (3) à six (6) mois d'emprisonnement et (...) une amende de deux (2) à cinq (5) mille dinars, quiconque embauche volontairement et de manière directe ou indirecte, des enfants comme employés de maison. Encourt la même peine prévue par le paragraphe précédent, quiconque se porte intermédiaire pour embaucher des enfants comme employés de maison. La peine est portée au double en cas de récidive. La tentative est punissable. ».

79 Entretien Direction générale de la coopération internationale en matière de migration, MAS, 05/09/2016/, 15/09/2016/ et Direction de la législation du travail, MAS, 24/10 /2016.

80 Entretien Direction de la législation du travail, MAS, 24/10 /2016 et BIT 2018.

A.3 Recrutement direct et régulation des canaux informels de recrutement

Le recrutement direct par l'employeur reste une **alternative à l'intervention des services publics** de l'emploi selon le CT. En effet, la réforme des dispositions de l'article 280 et 281⁸¹ du CT visait à faciliter le recrutement direct, en supprimant l'obligation qui était faite au demandeur d'emploi de s'inscrire auprès du BE et celle de l'employeur d'aviser le BE avant tout recrutement.

L'un des défis récurrents du recrutement direct est **l'absence de contrat de travail écrit**, le CT n'obligeant pas l'employeur à établir un contrat écrit lors du recrutement. La relation de travail peut donc être de fait⁸². Il prévoit, cependant, une protection par défaut du travailleur, en stipulant que, faute d'un contrat écrit, la relation de travail est prouvée par tous les moyens et le travailleur est réputé recruté par un CDI, donc titulaire, sans période d'essai. Ceci implique que le contrat à durée déterminée est nécessairement un contrat écrit, même si le CT ne spécifie pas les mentions obligatoires du contrat. Le code prévoit également l'exigence d'un contrat écrit pour le travail à temps partiel.

Au-delà de la preuve de l'existence de la relation du travail, l'existence d'un contrat écrit, clair et transparent, permet d'établir les conditions de travail convenues et acceptées par le travailleur lors de l'embauche. La convention collective cadre prévoit **l'obligation d'information du travailleur** lors du recrutement, concernant la catégorie professionnelle et le salaire correspondant.⁸³ Il apparaît donc qu'une mise en cohérence de ces dispositions diverses et la généralisation d'obligation

du contrat écrit permettrait un renforcement des conditions de protection dans le recrutement direct.

Dans bien des cas, le recrutement 'direct' est facilité par des **intermédiaires informels**, moyennant commission perçue de l'un et/ou de l'autre sans que l'intermédiaire n'ait de statut légal et que cette activité ne soit déclarée. À la différence des bureaux de service qui ont la même activité, ou des agences ayant comme objet social le conseil et le placement de personnel, ces intermédiaires sont généralement des personnes physiques qui n'ont pas d'existence juridique en tant que professionnels et sont difficilement identifiables.

Le rapport de l'OIM sur la **traite** fait ressortir l'importance de l'intervention des recruteurs informels, notamment dans le travail domestique, dont les cibles sont des jeunes filles mineures, recrutées dans les milieux ruraux. La pratique est tellement courante qu'elle rencontrerait une certaine tolérance sociale⁸⁴ de ce qui constitue, du point de vue du droit international et de la loi de 2016, une traite de personne et une situation de servitude.

Selon l'Inspection du travail, cette pratique alimente non seulement le **secteur informel mais aussi les entreprises formelles**. Il s'agit d'« entrepreneurs de main-d'œuvre » non déclarés qui mettent à la disposition d'une entreprise utilisatrice les travailleurs qu'ils recrutent verbalement, sans contrat, sans que le travailleur n'ait aucune garantie, ne disposant parfois que du numéro du téléphone de cet intermédiaire. Dans les cas de détection de ces pratiques, l'Inspection oblige la société utilisatrice à assumer ses responsabilités à l'égard de ces travailleurs en conformité avec la législation sur le travail⁸⁵.

81 Art.280 du CT : Avant la réforme de 1996, tout employeur, quelle que soit son activité, qui se propose de recruter du personnel permanent doit préalablement signaler son offre d'emploi au BE.
Art.281 du CT : tout travailleur recherchant un emploi est tenu de requérir son inscription auprès du bureau public de placement.

82 Art.6-1 du CT.

83 Art.8 de la Convention Collective Cadre, du 01/06/1973, telle que modifiée par l'avenant du 17/11/1984, 10/1992 et 05/2004.

84 OIM 2013.

85 Entretien Direction générale de la coopération internationale en matière de migration, MAS, 05/09/2016.



Ce type d'intermédiation informelle semble particulièrement répandue dans le **secteur agricole** qui est couvert par le CT. Selon l'IT, seuls 14 à 15% des visites de l'Inspection viseraient le secteur agricole et concerneraient plutôt les entreprises agricoles (Sociétés de Mise en Valeur et de Développement Agricole-SMVDA) employant généralement les travailleurs permanents et qui sont plus faciles d'accès. Le travail de l'IT est particulièrement ardu dans ce domaine du fait de l'éparpillement des exploitations agricoles, du manque de moyens de travail pour l'IT, du manque d'effectifs au niveau des régions et du matériel roulant, et du fait que la couverture du secteur reste limitée⁸⁶. Ces éléments étaient déjà soulignés dans le diagnostic du BIT sur l'Inspection du travail en Tunisie de 2011 qui soulignait une perception dominante que le secteur de l'intermédiation et du travail informels semblaient échapper à l'IT⁸⁷. Par ailleurs, la Tunisie n'a pas ratifié la convention de l'OIT sur l'Inspection du travail agricole, 1969, (No.129).

Juridiquement, **l'IT n'a pas les pouvoirs nécessaires** pour agir à l'égard de ces acteurs informels. La lourdeur des formalités auxquelles sont astreints les agents de l'IT (convocation, dresser un procès-verbal constatant l'infraction, transmission au procureur de la République aux fins de poursuites)⁸⁸, ne permet pas un contrôle efficace de ces agents « fantômes »⁸⁹.

Les difficultés du contrôle de ces processus se conjuguent avec les limites et insuffisances de la réglementation et du contrôle plus particulièrement dans les secteurs du travail domestique et agricole, secteurs ciblés par les intermédiaires informels et dont la pratique est marquée par de nombreux abus lors du recrutement.

A.4 Le travail temporaire

Lois et jurisprudence

Le **travail temporaire** est également l'un des domaines dans lequel les conditions de recrutement peuvent être améliorées. Aujourd'hui, le CT tunisien reconnaît l'existence d'une relation triangulaire de recrutement mais d'une manière lacunaire et ambiguë dans son Titre II sur « Sous-entreprise de main-d'œuvre »⁹⁰. Le CT décrit une relation de travail impliquant une entreprise industrielle ou commerciale bénéficiaire liée par un contrat à un entrepreneur et une main-d'œuvre recrutée par ce dernier. Le travail intérimaire n'est ni nommé, ni défini dans le CT et bien que l'Article 29 précise que « (l) e chef d'entreprise est responsable avec le sous-entrepreneur de main-d'œuvre de l'observation de toutes les prescriptions de la législation concernant les conditions du travail, l'hygiène et la sécurité, la durée du travail, le travail de nuit, le travail des femmes et des enfants, le repos hebdomadaire et les jours fériés, à l'occasion de l'emploi, dans ses ateliers, magasins ou chantiers, de salariés du sous-entrepreneur, comme s'il s'agissait de ses propres ouvriers et employés et sous les mêmes sanctions », les conditions minimales du contrat, le statut exact du travailleur recruté et les limites de ce recrutement sont laissées à l'interprétation des acteurs ou des magistrats, le cas échéant.

Trois éléments restent à préciser : 1. les responsabilités de l'agence intérimaire et de la société utilisatrice ; 2. les conditions exactes de protection garanties aux travailleurs recrutés en intérim au moment du recrutement et dans la relation de travail ; et 3. le système de contrôle de cette activité d'emploi. Les dispositions actuelles

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ BIT. 2011. Mémoire technique sur le diagnostic de l'administration du travail en Tunisie. Gouvernance et Tripartisme LAB/AD-MIN. Programme d'administration et d'inspection du travail. (Genève, OIT).

⁸⁸

⁸⁹ Entretien DGIT, MAS, 09/09/2016 et 15/09/2016

⁹⁰ Art.28 à 30 du CT.

se limitent à prévoir la responsabilité directe de l'entreprise utilisatrice, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, pour le paiement des salaires, des congés payés, la réparation des accidents de travail, et les charges résultant des régimes de sécurité sociale. Elles prévoient, d'une façon générale, « une responsabilité commune » entre chef d'entreprise et « sous-entrepreneur de main-d'œuvre » en matière d'observation de la législation sur les conditions et droits du travail à l'égard des « salariés du sous-entrepreneur »⁹¹.

Les lacunes de la réglementation du travail temporaire dans le CT ont donné lieu à une **jurisprudence** qui présente des interprétations divergentes. Dans certains jugements, le tribunal considère le contrat de sous-traitance comme un contrat fictif visant à détourner la loi et à priver le travailleur de ses droits⁹². D'autres juridictions ont, en revanche, reconnu le contrat de travail entre le travailleur et l'entreprise de main-d'œuvre, dans le cadre d'une relation tripartite de sous-traitance, considérant que « le travailleur ne peut agir contre la société utilisatrice qui n'est plus son employeur, tant qu'il a consenti à la conclusion d'un contrat avec l'entreprise de sous-traitance »⁹³.

Position des acteurs

Comme dans le cas du recrutement général des demandeurs d'emploi, la régulation du travail intérimaire est l'objet d'une **discussion à deux niveaux, de principe et juridique**. Au plan des principes, une partie du monde syndical, notamment l'UGTT, considère que le travail temporaire est caractérisé par une relation de travail par nature précaire, dans laquelle la vulnérabilité de la

position du travailleur est aggravée par le caractère tripartite de la sous-traitance et l'absence actuelle de réglementation explicitement protectrice de ces travailleurs. Au plan juridique, dans son bilan des négociations collectives de 2008, l'UGTT avait toutefois insisté sur la distinction entre la sous-traitance des activités économiques, qui serait seule visée par les dispositions du CT, et la sous-traitance de la main-d'œuvre, laquelle serait en contradiction avec l'interdiction des agences d'emploi privées de l'article 285 du CT. Et c'est justement cette confusion qui serait la source des abus et de la précarité associée à ce mode d'emploi qui, de son point de vue, est un mode illégal⁹⁴.

La distinction entre les deux concepts n'est cependant pas évidente, dans les dispositions du CT, et cette limitation n'est pas sans artifice du point de vue juridique. La jurisprudence en la matière atteste de l'ambiguïté de la réglementation.⁹⁵

La convention établie en 2013 entre le gouvernement et l'UGTT pour mettre fin à la **sous-traitance dans le secteur public**, et en vertu de laquelle les administrations ne sont plus autorisées à conclure ni à renouveler les contrats de sous-traitance, atteste finalement de la reconnaissance de l'existence légale de cette activité mais l'exclut du secteur public. Enfin, une chambre syndicale des sociétés de travail temporaire a été par ailleurs créée en 2011 au sein de l'UTICA.

Pistes d'amélioration de la réglementation

Dans son analyse de la précarité liée aux différents modes de recrutement de la main-d'œuvre, l'UGTT souligne que « le manque de protection

91 Art.28 et 29 du CT.

92 Tribunal de 1^{ère} instance d'Ariana, No. 18522 en date du 16/04/2005,

93 Arrêt de la cour de cassation, civil No.13509 en date du 12/01/2008, (Extrait traduit par l'auteur). Cf., également, Arrêt de la cour de cassation, civil No.64731 du 05/12/2011.

94 Union Générale Tunisienne du Travail. 2008. Bilan des négociations collectives dans le secteur privé : Diagnostic et perspectives (Tunis, UGTT).

95 Même si elle a considéré le contrat de mise à disposition comme un contrat fictif, la cour se base sur l'inexistence de « justification » dans l'évolution de l'activité de l'entreprise pour un tel recours au travail temporaire, ce qui indirectement reconnaît la possibilité et la légalité de ce recours sous conditions.



des travailleurs soulève des questions de sécurité de l'emploi, d'une part, mais aussi de flexibilité ou d'adaptabilité de l'autre. Il importe de rechercher un équilibre entre ces deux facteurs, et cela grâce à un dialogue social. [...] [Il est nécessaire d'encourager] la recherche de nouvelles formes de mobilisation de la main-d'œuvre qui concilient flexibilité de la gestion des ressources humaines dans les entreprises et la sécurité de l'emploi pour les travailleurs »⁹⁶. Un tel équilibre impliquerait que la réglementation de ce mode de travail garantisse une protection accrue des droits des travailleurs, y compris en matière de protection sociale, conformément au CT et aux normes internationales, en particulier les nouveaux principes de recrutement équitable du BIT.

Cette perspective est aussi partagée dans le **contrat social** qui insiste sur « la nécessité d'une législation du travail (..) qui permet d'optimiser l'emploi des ressources humaines en considération des variations de l'activité de l'entreprise, pour soutenir sa compétitivité tout en consacrant le travail décent »⁹⁷.

Au niveau de la **direction de la législation du travail au ministère de affaires sociales**, on considère que le cadre juridique régissant le travail temporaire est ambigu et insuffisant, et que l'absence d'une réglementation claire et précise du recours au travail temporaire est source d'abus. L'amélioration de la réglementation requiert nécessairement des consultations triparties et un dialogue avec les partenaires sociaux⁹⁸.

L'Inspection du travail (IT) considère que les articles 28-29 du CT n'autorisent pas la sous-traitance de la main-d'œuvre mais seulement de l'activité économique. Il y aurait donc eu une mauvaise application des dispositions du code.

Selon l'IT, il y a une surexploitation des travailleurs intérimaires, et une utilisation abusive des articles 28-29 du CT afin de contourner l'article 6.4 du CT qui limite le recours au CDD à quatre ans, au-delà desquels le travailleur est considéré recruté avec un CDI. Les autres problèmes récurrents cités par l'IT en relation avec le travail intérimaire sont : l'inégalité de salaire, la non application des conventions collectives sectorielles, la couverture sociale, et la protection contre les accidents du travail. Selon l'IT, c'est l'inexistence d'une réglementation suffisante déterminant dans le détail les conditions de l'exercice de l'activité d'entreprise de main-d'œuvre qui aboutit, dans la pratique, à des situations d'abus et d'exploitation des travailleurs intérimaires et de pratiques non équitables par certains opérateurs du travail intérimaire⁹⁹.

Le point de vue de l'UTICA et de certaines **agences intérimaires** rejoint en grande partie cette position. Selon les interlocuteurs interrogés, les abus de droits ne tiennent pas à l'existence du travail temporaire, mais plutôt à l'inexistence d'un cadre juridique réglementant l'exercice de cette activité et imposant des conditions strictes de protection des travailleurs. La relation de travail intérimaire si elle intervient dans le cadre d'une réglementation précise garantissant les responsabilités des parties et les droits du travailleur ne seraient pas plus précaire que toute relation de travail temporaire directe, par ailleurs reconnue par le CT. Le travail intérimaire répondrait à un besoin de flexibilité au niveau de l'entreprise. La réglementation permettrait également le développement d'une autorégulation et l'adoption d'un code de bonne conduite par la confédération des professionnels du secteur à l'instar de la WEC¹⁰⁰. L'agence interrogée affirme que l'absence de réglementation nuit au secteur et aux agences scrupuleuses observant un code de

96 UGTT 2008, op.cit.

97 Gouvernement de la République tunisienne. 2013. Contrat social. Document en arabe disponible sur le site web : www.leaders.com.tn

98 Entretien Direction de la législation, MAS, 24/10 /2016.

99 Entretien DGIT, 15/09/2016.

100 Entretien Direction ADECCO, 09/09/2016.

déontologie stricte. C'est donc en ce sens qu'elle a formulé une proposition de lignes directrices pour une réglementation de l'activité d'intérim, qui va au-delà de la protection prévue par le CT pour les CDD.

Il existe donc un faisceau convergent d'**opinions favorables** à plus de précision de la réglementation de l'exercice de l'activité des agences intérimaires et au renforcement de la protection des travailleurs embauchés dans ce cadre. L'encadré 2 fournit quelques pistes de bonnes

pratiques internationales. **Le cadre général du recrutement des travailleurs présente donc différents points de faiblesse structurelle** qu'il sera important de conserver à l'esprit dans la compréhension du recrutement des Tunisiens pour le placement à l'étranger et des migrants étrangers en Tunisie, particulièrement en matière de régulation des AEP qui sont souvent les mêmes acteurs procédant au recrutement de différentes catégories de travailleurs.



Encadré 2

Deux expériences internationales en matière de travail intérimaire

Au Maroc, le CT de 2004 a prévu une réglementation détaillée de « l'entreprise d'emploi temporaire »¹⁰¹. Il définit cette entreprise comme étant une entreprise qui se limite à embaucher des salariés en vue de les mettre provisoirement à la disposition d'une tierce personne appelée « utilisateur », qui fixe leurs tâches et en contrôle l'exécution¹⁰².

L'exercice de cette activité est soumis à une **autorisation préalable en tant qu'agence privée de recrutement**. La réglementation prévoit les **conditions de recours au travail intérimaire** par l'entreprise utilisatrice. Ce recours est limité aux cas de remplacement d'un salarié, en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail, à condition que ceci ne soit pas pour grève ; d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ; d'exécution de travaux à caractère saisonnier ou de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de CDI, en raison de la nature du travail¹⁰³.

Une **commission tripartite** spéciale est prévue pour assurer la bonne application des dispositions relatives au travail temporaire. L'entreprise d'intérim qui recrute un travailleur dans ce cadre est tenue de conclure avec lui un contrat écrit spécifiant la raison du recours à un salarié intérimaire, la durée de la tâche et le lieu de son exécution et le montant fixé (comme contrepartie de la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur), les qualifications du salarié, le montant du salaire et les modalités de son paiement, la période d'essai, les caractéristiques du poste à occuper, numéro d'immatriculation de l'entreprise et du salarié à la Caisse de sécurité sociale¹⁰⁴.

Le **CT français** prévoit une réglementation très détaillée du travail temporaire¹⁰⁵, sa définition, les conditions d'exercice de l'activité et son contrôle, les cas de recours au travail temporaire par l'entreprise et l'interdiction de recours (ici notamment le remplacement d'un salarié en grève ou pour effectuer un travail particulièrement dangereux), ainsi que les stipulations obligatoires du contrat de mission (contrat entre travailleur et entreprise de main-d'œuvre) et contrat de mise à disposition devant être conclu avec la société utilisatrice, la rémunération et les conditions de travail du travailleur recruté dans ce cadre et la responsabilité des sociétés de travail temporaire et la société utilisatrice.

Des **sanctions pénales** sont prévues pour le non-respect des dispositions prévues à la charge des deux entreprises. Concernant le contrôle de l'activité de recrutement de ces entreprises intérimaires, le code français soumet l'activité à une **procédure de déclaration préalable** à l'autorité administrative et à l'obligation de l'obtention d'une garantie financière, résultant d'un engagement de caution pris par un organisme habilité (compagnie d'assurance, société de caution mutuelle...). La garantie est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise et ne peut être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret¹⁰⁶.

101 Art.495 et suiv. du CT marocain de 2004.

102 L'Art.495 renvoie pour la définition de l'activité à l'art.477-c, qui lui détermine les activités des agences de recrutement privées, dont l'activité de travail temporaire.

103 Art.496 du CT marocain.

104 Art.501 du CT marocain.

105 Art. 1251-1 et suiv. du CT français.

106 Le décret No.2015-1884 du 28/12/2015 fixe la garantie à 122 128 Euros.

B. Recrutement des travailleurs tunisiens pour le placement à l'international

B.1 Cadre juridique

MFPE et ANETI

Au niveau central, c'est la direction de l'émigration et de la main-d'œuvre étrangère (DEMOE) du MFPE qui a la compétence en matière d'élaboration des politiques et programmes de migration. Le MFPE est également chargé de participer à la négociation des accords en matière de migration¹⁰⁷ et a pour mission d'entreprendre avec les structures concernées les actions nécessaires pour la prospection et la valorisation des opportunités de placement à l'étranger et pour la réinsertion des travailleurs émigrés lors de leur retour. Le rôle opérationnel en matière de recrutement à l'étranger est dévolu à l'ANETI, sous la tutelle de l'autorité centrale.

La division de l'emploi international est actuellement un département placé sous la direction de l'emploi mais est vouée à devenir une direction à part entière au sein de l'ANETI. C'est la structure intervenant au niveau central, en matière de prospection, de recueil des offres internationales et de contact avec les entreprises basées à l'étranger pour le recrutement de travailleurs tunisiens. Les offres d'emploi à l'international reçues par les BE sont transmises à la structure centrale. Actuellement, un référent à l'international est prévu au niveau de chaque BE, avec possibilité d'évolution vers une unité spécialisée pour le recrutement à l'international au niveau des BE¹⁰⁸.

Le décret No.97-1930 fixant les attributions et le fonctionnement des BE ne contient pas de dispositions spécifiques concernant la protection des demandeurs d'emploi lors de l'intervention des BE. Cependant, un manuel de procédures en matière de placement à l'international a été élaboré par l'ANETI dans le cadre du programme de l'OIT pour « la promotion de l'emploi productif et le travail décent des jeunes en Tunisie » afin de renforcer les services aux migrants et d'assurer l'homogénéité de la qualité de ces services.

ATCT

La loi No.72-35 du 27 avril 1972 a prévu la création de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT) en tant qu'établissement public chargé à l'origine de promouvoir la coopération technique, par la prospection des opportunités d'emploi dans ce cadre, l'identification, la sélection et le placement du personnel de l'Etat et les candidats ayant au moins un diplôme de fin d'étude secondaires ou technique sauf ouvrier du secteur privé (Loi n°85-75 du 20 juillet 1985, relative au régime applicable aux personnels de la Coopération Technique telle que modifiée et complétée par la loi n° 2007-66 du 18 décembre 2007). L'ATCT est actuellement sous la tutelle du ministère du Développement de l'Investissement et de la Coopération Internationale (MDICI). Depuis quelques années, l'ATCT intervient aussi bien dans le placement de cadres du secteur public ou privé auprès d'employeurs étrangers aussi bien publics que privés.

Contrairement au territoire national où la pratique du recrutement n'est accordée aux opérateurs privés qu'à titre dérogatoire dans le cadre de services de conseil au placement régis par le code de l'investissement et son décret d'application et par utilisation des dispositions du code du commerce sur

¹⁰⁷ Art.4 du décret No.2007-1717 du 05/07/2007, fixant les attributions du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes, et Art.13 du Décret No.2000-615 du 13/03/2000 portant organisation du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, complété par le décret No. 2002-1303 du 03/06/2002.

¹⁰⁸ Entretien ANETI, 06/09/2016.



le courtage mais en infraction de l'interdiction du CT (Art.285), le recrutement des travailleurs tunisiens pour le placement à l'international est légalement partagé entre opérateurs publics et privés. Cette libéralisation du placement à l'étranger résulte de consultations tripartites élargies qui se sont tenues en 2008 et qui ont débouché sur l'adoption de cette mesure dans le programme électoral présidentiel du président sortant Ben Ali en 2009¹⁰⁹.

Le cadre juridique réglementant cette activité a donc été adopté avec la loi No.49-2010 du 1^{er} novembre 2010 complétant la loi No.75-1985 du 20 juillet 1985 relative au régime applicable aux personnels de la coopération technique et le décret d'application No.2010-2948 du 09 novembre 2010 fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par les établissements privés d'activités de placement à l'étranger.

B.2 Autorisation d'exercice et contrôle de l'activité des AEP

Autorisation d'exercice

Les AEP autorisées au placement à l'étranger sont soumises à **autorisation préalable**. Cette autorisation est accordée par le ministère de l'Emploi après avis d'une commission consultative composée de représentants du MAE, MI, MAS, ATCT et ANETI, et qui peut inclure toute personne, sur appréciation du président de la commission, c'est-à-dire le ministre de l'Emploi ou de son représentant. L'AEP doit justifier d'une garantie bancaire dont le montant a été fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'Emploi et du ministre chargé des Finances à 30 000 TND (12 143 USD)¹¹⁰. Aucun capital minimum n'est exigé pour l'exercice de l'activité et ce contrairement à la pratique dans certains pays (voir Encadré 3).

Les **activités** prévues comprennent la prospection des opportunités et offres d'emploi, la présélection et la sélection des candidats, l'accompagnement et l'assistance en vue du placement et toute action nécessaire au rapprochement entre offre et demande, en vue du placement (article 2). L'article 10 du décret prévoit que l'établissement doit disposer d'un local approprié et adéquat avec les services indiqués dans l'article 2 du décret mais les conditions à remplir demeurent minimales.

Contrôle du MFPE sur les agences agréées

Le décret institue un système de contrôle pour les agences ayant reçu l'autorisation d'exercice de cette activité. Ce contrôle est opéré par deux modalités prévues par le décret, les **visites** des agents de l'administration et la soumission des **rapports d'activité annuels** par ces agences. Le décret ne prévoit, par ailleurs, pas d'obligation de suivi des cas de placement réalisés par l'agence ni de rapport d'information à l'autorité de l'emploi.

Les **visites** sont effectuées de manière inopinée et donnent lieu à un contrôle sur les offres et les contrats en cours de traitement, le recueil d'informations auprès des clients en place, d'une manière anonyme¹¹¹. Le manque de moyens humains entrave néanmoins la régularité de ces visites et limite leur fréquence. En outre, les AEP sont obligées de tenir des registres actualisés comportant les services rendus et la liste des bénéficiaires.

Pour le **rapport annuel d'activité**, la DEMOE a établi un modèle détaillé. La DEMOE affirme ne pas avoir relevé de manquement grave au cours des visites opérées. Pour les abus liés à la substitution de contrat ils ne peuvent être détectés a priori¹¹².

La DEMOE envoie aussi des correspondances aux **AEP non agréées** qui sont plus d'une quarantaine

109 Entretien UTICA, 04/10/2016.

110 Taux de change 02/05/2018.

111 Entretien DEMOE, MFPE, 08/09/2016.

112 Ibid.

pour les inviter à régulariser leur situation. Un repérage régulier est effectué grâce aux réseaux sociaux, aux journaux et aux appels téléphoniques de demandeurs d'emploi qui vérifient l'agrément d'une agence. Ce rappel à la loi et aux possibilités de régularisation a permis à 6 agences de présenter un dossier de demande d'autorisation ; plusieurs autres ont demandé des informations et se sont engagées à cesser leur activité.

En plus de ce travail de régulation des AEP, la DEMOE **sensibilise les demandeurs d'emploi**, en particulier les jeunes à travers la publication de communiqués et encourage également la presse à ne plus publier les annonces des agences non agréées. En outre, la liste des AEP autorisées est régulièrement mise à jour sur le site du MFPE. Enfin, dans le cadre du projet SHARE (lutte contre la traite des personnes), deux courts métrages ont été produits pour sensibiliser les jeunes.

Une des **faiblesses du dispositif** est l'absence de suivi par la DEMOE dans le **pays de destination** en dehors des informations recueillies lorsque des plaintes sont déposées. La multitude des fonctions des attachés sociaux présents dans les pays d'accueil ne leur permet pas de s'acquitter de cette tâche, et de toute façon **aucune coordination n'est prévue entre la DEMOE et l'OTE à cet égard**. Au niveau des agences d'emploi rencontrées, on affirme résolument avoir un suivi des cas de placement réalisés et le recours des travailleurs directement ou à travers leurs familles en Tunisie à l'agence en cas de problème rencontré¹¹³.

Mécanisme d'enregistrement des plaintes et sanctions des abus

Le décret prévoit d'une façon générale que l'AEP est soumise au contrôle administratif du MFPE (Art.18). Il ne prévoit pas expressément un dispositif

d'enregistrement des **plaintes** à l'égard des AEP agréées. La DEMOE reçoit dans la pratique les plaintes des travailleurs et communique les griefs rapportés par eux à l'agence. En demandant des explications sur les allégations du travailleur, le service de l'emploi rappelle à l'agence la législation et les sanctions encourues. Si les réponses sont convaincantes avec preuves permettant de réfuter les allégations, on les oppose au travailleur, sinon le cas est transféré à la commission prévue par l'article 7 du décret. D'après la DEMOE, les plaintes concernant les AEP agréées sont très peu nombreuses et sont le plus souvent classées car les allégations s'avèrent non fondées à l'instruction. Un cas récent de perception de frais avéré a été transmis à la commission pour sanction¹¹⁴.

Les sanctions prévues par le décret (Art.20) sont des **sanctions administratives** allant de l'avertissement pour les défaillances simples au retrait provisoire de six mois au maximum jusqu'au retrait définitif de l'autorisation.

Contrôle et sanction des AEP non agréées

Le décret de 2010 ne fournit pas de cadre régulateur, notamment de sanctions, des **agences opérant illégalement** en dehors d'un agrément. Faute d'une stipulation législative claire, donnant le droit de contrôle d'une activité, la DEMOE n'a pas la possibilité de sanctionner l'exercice illégal du placement à l'étranger. Ce contrôle est alors du ressort de l'Inspection du travail et du ministère de l'intérieur mais sans que cet exercice illégal soit clairement caractérisé en droit ce qui limite considérablement les pouvoirs des inspecteurs du travail même s'ils ont la qualité d'officiers de police judiciaire.

Le **vide juridique et l'absence de coordination interministérielle** sur cette question aboutissent à une situation paradoxale où les agences agréées

113 Entretien Gérant d'AEP, Tunis, 09/09/2016.

114 Entretien DEMOE, MFPE, 08/09/2016.



sont soumises au contrôle de leur activité alors que les agences non autorisées et/ou informelles échappent à tout contrôle. Cette situation est déplorée par les agences agréées à la fois en raison de la concurrence déloyale qu'elle instaure mais surtout en raison de l'image négative qu'elle renvoie de l'ensemble du secteur¹¹⁵.

Par ailleurs, la DEMOE reçoit un nombre très important de **plaintes à l'égard des agences non agréées**, formelles (c'est-à-dire opérant sous couvert d'une autre législation que l'agrément du décret de 2010, notamment les bureaux de courtage travaillant sous le code du commerce mais en infraction de l'article 285 du CT) et informelles, que la capacité limitée de la structure l'empêche de traiter de manière satisfaisante¹¹⁶. Les plaintes sont reçues des demandeurs d'emploi ou de travailleurs ayant fait l'objet de pratiques abusives, telles que contrats fictifs, perception d'argent pour emploi inexistant, et faux visa, ou du ministère des affaires étrangères pour des travailleurs ayant signalé leur plainte à l'ambassade tunisienne dans le pays d'accueil.

Il semble que les **abus rencontrés se concentrent au niveau des agences non agréées**. Le service de la DEMOE enregistre de nombreuses plaintes qui sont transmises à la justice, notamment pour des cas de perception indue de frais, contrats de travail fictifs, agences fictives, tromperies diverses, notamment vers les pays du Golfe Persique¹¹⁷. La DEMOE ne reçoit toutefois aucun retour du ministère de la Justice sur les cas jugés faute de structure de coordination interministérielle.

Au total, le **contrôle des agences non agréées pour le placement à l'international** est finalement en proie aux mêmes problèmes que celui du contrôle

des intermédiaires au recrutement sur le marché local (voir Section I.A), c'est-à-dire l'inexistence d'un dispositif clair prévoyant ce contrôle au profit d'une structure qui soit investie des pouvoirs nécessaires à cet effet. La réglementation actuelle de l'activité par un texte réglementaire ne permet pas de prévoir et de qualifier les abus et violations des droits des demandeurs d'emploi, comme délit ou infraction pénale, ni de prévoir des sanctions véritablement dissuasives et répressives.¹¹⁸

B.3 Honoraires des agences

Le décret de 2010 avait anticipé sur les normes internationales en ce sens qu'il prévoit une **interdiction absolue de perception d'aucun frais**, directement ou indirectement, en totalité ou en partie de la part du candidat à un placement à l'étranger. Aucune dérogation, en considération des services fournis, n'est prévue par le décret. La convention No.181 de l'OIT sur les Agences d'Emploi Privées prévoit en revanche dans son article 7 la possibilité d'honoraires encadrés par circulaire par les services publics et donnant lieu à des rapports annuels au Comité d'Experts sur l'Application des Conventions et Recommandations de l'OIT. Rappelons que les directives sur le recrutement équitable adoptées en 2016 par le BIT vont au-delà de la convention No.181 en interdisant complètement la facturation d'honoraires aux travailleurs¹¹⁹.

Dans la **pratique**, différents types des frais sont perçus. Certaines agences demandent des frais de formation et d'adaptation professionnelle (par exemple des séances d'information ou des cours de langue basiques), d'autres demandent uniquement le paiement des frais liés aux documents officiels et examens médicaux (entretiens avec différentes agences).

115 Entretien Direction ADECCO, 09/09/2016.

116 Entretien DEMOE, op.cit.

117 Ibid.

118 Art.65 de la constitution 2014, relatif au domaine réservé à la loi.

119 BIT 2016b.

B.4 Protection des travailleurs tunisiens et encadrement de l'émigration irrégulière

Comme pour tout recrutement et selon les mêmes critères que ceux auxquels sont soumis les agences publiques, le décret de 2010 interdit toute forme de discrimination au recrutement. Il définit également les mentions obligatoires du contrat de travail pour l'étranger, à savoir identification de l'employeur et de l'employé, durée du contrat, et couverture sociale conformément à la législation du pays.

Le décret du 10 janvier 1989¹²⁰ prévoit la possibilité d'adhésion volontaire des travailleurs tunisiens à l'étranger, salariés ou non-salariés, qui ne sont pas couverts par une convention de sécurité sociale régissant leur affiliation à la sécurité sociale ou par une réglementation spéciale régissant leur affiliation à la sécurité sociale dans le pays de destination. L'adhésion couvre obligatoirement la branche des assurances sociales et celles des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants (Art.3). Les périodes d'emploi effectuées à l'étranger par ces travailleurs et ayant donné lieu au versement de cotisations au titre de ce régime sont comptées pour l'ouverture de droits et la liquidation des pensions de vieillesse, invalidité et survivants comme s'il s'agissait de périodes accomplies en Tunisie (Art.17).

Par ailleurs la Tunisie a ratifié des conventions de sécurité sociale avec plusieurs Etats européens de destination et avec les Etats maghrébins, prévoyant le principe d'égalité de traitement sur la base de la réciprocité, ainsi que la consolidation des périodes de cotisation et la portabilité des prestations.

L'une des **faiblesses du dispositif** repose sur le **vide juridique du contrôle des opérateurs non agréés** (envisagé précédemment). Une autre faiblesse repose sur les **incohérences relevées dans la législation nationale sur l'émigration irrégulière et les accords de réadmission** conclus par la Tunisie et différents pays européens. Ben Jemia et Ben Achour relèvent ainsi un certain nombre d'écueils au niveau de la loi du 3 février 2004, loi modifiant et complétant la loi n° 75-40 du 14 mai 1975 relative aux passeports et aux documents de voyage¹²¹. Certains de ces écueils concernent directement la situation des travailleurs émigrés victimes d'abus :

- ✦ La **répression de toute forme d'aide au migrant irrégulier**¹²² pose le problème de l'accès aux soins, à différentes aides sociales, ou encore à l'aide juridique des personnes victimes d'abus, y compris pour les organisations internationales ;
- ✦ De manière générale, les **droits fondamentaux des migrants** ne sont pas respectés ;
- ✦ L'article 18 de la loi de 2004 criminalise **l'entrée (le retour) des Tunisiens sur le territoire national** en le conditionnant à la présentation d'un document officiel d'identité (passeport ou laissez-passer) alors même que l'article 21 de la loi de 1975 ne rend plus cette délivrance obligatoire mais facultative. La criminalisation du retour des émigrés irréguliers est contraire à l'article 13 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, à l'article 18 du Protocole de Palerme sur le trafic des êtres humains (ratifié par la Tunisie), ainsi qu'aux articles 11 de la Constitution de 1959 et 25 de la Constitution de 2014 portant tous sur le droit inaliénable de rentrer dans son pays ;

120 Décret n° 89-107 du 10 janvier 1989, étendant le régime de sécurité sociale aux travailleurs tunisiens à l'étranger.

121 Op.cit.

122 Op.cit., p.9.



★ L'article 45 de la loi de 2004 pose le problème spécifique de la **violation du secret professionnel** qu'implique cet article en affirmant le devoir de signalement de toute personne informée d'une situation de migration irrégulière¹²³. Cet article est particulièrement problématique dans les cas de personnes abusées par des passeurs, des agences de placement frauduleuses, ou victimes de trafic car il constitue une dissuasion au recours juridique et aux services médicaux. Ceci a une répercussion spécifique sur les femmes émigrantes que cet article expose d'autant plus aux abus, au harcèlement sexiste, et à diverses formes d'atteintes aux droits qu'elles n'ont quasiment aucun recours possible.

Enfin la loi de 2004 **criminalise directement les migrants eux-mêmes** selon les interprétations de la jurisprudence qui ont condamné différents travailleurs émigrants tunisiens dans des cas récents¹²⁴.

De manière générale, les **accords de réadmission et partenariats** en matière de migration conclus par la Tunisie avec par exemple l'Italie, la France, et l'Union Européenne depuis 2011 sont considérés comme n'offrant que très peu de garanties concrètes de protection des droits des migrants irréguliers et restent muets sur la lutte contre les causes structurelles (emploi notamment), les aspects techniques de l'émigration irrégulière et notamment le recrutement, ou encore les conditions durables du retour notamment en matière de réintégration dans le marché du travail¹²⁵.

123 Op.cit., p.16.

124 Op.cit., p.17.

125 Ibid.

Encadré 3

Exemples internationaux de régulation des AEP pour le placement des nationaux à l'étranger

Nécessité d'une approche globale : Contrôles – Sanctions – Conformité

Les normes internationales recommandent une approche globale de la régulation des agences fondée sur le triptyque : contrôles – sanctions – mise en conformité. Le BIT comme l'OIM proposent des approches de la régulation des AEP fondées sur les bonnes pratiques internationales qui sont largement disponibles (Convention No.181 et Recommandation No.188 ; Guide des AEP du BIT 2008 ; Approche IRIS de l'OIM). Cette approche est complétée par la promotion des acteurs équitables recommandée par l'approche BIT Recrutement équitable¹²⁶.

Autorisation d'exercice

Au **Maroc**, un capital minimum de 100 000 Dirhams (10 135 US\$) est exigé, en plus d'une caution équivalente à 50 fois le SMIG. En Malaisie et aux Philippines, un capital minimum de départ est également exigé¹²⁷. Le CT marocain prévoit une procédure de contrôle supplémentaire, à travers le visa préalable de l'autorité chargée du travail, de tous les contrats de travail à l'étranger, conclus par ces agences.

Aux **Philippines** et à **Singapour**, les listes des AEP agréées et de celles qui ont perdu leur agrément, ont été condamnées, ou des agences fantômes, sont disponibles en ligne et en version papier largement distribuée.

Exercice illégal

En **Afrique du Sud**, l'**Employment Services Act** de 2014 condamne à une amende de ZAR 15 000 (1 000 US\$) et un minimum de 12 mois d'emprisonnement toute personne proposant illégalement des services d'emploi que ce soit pour le placement national ou international.

Honoraires des agences

En **Afrique du Sud**, la perception d'honoraires par le recruteur ou l'employeur ou la retenue sur salaire par l'employeur sont interdites et condamnables d'une amende de ZAR 15 000 (1 000 US\$) par personne ayant été abusée et d'un minimum de 12 mois d'emprisonnement que ce soit pour le placement national ou international.

Au **Maroc**, et en dépit de l'interdiction générale de l'article 480 du CT faites aux agences de recrutement privées de percevoir des frais directement ou indirectement des demandeurs d'emploi, l'article 489 du CT marocain prévoit la possibilité de mettre à la charge du salarié bénéficiaire du contrat de travail à l'étranger, des frais déterminés dans un cahier de charges, fixé par l'autorité du travail. En cas de non-exécution du contrat de travail pour des raisons indépendantes de la volonté du travailleur, l'agence se charge des frais de retour, ainsi que de tous les frais engagés par lui.¹²⁸

126 BIT 2016 b.

127 BIT 2009, op.cit.

128 Cf., Extrait des législations internes dans Bureau International du Travail. 2008. Guide pour les agences d'emploi privées. Réglementation, contrôle et application. Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS), Programme pour la Promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (DECLARATION). (BIT, Genève).



Aux **Philippines**, la perception de frais pour le recrutement national est interdite de manière générale, et pour le placement à l'étranger, est interdite pour les marins, les travailleurs et travailleuses domestiques et les personnes travaillant dans le soin aux personnes. Pour les autres catégories de travailleurs placés à l'étranger, la perception de frais par les agences agréées pour le placement à l'étranger est autorisée dans la limite d'un mois de salaire payable au moment de la signature du contrat de travail et qui peut être déduit en plusieurs fois. Toutefois, le gouvernement philippin envisage aujourd'hui de généraliser l'interdiction à tous les secteurs du placement à l'étranger. Les frais de passeport et d'examens médicaux peuvent être à la charge du travailleur.

C. Recrutement des travailleurs migrants étrangers en Tunisie

C.1 Réglementations générale et dérogatoire

Le **recrutement d'un travailleur étranger** est régi en Tunisie par l'Article 7 du CT et par le Livre VII (Dispositions spéciales), Chapitre III (Immigration des travailleurs en Tunisie)¹²⁹, ainsi que par des dispositions législatives spécifiques en dehors du CT, et les conventions bilatérales. Il existe **trois types de situations** : les professions interdites aux étrangers, les professions nécessitant un accord préalable (contrat de travail et visa) et les professions ouvertes à dérogation.

La fonction publique, les services publics et la plupart des professions libérales sont **réservées aux Tunisiens** avec quelques dérogations dans le dernier cas. D'autres professions sont interdites comme toutes les professions de courtage en assurance, intermédiaires en bourse, l'activité

d'études et d'entreprises de télécommunications, et les chauffeurs de taxi et de louage¹³⁰.

Le régime de droit commun prévu par l'article 258-2 du CT établit un régime **d'autorisation préalable** par l'autorité d'emploi pour tout contrat de travail de migrant en Tunisie. L'institution chargée de l'instruction des dossiers du visa des contrats de travail des migrants en Tunisie est la DEMOE¹³¹. **L'autorisation du contrat de travail** intervenant dans le cadre du régime de droit commun est conditionnée par **l'opposabilité du marché de l'emploi**, c'est-à-dire la disponibilité de main-d'œuvre tunisienne pour le profil de poste diffusé.

Concrètement, la **vérification de l'existence d'un candidat tunisien au poste de travail offert** à l'étranger se fait par la communication de la demande d'autorisation présentée par le migrant à la direction régionale de l'emploi dont relève la société concernée. Celle-ci procède à la communication aux bureaux d'emploi de la région, du poste offert pour vérification de l'inexistence de candidat tunisien correspondant à ce profil et répondant à cette offre. La direction régionale de l'emploi décide alors,

¹²⁹ Art. 7 - L'emploi des travailleurs étrangers est régi par les dispositions réglementant l'entrée, le séjour et le travail des étrangers en Tunisie ; Chapitre III, Art. 272 à 277. Loi no 66-27 du 30 avril 1966 dans sa teneur révisée au 15 juillet 1996.

¹³⁰ Ben Jemia et Ben Achour, op.cit., p.29.

¹³¹ Décret de 2002 fixant les attributions du MFPE.

sur la base de la réponse des bureaux d'emploi, de l'existence ou non d'un équivalent national pour le poste offert ¹³². Etant donné le taux et la structure du chômage en Tunisie, cette opposabilité réelle sur base régionale empêche de fait l'obtention d'un contrat ou la régularisation d'un travailleur étranger peu qualifié. Le contrat de travail est d'une durée courte (un an) et le **renouvellement du contrat** est également soumis au visa.

Le législateur a prévu un **contrat de travail type** contenant au minimum les éléments suivants :

- ✦ l'identification de l'employeur,
- ✦ son matricule fiscal et son numéro d'immatriculation à la CNSS,
- ✦ l'identité du travailleur,
- ✦ le poste du travail,
- ✦ les missions assignées au travailleur,
- ✦ la durée du contrat de travail (moins d'un an),
- ✦ le salaire mensuel,
- ✦ les avantages en nature et autres avantages,
- ✦ la réglementation appliquées dans l'entreprise pour les congés¹³³.

Un **régime dérogatoire** est cependant prévu par des textes spéciaux, et dans les conventions d'établissement conclues par la Tunisie et d'autres pays. Ces dérogations revêtent d'une manière générale un caractère incitatif pour l'investissement. Elles concernent¹³⁴ :

- ✦ Les étrangers ayant la qualité d'**employeur** (Gérant, cogérant ou directeur fondé de pouvoir pour les sociétés à responsabilité limitée ; le directeur général ou le président du conseil d'administration pour les sociétés anonymes).
- ✦ Les **agents d'encadrement et de maîtrise** de nationalité étrangère dans la limite de quatre agents et ce, conformément aux dispositions

de l'article 24 de la loi No. 92-81 du 03 août 1992 relative aux **zones franches** (actuellement dénommées parc d'activité économiques) telle que modifiée et complétée par la loi No.2001-76 du 17 juillet 2001.

- ✦ Les **agents d'encadrement et de maîtrise** de nationalité étrangère dans les domaines de prospection, de recherche et d'exploration objet de l'article 107 du **code minier** promulgué par la loi No.2003-30 du 28 avril 2003.
- ✦ Les **agents d'encadrement et de maîtrise** de nationalité étrangère dans les domaines de prospection et de recherche objet de l'article 124 du code des **hydrocarbures** promulgué par la loi No.1999-93 du 17 août 1999.
- ✦ Les **agents de nationalité étrangère qui ne relèvent pas des professions médicales ou paramédicales** dans la limite de quatre agents et ce, conformément aux dispositions de l'article 10 paragraphes 2b et 3 de ladite loi.
- ✦ Les **ressortissants marocains** en vertu de la Convention d'établissement entre la République Tunisienne et le Royaume du Maroc ratifiée par la loi n°66-35 du 3 mai 1966 qui dispense de la carte de séjour les ressortissants de chacun des États signataires et qui garantit explicitement le droit à l'emploi.
- ✦ Les **cadres étrangers** exerçant dans les **associations ou organismes non gouvernementaux** à but non lucratif.
- ✦ Les **coopérants techniques** affectés dans de projets ou programmes financés par des Etats ou des organismes étrangers en collaboration avec la Tunisie.
- ✦ 30% de l'effectif des cadres d'une nouvelle société¹³⁵ jusqu'à la fin de la troisième année de sa constitution juridique ; 10% à partir de la quatrième année ; et un minimum de quatre cadres. Des dérogations sont possibles en cas de dépassement.

¹³² Manuel de procédures de la DEMOE et entretien DEMOE, 08/09/2016.

¹³³ Contrat de travail-pour travailleur étranger, DEMOE, MFPE, Arrêté ministériel 2004.

¹³⁴ Cf. www.emploi.gov.tn.

¹³⁵ Code de l'investissement 2016.



- ★ Conjointes de Tunisiens (mais pas les conjoints de Tunisiennes).
- ★ Réfugiés reconnus.

L'ensemble de ces situations dérogatoires non soumises à l'opposabilité du marché de l'emploi prévoit simplement une **procédure d'attestation de non soumission au visa du contrat de travail et non à la vérification du contrat de travail par rapport au contrat type**. Les pièces à fournir pour l'obtention de cette attestation ne comprennent pas le contrat du travail pour aucune catégorie visée par cette procédure. Cela pose donc un problème de contrôle de la légalité et conformité du recrutement des travailleurs étrangers dans ces situations.

En outre, on relève différents problèmes liés aux **incohérences de la jurisprudence tunisienne** sur la question des **Marocains** dont le droit au travail n'est pas appliqué comme il le devrait selon la Convention d'établissement entre les deux pays ¹³⁶ et dont le **contrat de travail** a été par le passé frappé de **nullité** dans différents cas de jurisprudence ¹³⁷.

C.2 Usage des services des bureaux d'emploi par les migrants

Le CT prévoit que « toute personne cherchant un emploi peut requérir son inscription au bureau public de placement ». **Théoriquement** ceci implique la possibilité pour les migrants demandeurs d'emploi en Tunisie de bénéficier des services des BE et de l'accompagnement prévu lors du processus de recrutement. Au niveau du système d'enregistrement des demandeurs d'emploi, même s'il est possible techniquement d'insérer un numéro de passeport au lieu du numéro de la carte d'identité

nationale, il semblerait que cette possibilité ne soit pas connue de tous les personnels des BETI¹³⁸. Or si l'on peut comprendre que la stratégie nationale de l'emploi vise prioritairement les demandeurs d'emploi tunisiens, il existe des situations où l'égalité de traitement doit prévaloir afin d'éviter d'entretenir un régime discriminatoire rendant plus difficile l'accès au recrutement pour les étrangers.

Un certain nombre d'**obstacles juridiques et pratiques** subsistent pour une meilleure intégration des étrangers sur le marché du travail tunisien. Premièrement, la loi de 1968 relative à la condition des étrangers en Tunisie, article 11, et le décret de 1968¹³⁹ réglementant les conditions d'entrée et de séjour des étrangers en Tunisie (Art.33) établissent un lien entre le titre de séjour et la raison de son octroi de sorte que la **rupture du contrat de travail**, même suite à un licenciement abusif, met le migrant dans une situation irrégulière du point de vue du séjour. Ce lien accentue la vulnérabilité du travailleur migrant, sa dépendance à l'employeur et son exposition aux pratiques abusives lors du recrutement, en dépit de la reconnaissance au niveau de l'article 263 du CT du principe d'égalité de traitement entre travailleur tunisien et étranger.

Deuxièmement, les programmes d'emploi sont réservés aux demandeurs d'emploi de nationalité tunisienne¹⁴⁰. Les services publics comme l'ANETI considèrent qu'il faudrait un texte clair pour permettre d'étendre les services d'assistance et d'accompagnement à certaines catégories de migrants, et que faute d'une telle base juridique, les BE ne rendent pas ces services aux demandeurs d'emploi non tunisiens¹⁴¹. Une telle extension est particulièrement importante, notamment pour les **réfugiés reconnus**, dont on devrait faciliter

136 Ben Jemia et Ben Achour, op.cit., pp. 30-31.

137 Ben Jemia et Ben Achour, op.cit., pp. 30-31.

138 Entretien BETI, 21/09/2016.

139 Loi No.1968-07 du 8 mars 1968 et décret No.1968-198 de 1968.

140 Décret 2012, Art.3, Art.7, Art.27.

141 Entretien ANETI, 06/09/2016.

l'intégration sur le marché du travail selon la Recommandation No.151 du BIT ainsi que les lignes directrices sur ces questions adoptées par le BIT en 2016¹⁴².

C.3 Droits des travailleurs migrants, recrutement irrégulier et mécanismes de contrôle

Droits des travailleurs migrants

Le dispositif juridique tunisien ne comporte pas de disposition permettant la **régularisation** à titre exceptionnel de la situation du migrant du point de vue du séjour sur la base du travail en dehors des régimes spéciaux prévus par les textes spécifiques. Le migrant employé d'une manière irrégulière (sans respect des exigences de l'article 258 relatives à l'autorisation du travail et à la priorité nationale) n'a donc pas la possibilité d'être régularisé.

Un **problème majeur du cadre juridique** actuel concerne la reconnaissance du **contrat de travail** (ou de la relation de travail) d'un étranger en séjour irrégulier¹⁴³. Contrairement aux normes internationales du travail qui consacrent le principe de l'application des droits fondamentaux à tout travailleur quel que soit son statut migratoire (Convention No.143), en droit tunisien, « (q)uoique la règle n'ait pas été posée dans le code du travail, le contrat de travail irrégulier, c'est-à-dire établi sans les conditions de séjour et d'autorisation prévues par le code du travail, a été sanctionné par la jurisprudence tunisienne, au nom de l'ordre public social, par la **nullité absolue**. »¹⁴⁴ La réforme du CT en 1996 a certes introduit, à l'article 263, le principe d'égalité de traitement entre travailleurs

nationaux et étrangers en Tunisie. Il est prévu que « le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations du travail et applicables au travailleur tunisien ». Malgré la généralité du principe, son application aux travailleurs étrangers en situation irrégulière reste limitée par des difficultés de mise en œuvre.

La limitation du bénéfice du principe au profit des travailleurs irréguliers n'est pas expressément prévue dans le code mais elle découle de la lecture d'ensemble des dispositions du code relatives au travail des étrangers et aux sanctions du travail irrégulier avec celles réglementant l'entrée et le séjour en Tunisie. L'incrimination du séjour irrégulier en Tunisie, le pouvoir discrétionnaire absolu reconnu à l'administration en matière de décision des délais pour le refoulement, l'inexistence d'une réglementation des effets du contrat de travail irrégulier de l'étranger, limite l'effectivité du principe d'égalité de traitement pour ces travailleurs.

Cette jurisprudence, empêchant concrètement les travailleurs de percevoir tout salaire ou bénéfice dus, a prévalu jusqu'en 2007. Un nouvel arrêt de la Cour de Cassation sur le cas d'un travailleur irrégulier belge¹⁴⁵ a mis fin à la nullité du contrat en considérant que :

[D]ès lors que l'emploi d'un travailleur étranger sans le respect des dispositions relatives à l'emploi d'une main-d'œuvre étrangère [a été interrompu du fait de l'irrégularité, ceci] entraîne comme conséquence l'indemnisation de celui-ci en contrepartie du travail fourni, conformément au contrat établi entre les deux parties »¹⁴⁶.

142 Bureau International du Travail. 2016c. L'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force. Document d'information et projet de principes directeurs de l'OIT en vue de la Réunion technique tripartite sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force (Genève, 5-7 juillet 2016). TMARLM/2016. (Genève, Bureau International du Travail, Service des Migrations de Main-d'œuvre).

143 Ben Jemia et Ben Achour 2014, op.cit.

144 Ibid.

145 Arrêt n°13014, Bull.civ. 2007, T.1, p.367.

146 Cité par Ben Jemia et Ben Achour, op.cit., p.32.



Mais il n'est pas évident que cette jurisprudence soit appliquée à toutes les autres nationalités. Jusqu'ici seuls des travailleurs européens et maghrébins ont pu en bénéficier.

En plus du cadre général du CT qui s'applique aux travailleurs étrangers et qui consacre l'égalité de traitement entre nationaux et étrangers (sur le salaire, les horaires et les conditions générales), les **droits spécifiques** auxquels les travailleurs étrangers ont accès sont de trois ordres : **le transfert du salaire, la sécurité sociale, le droit syndical**¹⁴⁷. C'est l'un des enjeux essentiels du recrutement équitable puisque l'irrégularité du travailleur le prive la plupart du temps de fait de l'accès à ces droits.

Les **transferts de salaire vers l'étranger** sont autorisés mais ne peuvent toutefois pas excéder 50% du salaire net¹⁴⁸ ce qui peut représenter une dissuasion à l'installation en Tunisie. La **couverture de sécurité sociale** est appliquée aux travailleurs étrangers sur le principe de l'extension unilatérale (sauf accords bilatéraux) de droits dans le principe de l'égalité de traitement avec les nationaux à la condition que l'employeur ait bien enregistré le travailleur à la CNAM et s'acquitte de ses cotisations d'où l'importance là encore d'une procédure de recrutement permettant la vérification de ces conditions et l'information du travailleur sur les droits ouverts à son bénéfice. Les droits ouverts sont les indemnités de maladie, les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survie et les rentes d'accident de travail et de maladie professionnelles. Certaines dispositions spécifiques à la fonction publique ne s'appliquent pas aux étrangers. L'accès au droit à la retraite pour les étrangers regagnant leur pays reste régi par les conventions bilatérales de sécurité sociale conclues par la Tunisie et le pays

d'origine, étant donné le principe de territorialité de la réglementation de la sécurité sociale.

Enfin, le **droit syndical** est garanti par l'article 36 de la Constitution de 2014. L'adhésion des travailleurs étrangers aux syndicats légalement constitués est libre. Seules l'administration ou la direction du syndicat sont subordonnées à la condition de nationalité tunisienne. L'article 251 du CT dispose, en effet, que « les membres de tout syndicat professionnel, chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat, doivent être de nationalité tunisienne, originaire ou acquise depuis au moins cinq ans... ». Des restrictions similaires s'appliquent dans certaines conventions collectives. Ces dispositions sont contraires aux normes et bonnes pratiques internationales.

Enfin pour les étudiants étrangers en Tunisie, il n'est pas prévu d'accès de plein droit au marché du travail alors que la bonne pratique internationale est l'octroi d'un quota d'heures hebdomadaires autorisé (une vingtaine d'heures en général). Ceci aboutit, dans la pratique, au développement d'un emploi irrégulier, non déclaré des étudiants étrangers avec un risque accru d'abus et d'exploitation (voir Section III).

Contrôle de l'application des droits du travail aux travailleurs migrants

Les défis posés à l'Inspection du travail concernant le **contrôle des pratiques d'emploi** des travailleurs migrants sont de deux ordres :

- ✦ Premièrement des défis similaires au contrôle des intermédiaires informels de recrutement (voir Section I.A et B), acteurs principaux du recrutement des travailleurs migrants non qualifié en Tunisie.

¹⁴⁷ Pour une analyse détaillée, voir Ben Jemia et Ben Achour, op.cit., p.34-35.

¹⁴⁸ Circulaire de la Banque Centrale n°90-24 du 20 décembre 1990 adressée aux intermédiaires agréés et ayant pour objet les transferts au titre d'économies sur salaires, de dividendes, de jetons de présence, d'abonnements, de cotisations et frais bancaires, Journal Officiel de la République Tunisienne, n°41 du 5 juillet 1991.

- ★ Deuxièmement, les dispositions du CT relatives à l'emploi des étrangers en lien avec les prérogatives de l'Inspection du travail (Art.177 et 266 du CT) empêchent que celle-ci puisse déployer un rôle de contrôle sur les conditions de travail de ces travailleurs lorsqu'ils se trouvent dans une situation irrégulière.

Le caractère essentiellement répressif des dispositions relatives aux travailleurs en situation irrégulière limite en effet la protection et le principe d'égalité prévu par l'article 263 du CT aux seuls travailleurs migrants en situation régulière. Lors du contrôle de l'IT, celui-ci est tenu d'ordonner **l'arrêt de travail du travailleur en situation irrégulière**, de signaler l'infraction au Procureur de la République, **sans contrôle des conditions d'emploi et de l'acquittement des droits du travailleur**¹⁴⁹. Par ailleurs, des **sanctions dérisoires** sont prévues à l'égard de l'employeur recrutant d'une manière abusive un travailleur étranger (Art.266 du CT).

D. Synthèse et propositions de réforme juridique

Cette section s'est attachée à dégager l'état actuel du cadre juridique sur les trois aspects considérés (recrutement en général, placement à l'international, travailleurs migrants en Tunisie), à en faire ressortir les incohérences internes, voire les lacunes et divergences par rapport aux normes et bonnes pratiques internationales afin d'identifier des pistes de réformes.

Il ressort de l'analyse juridique de façon générale qu'une **mise en cohérence plus rigoureuse du CT, des réglementations dérogatoires du code de l'investissement, et des infractions à l'article 285 du CT (notamment par l'utilisation du code du commerce)**, est nécessaire notamment

sur la question de la régulation de l'activité des AEP. En particulier, un **renforcement des conditions d'autorisation d'exercice** prenant en considération les standards internationaux, y compris les nouveaux principes et directives de l'OIT sur le recrutement équitable, et renforçant aussi les conditions de protection des travailleurs tout au long du processus de recrutement, qu'il s'agisse de recrutement en Tunisie, de travail intérimaire, de placement à l'international ou de recrutement de travailleurs étrangers en Tunisie. La condition du **paiement des honoraires** est aussi une question transversale à tous les types de recrutement auxquels procèdent les AEP. Un encadrement plus strict, aligné sur les pratiques des agences publiques et les normes internationales¹⁵⁰, interdisant formellement la perception d'honoraires semble souhaitable même si cet objectif peut être atteint en plusieurs étapes (par exemple en réglementant d'abord certains secteurs particulièrement vulnérables aux abus).

Deuxièmement, les **incohérences des moyens de contrôle et l'insuffisance de la coordination interministérielle** ont émergé clairement de l'analyse systématique des dispositions de contrôle, notamment en ce qui concerne les pouvoirs juridiques de l'Inspection du Travail. Ceci concerne plus particulièrement les domaines suivants :

- ★ Les activités des agences non agréées, informelles, illégales ou de tous les intermédiaires non répertoriés ;
- ★ Le contrôle de certains secteurs en Tunisie : Petites et moyennes exploitations agricoles ; travail domestique notamment ;
- ★ Le suivi et le contrôle par les services de l'Etat des conditions du placement à l'international effectué par les AEP.

149 Entretien DGIT, 15/09/2016.

150 BIT 2016b.



Troisièmement, une **clarification des rôles et attributions de l'ANETI et de l'ATCT** pour le placement à l'international semble nécessaire sur le plan juridique.

Quatrièmement, un **examen systématique des questions de discrimination, notamment de genre, semblerait souhaitable**, une partie de la législation semblant avoir été conçue sans préoccupation pour les situations de vulnérabilité auxquelles les femmes migrantes sont plus exposées (recours à l'aide juridique en cas d'abus sexuel, droits applicables au conjoint de Tunisienne, etc). Quelques éléments relevés dans cette étude sont considérés dans les recommandations mais une revue systématique serait souhaitable.

Enfin, le cadre juridique actuel présente plusieurs écueils en matière de **protection des droits des travailleurs migrants en Tunisie**. Son caractère essentiellement dérogatoire d'une part et répressif de l'autre posent les problèmes suivants. Premièrement, il consiste essentiellement à permettre le **recrutement peu contrôlé de cadres internationaux** sans considération ni pour les droits de ces salariés étrangers, ni pour la compétition induite avec les talents tunisiens. Deuxièmement, la **réduction de l'opposabilité du marché du travail aux seules catégories peu qualifiées**, si

elle est un choix légitime étant donné la situation de l'emploi en Tunisie, doit toutefois être appliquée en veillant à ne pas produire l'effet inverse de celui désiré, c'est-à-dire par son caractère répressif et la fermeture à toute régularisation, entretenir une main-d'œuvre sous payée et exploitée. Notamment, le renforcement de la jurisprudence et des moyens de recours des migrants en situation irrégulière pour faire valoir leurs droits semblent une nécessité avant que ne se développe une situation de fait de travailleurs sans droits. Troisièmement, les **conventions internationales**, notamment avec le Maroc sur l'établissement et l'accès au marché de l'emploi de plein droit, doivent faire l'objet d'une sensibilisation auprès de la magistrature afin d'assurer une **cohérence de la jurisprudence tunisienne**.

Un **tableau de synthèse des réformes juridiques proposées** suite au diagnostic établi est proposé dans la dernière section (IV) de ce rapport. Il résume de manière chronologique l'ensemble des dispositions existantes, leurs faiblesses ou limites et synthétise les pistes de réforme juridique. Les recommandations autres que juridiques ont été regroupées en fin de rapport.



Section II

DEFIS ACTUELS DE L'INTERMEDIATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL TUNISIEN

Dans le contexte de chômage structurel décrit en introduction de ce diagnostic, la **qualité et la performance de l'intermédiation**, et en son sein du recrutement, sont des éléments critiques. Au moyen d'entretiens qualitatifs approfondis avec 19 acteurs publics et privés du secteur, sélectionnés de manière raisonnée, cette section rend compte des principaux défis et des pistes de réformes envisagées par les acteurs eux-mêmes.

L'objectif de cette section est de **compléter de manière qualitative les premières conclusions tirées de l'analyse du cadre juridique**. La section se penche donc prioritairement sur les questions organisationnelles, liées à l'adéquation entre stratégie et moyens alloués, coordination et performance. Ce faisant, les dispositifs de protection des droits des travailleurs tout au long des processus de recrutement gérés par les établissements publics et privés sont interrogés.

Les acteurs rencontrés ont été le MEFP, l'ANETI, les BETI, le BNEC, et l'ATCT d'une part et des opérateurs privés, à savoir les AEP, les agences d'intérim et les employeurs directs d'autre part (voir liste des acteurs enquêtés en fin de rapport).

Les questions retenues ont porté sur : les missions et fonctionnement des différents acteurs ; la mise en place et le traitement de l'information ; les techniques d'intermédiation, la réglementation et le partenariat entre acteurs publics et privés.

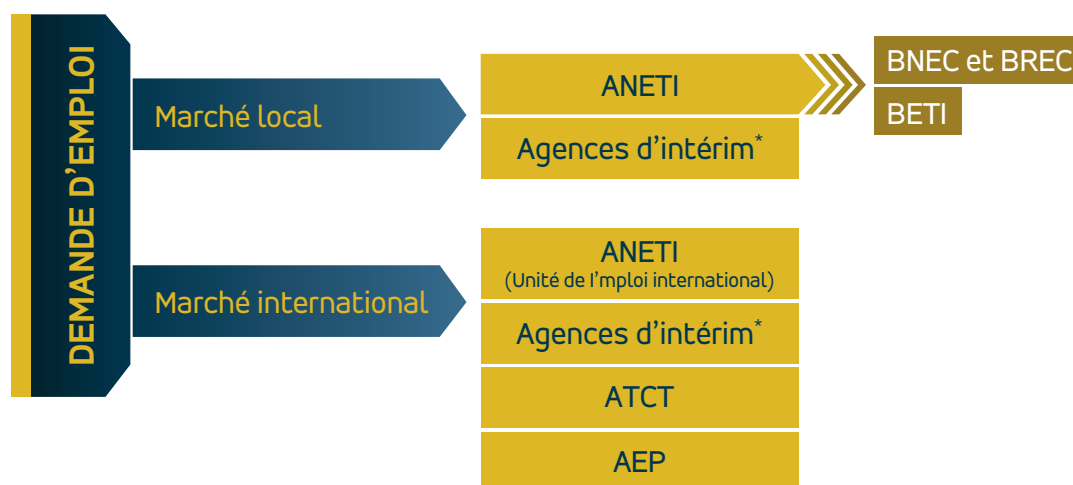
Ce volet a permis d'identifier différentes incohérences :

- ✦ entre missions attribuées par les textes et réalité de la pratique de l'intermédiation, pour les opérateurs publics comme privés ;
- ✦ entre acteurs du secteur public sur la répartition des tâches ;
- ✦ relatives aux modalités de contrôle de l'activité des AEP.

A. Les acteurs de l'intermédiation et leur approche du recrutement

La **figure 1** décrit schématiquement l'organisation de l'intermédiation en Tunisie. Sur le **marché local**, comme indiqué en Section I, l'intermédiation est l'affaire de l'ANETI qui travaille à travers les bureaux d'emploi et de travail indépendant (BETI) et les bureaux nationaux et régionaux d'emploi des cadres (BNEC et BREC). Service gratuit de l'Etat menant une mission de service public, l'ANETI remplit en fait aujourd'hui une fonction au moins double : l'intermédiation et la gestion des Programmes Actifs du Marché du Travail (PAMT). Le secteur privé, censément cantonné au travail intérimaire, intervient en fait plus largement grâce à différentes subtilités juridiques, et surtout en raison de l'offre pléthorique de travail même s'il est positionné sur des segments plus étroits du marché que l'ANETI. Sur le marché international, les opérateurs sont à la fois publics (ATCT, ANETI) et privés (AEP et bureaux de courtage).

Figure 1. Institutions et opérateurs intervenant sur le marché de l'emploi local et international tunisien.



Source : Conception M.Soussi.

(*) Actuellement en Tunisie plusieurs agences d'intérim opèrent sur le marché local : Adecco, Manpower, Groupe CRIT SA, Institut EL Amouri, WorkSolutions, Cogeh Sélection, Power HR Expert.

A.1 L'ANETI et son réseau : Recrutement et gestion des politiques de l'emploi

Bien que reposant sur un réseau de 109 bureaux dont 10 bureaux spécialisés dans l'emploi des cadres¹⁵¹, et jouissant du monopole de l'intermédiation sur le marché national, l'ANETI fait aujourd'hui face à plusieurs défis. Le premier est celui de la transformation de ses missions au fil du temps, d'agence de placement nationale à une administration de gestion des PAMT, augmentant considérablement la charge de travail de ses agents et les détournant de leur mission première d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Une autre dynamique nouvelle est la féminisation très marquée de la demande d'emploi comme le montre le tableau 4. Cette tendance s'explique par l'augmentation du niveau d'éducation des femmes en générale et leur grande participation à l'enseignement supérieur qui atteint aujourd'hui plus de 60%.

151 Le réseau est consultable sur l'adresse <http://www.emploi.nat.tn/fo/Fr/global.php?menu1=16>

**Tableau 4.** Evolution de la population active totale et par genre

Indicateur	T2-T3 2015	T3-T4 2015	T4 2015-T1 2016	T1-T2 2016	T2 2016-T3 2016
Masculin	0,13%	0,33%	0,08%	-0,02%	0,53%
Féminin	0,80%	0,63%	1,25%	0,89%	3,62%
Total	0,3%	0,4%	0,4%	0,2%	1,4%

Source : Calculs de M.Soussi à partir des données de l'INS

Dans certains bureaux, les capacités sont largement dépassées et les conditions matérielles et de ressources humaines sont clairement insuffisantes comme en témoigne le chef du BNEC qui confirme : « Le bureau n'a pas suffisamment de moyens pour recevoir un flux de 400 à 450 individus par jour »¹⁵². Les infrastructures sont aussi mises en cause, comme dans le cas du local du BETI Ben Arous.

Il semble qu'aujourd'hui, pour la majorité des demandeurs qui s'adressent aux services publics de l'emploi, l'objectif recherché est de bénéficier de mesures d'appui sous forme de subvention alors que le domaine de la formation, et notamment pour les primo-demandeurs, les techniques de recherche d'emploi (TRE), ne sont que peu sollicitées. Il y a aujourd'hui un sentiment parmi les demandeurs d'emploi, relayés par les agents des BETI et du BNEC, de relégation des services publics de l'emploi à des tâches administratives de gestion des emplois aidés par l'Etat.

A.2 ATCT

Créée en 1972, l'ATCT a vu son champ de compétences et sa crédibilité renforcés en 2003 avec sa certification ISO. Organisme public ayant pour double mission de soutenir la politique de coopération Sud-Sud de la Tunisie et de placer les compétences tunisiennes à l'international, l'ATCT n'est plus seulement active pour mettre à disposition de hauts fonctionnaires pour appuyer

la politique étrangère de la Tunisie, mais de plus en plus, joue le rôle d'une agence de placement des cadres et des experts hautement qualifiés tunisiens y compris dans le secteur privé. Elle gère aujourd'hui environ 80% des placements accompagnés à l'international. Ses zones de placement privilégiées sont les pays du Golfe Persique et le Moyen-Orient, l'Afrique sub-saharienne, et dans une moindre mesure certains pays d'Europe.

Le réseau international de l'ATCT comporte actuellement sept bureaux à l'étranger dont six sur les pays du Golfe et un en Mauritanie mais aucune représentation dans les pays européens. Spécialisée dans le placement des personnels expérimentés mis à disposition ou en recherche d'expérience à l'international, l'ATCT ne se charge pas du placement des primo-demandeurs d'emploi mais des cadres confirmés. Les actions de placement sont concentrées dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de l'ingénierie.

Les demandeurs d'emploi à l'international ont la possibilité de déposer leurs CV en ligne et physiquement au siège de l'ATCT. Actuellement, la base de données de l'ATCT comporte 34 000 CV de différentes spécialités avec une prédominance dans les secteurs de la santé et de l'éducation (Tableau 5).

152 Entretien BNEC 27/10/2016.

Tableau 5. Structure des candidatures déposées à l'ATCT par genre et spécialité (30/09/2016)

	Masc.	Fémi.	Total
Education	35,91%	50,56%	40,78%
Santé	9,84%	19,91%	13,19%
Médias / Science de l'information	12,09%	6,45%	10,21%
Electronique et transport des télécommunications	8,18%	1,78%	6,05%
Économie financière et de gestion	6,02%	5,69%	5,91%
Mécanique	7,17%	0,66%	5,00%
Arts, Culture et activités de divertissement	3,80%	3,63%	3,75%
Architecture civile et urbaine	4,36%	1,45%	3,39%
Sciences physiques et chimiques	2,05%	2,07%	2,06%
Tourisme et industries artisanales	2,32%	0,92%	1,86%
Techniques de gestion	1,89%	1,29%	1,70%
Agriculture et Pêche	1,55%	0,99%	1,37%
Administration et affaires sociales	1,17%	1,66%	1,33%
Industries diverses	1,07%	1,15%	1,09%
Métaux et Mines, Energie	1,32%	0,48%	1,04%
Droit et législation	0,65%	1,04%	0,78%
Transport	0,53%	0,24%	0,43%
Sûreté et sécurité / protection civile et d'escorte	0,09%	0,03%	0,07%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Source : ATCT

Depuis sa création l'ATCT a placé plus de 57 000 coopérants et experts (2018). Le nombre des Tunisiens placés par l'ATCT en poste à l'étranger en 2018 était supérieur à 17 000 coopérants et experts. Les seules conditions s'attachent au niveau minimum de diplôme (BTP) et d'expériences (deux ans). L'analyse des structures des CV déposés à l'ATCT (Tableau 6) ainsi que la répartition géographique des coopérants par rapport à l'origine des candidats, témoignent de deux éléments importants : la diversité géographique des recrutements et une bonne représentation féminine.



Tableau 6. Structure des coopérants par gouvernorat et genre (octobre 2016)

	Masc.	Fémin.	Total
Tunis	17,80%	27,01%	20,78%
Sfax	9,69%	7,05%	8,83%
Kairouan	5,39%	5,33%	5,37%
Sidi Bouzid	5,90%	3,32%	5,06%
Nabeul	4,68%	5,24%	4,86%
Sousse	4,62%	5,13%	4,78%
Bizerte	4,26%	4,86%	4,46%
Kasserine	4,96%	2,94%	4,31%
Gafsa	4,38%	3,93%	4,24%
Monastir	3,99%	3,64%	3,88%
Jendouba	3,70%	4,15%	3,84%
Médenine	4,31%	2,64%	3,77%
Kef	3,39%	3,72%	3,49%
Gabes	3,91%	2,62%	3,49%
Mahdia	3,11%	2,46%	2,90%
Beja	2,89%	2,91%	2,89%
Siliana	2,48%	1,94%	2,30%
Pays étrangers	1,52%	2,91%	1,97%
Tataouine	1,91%	1,26%	1,70%
Ben Arous	1,14%	1,90%	1,39%
Kébili	1,50%	1,06%	1,36%
Tozeur	1,09%	0,59%	0,93%
Ariana	0,78%	1,22%	0,92%
Zaghouan	0,95%	0,86%	0,92%
Manouba	0,70%	0,70%	0,70%
Non déclaré	0,95%	0,59%	0,84%
Total	100%	100%	100%

Source : ATCT

Dans le cadre de sa certification, l'ATCT¹⁵³ a mis en place de **nombreux critères** assurant l'équité du recrutement et la protection des cadres placés à l'étranger. Les modalités de sélection s'appliquant aux **employeurs** sont la vérification de leur solvabilité, de leur raison sociale et de leur légalité dans le pays de destination. L'application des minimas salariaux, de la parité salariale hommes / femmes, les lieux de travail et les conditions de vie dans le pays font l'objet d'une vérification

annuelle par les agents de l'ATCT. L'ATCT gère beaucoup d'offres de masse venant d'institutions connues en particulier dans les pays du Golfe. En ce qui concerne les **cadres recrutés**, les garanties exigées de l'employeur s'alignent sur les critères recommandés par les normes internationales :

- ✦ confidentialité des données des candidats
- ✦ interdiction des honoraires à payer pour les recrutés,
- ✦ contrat de travail détaillé,
- ✦ conditions de salaire alignées sur les minimas du pays d'accueil mais de préférence le double du salaire correspondant en Tunisie,
- ✦ protection sociale,
- ✦ cotisations retraite,
- ✦ transfert de salaire facilité par l'ATCT,
- ✦ prise en charge billet d'avion et des frais sanitaires par l'employeur.

L'ATCT a été amenée à refuser certaines sollicitations, par exemple de bureaux de placement dans les pays du Golfe souhaitant prélever un mois de salaire pour le placement d'infirmières, ou de bureaux de placement européens facturant des frais de formation linguistique et d'authentification de documents. L'expertise de l'ATCT est aujourd'hui régulièrement utilisée par des candidats d'autres agences pour la vérification de la crédibilité d'un employeur par exemple.

L'ATCT place également des **fonctionnaires en détachement** pour lesquels il doit y avoir conservation de l'emploi au retour, évolution de carrière pendant le détachement et continuité des cotisations sociales. Dans le cadre de la contribution aux efforts de l'Etat relatifs au renforcement de la présence des cadres tunisiens à l'étranger et la pénétration de nouveaux marchés, un détachement d'une année est attribué aux fonctionnaires tunisiens ayant obtenu un visa d'immigrant

153 Les informations qui suivent sont tirées d'un entretien avec la direction de l'ATCT, 07/10/2016.

permanent aux Etats-Unis et au Canada dans le cadre de programmes d'immigration régulière de personnels qualifiés vers ces pays. Le détachement est renouvelable sous réserve que le coopérant décroche un contrat avant la fin de la première année.

La **notoriété et la fiabilité** de l'ATCT lui accordent un capital confiance suffisamment important pour qu'elle soit une première destination pour les demandeurs d'emploi à l'étranger notamment ceux qui veulent s'orienter vers les pays du Golfe¹⁵⁴.

A.3 Opérateurs privés

L'intermédiation privée sur le marché du travail tunisien correspond à un **continuum d'intermédiaires**, allant des grandes multinationales du travail temporaire aux bureaux de courtage, aux intermédiaires individuels opérant sans agrément. Comme la Section I l'a montré, le marché national est réservé aux services de l'Etat mais différentes niches juridiques permettent que des opérateurs privés interviennent légalement, ou en tout cas semblent bénéficier d'une tolérance des pouvoirs publics. Comme montré également en Section I, l'intervention des opérateurs privés dans le placement à l'international est autorisée par décret depuis 2010 au moyen d'un système d'agrément géré par la DEMOE du MFPE.

Sur la question transversale de la **régulation de l'intervention des AEP dans le recrutement**, la Section I a montré que la législation en place (pour le marché intérieur comme l'international) n'est pas totalement satisfaisante en raison de ses incohérences au fil du temps. En particulier deux domaines posent problème : la non-régulation des agences non agréées, et l'absence d'un socle minimum et vérifiable de protection pour les travailleurs recrutés par ces opérateurs. C'est ce

dernier point qui différencie les opérateurs privés. Bien que certains aient opté pour l'alignement sur les normes internationales de protection et de recrutement éthique et l'autorégulation (les compagnies multinationales), d'autres en revanche soit appliquent parcimonieusement le CT tunisien, soit ne procèdent qu'à très peu de contrôles, voire pas du tout (les moyennes et petites entreprises ou intermédiaires individuels locaux).

Il existe donc une **grande hétérogénéité de pratiques de recrutement** selon qu'un demandeur s'adressera à une multinationale du travail intérimaire, un bureau de courtage ou bien un individu dirigeant le demandeur vers d'autres intermédiaires (rabatteur). L'ensemble des procédures de réception des demandes, stockage des données personnelles, mise en relation avec l'employeur potentiel, tests de sélection, finalisation d'un contrat de travail et suivi du placement vont grandement varier. Même dans les agences où ces procédures font l'objet d'une standardisation interne (comme chez Adecco ou Manpower), celle-ci est laissée à la **discretion de ces établissements** sans vérification des services publics de l'emploi ou d'une instance indépendante de vérification du respect des normes internationales et de la législation nationale sur le recrutement.

Pour nombre d'agences locales, la **vérification de la crédibilité des employeurs potentiels** se fait sur la base de démarches et contacts personnels puisqu'il n'existe que peu d'échanges d'information, ni de communauté de pratique (plateforme d'échange régulier d'information). Un directeur d'APE opérant dans le domaine du personnel d'aviation civile dans les pays du Golfe indique :

Pour la collecte des offres d'emploi nous nous basons principalement sur nos contacts professionnels que nous avons pu établir durant

154 Entretien ATCT, 07/10/2016.



notre carrière professionnelle. Nous effectuons encore des déplacements vers les pays du Golfe pour contacter les recruteurs dans les compagnies aériennes... Ces moyens restent insuffisants mais vu les coûts élevés nous nous contentons de ce qui est existant.¹⁵⁵

De manière générale, les plus petits opérateurs privés considèrent qu'ils ne sont **pas assez soutenus par les pouvoirs publics**, en termes de partage d'information sur les offres ou bien de subvention au fonctionnement. Un autre directeur d'APE précise ainsi : « Nous sommes délaissés et oubliés par l'Etat ; nous ne recevons aucun appui. Notre activité rencontre des difficultés suite à un manque d'encadrement et d'appui logistique et d'accès aux offres d'emploi à l'étranger »¹⁵⁶.

Enfin, plusieurs opérateurs ont témoigné d'un **climat de concurrence très fort** entre agences privées et entre le privé et les établissements publics avec une compétition pour l'exclusivité d'accès à certaines offres.

A.4 Le recrutement pour le travail intérimaire

Comme expliqué en Section I, le placement pour le travail intérimaire est autorisé¹⁵⁷ et assuré par des opérateurs privés représentés par les multinationales spécialisées dans ce segment du marché et quelques opérateurs locaux. Les commentaires apportés précédemment (A.3) sur l'encadrement de l'approche du recrutement des AEP s'appliquent également à ces agences dans leurs opérations à l'intérim. Toutefois, le travail intérimaire ou temporaire présente des caractéristiques spécifiques qui appellent une réflexion plus approfondie et plus technique sur le caractère équitable du recrutement.

Au-delà de la **polémique existante** entre d'une part, partisans du travail intérimaire qui y voient un outil complémentaire à l'emploi permanent, répondant aux besoins fluctuants ou saisonniers des entreprises, et permettant l'acquisition d'expériences des jeunes diplômés, et d'autre part, détracteurs qui insistent sur l'instrumentalisation du travail temporaire aux fins de contournement du droit du travail et dans une stratégie de remise en question de l'emploi permanent, il est utile de comprendre les positions des acteurs dans le contexte tunisien. Ce rapport n'a pas pour objectif de trancher cette polémique mais d'apporter un éclairage sur ses implications en termes de recrutement et de protection des travailleurs en Tunisie.

Premièrement, le **caractère spécifique et les besoins particuliers d'encadrement du secteur** sont reconnus par ces principaux acteurs qui sont demandeurs de régulation, voire de certification. Ainsi la chambre syndicale nationale des sociétés de travail temporaires et des services de l'emploi au sein de l'UTICA s'est dotée d'une charte éthique depuis 2011 et a remis en 2014 à l'UTICA une proposition de lignes directrices pour l'auto-régulation du secteur¹⁵⁸. La **charte éthique de la chambre syndicale** affirme les principes suivants :

- ✦ le respect de la législation nationale sur le travail,
- ✦ l'information du travailleur recruté sur ces droits,
- ✦ l'interdiction du paiement d'honoraires par les demandeurs,
- ✦ la sécurité au travail,
- ✦ le principe de non-discrimination à l'embauche,
- ✦ l'affirmation du droit syndical,
- ✦ la confidentialité des informations des candidats et employeurs,
- ✦ et le respect de la concurrence loyale.

¹⁵⁵ Entretien directeur d'APE, 18/10/2016.

¹⁵⁶ Entretien Directeur d'APE, 16/10/2016.

¹⁵⁷ Articles 28 et 29 du CT. Voir Section I, A4.

¹⁵⁸ Entretien Direction ADECCO, 07/10/2016.

La **proposition de lignes directrices** de la chambre s'appuie sur **trois objectifs principaux** :

- ✦ préserver l'emploi permanent par un encadrement des conditions de recours au travail temporaire par les entreprises utilisatrices ;
- ✦ prendre un certain nombre de dispositions relatives au statut du salarié temporaire ;
- ✦ développer une convention apportant des garanties négociées pour les salariés temporaires.¹⁵⁹

La proposition ambitionne de « créer et défendre un véritable **statut du collaborateur temporaire** » par le développement du professionnalisme et du sens éthique des entreprises membres. Le document propose en outre une **description détaillée des responsabilités respectives** de l'entreprise utilisatrice, des travailleurs intérimaires et de l'entreprise de travail temporaire. En particulier, la responsabilité de la dimension éthique du recrutement est celle de l'entreprise de travail temporaire et les conditions y sont détaillées et s'alignent en grande partie¹⁶⁰ sur les normes internationales et les bonnes pratiques. Destiné à être soumis au dialogue social, ce document présenté à l'UTICA en 2014 n'avait toutefois toujours pas été discuté avec les autres partenaires sociaux et le gouvernement fin 2016. Le rôle important joué récemment par l'UTICA qui a été étroitement associée à l'élaboration des nouvelles directives de l'OIT sur le recrutement équitable validée par le Conseil d'Administration de l'organisation fin 2016¹⁶¹ devrait permettre de relancer ces lignes directrices et leur formalisation au sein de la profession. La **mise en discussion tripartite de ce document** représenterait donc une avancée substantielle pour la promotion d'un cadre éthique de recrutement

dans le secteur du travail temporaire et devrait être menée urgemment étant donné qu'elle date déjà de 2014.

B. Défis de l'intermédiation et du recrutement sur le marché national

Les défis sur le marché national sont nombreux. L'ANETI en particulier est aujourd'hui au cœur de tensions sur la mise en œuvre des PAMT dont la finalité et la gestion sont parfois en contradiction avec les missions premières de l'établissement. Premièrement, comme en témoignent plusieurs représentants de l'ANETI, la **mission politique et sociale** dont certains programmes ont été investi prend parfois le pas sur la qualité et les conditions de recrutement¹⁶², quand ils n'introduisent pas des incohérences avec les politiques déjà existantes qui créent alors des tensions dans l'entreprise entre jeunes recrutés et autres personnels comme dans le cas du programme Karama de stage dont la rémunération (600 TND, soit 243 USD) est supérieure à certains salaires¹⁶³. Deuxièmement, le **poids administratif de la gestion des programmes nationaux d'emploi** a considérablement augmenté le temps consacré par les agents à cette dimension, diminuant d'autant le temps d'accompagnement du demandeur d'emploi¹⁶⁴. Enfin, certaines **incompréhensions du grand public** liées à des problèmes de communication sur les missions prioritaires de l'établissement compliquent la relation de l'ANETI à ses publics.

¹⁵⁹ Chambre syndicale des sociétés de travail temporaire, 2014).

¹⁶⁰ Une affirmation de la lutte pour l'égalité de traitement à compétences égales entre travailleurs permanents et travailleurs temporaires serait toutefois souhaitable dans la Charte.

¹⁶¹ BIT 2016b.

¹⁶² Entretien BNEC 27/10/2016.

¹⁶³ Entretien BNEC 27/10/2016.

¹⁶⁴ Entretien BETI 26/10/2016.



D'autres difficultés émergentes peuvent être relevées. Premièrement, selon le témoignage de différents responsables, **l'intéressement des primo-demandeurs d'emploi aux TRE et aux programmes de formation a remarquablement diminué** depuis une décennie. Un manque de confiance des candidats dans le processus de placement à l'emploi des bureaux est constaté. En réalité, cette situation est non seulement due aux difficultés économiques du pays mais aussi à l'emploi massif dans la fonction publique durant les dernières années. La sécurité et la stabilité de la fonction publique sont des facteurs particulièrement attractifs pour les plus qualifiés.

Deuxièmement, certaines catégories rencontrent de **grandes difficultés d'insertion professionnelle** telles que les maîtrisards et licenciés en lettres et sciences fondamentales en raison de difficultés d'appariement qui semblent s'accroître avec le monde de l'entreprise¹⁶⁵.

Troisième obstacle notable au recrutement rencontré notamment par les BNEC et BREC dans leur mission d'intermédiation, **l'âge relativement élevé** (35 ans en moyenne) des demandeurs d'emploi sans expérience¹⁶⁶.

C. Défis de l'intermédiation sur le marché international

L'ouverture de ce segment aux agences privées en 2010, aux côtés de l'ATCT et de l'ANETI, appelle aujourd'hui à tirer un bilan de la performance de ce secteur et de la qualité du recrutement qui y est pratiqué.

C.1 Complémentarité ou concurrence des services publics de placement à l'international : ANETI et ATCT

Nouveaux défis de l'ATCT

Fort d'une expérience de plus de quarante ans dans le placement à l'international, l'ATCT est plus que jamais sollicitée particulièrement dans le contexte de chômage structurel. L'enjeu pour l'ATCT est la diversification de ses marchés mais aussi et surtout la compétitivité face aux stratégies parfois agressives de conquête de marché de pays concurrents arabophones comme l'Égypte, la Jordanie, le Liban, et le Maroc, anglophones comme l'Île Maurice ou l'Inde, ou asiatiques comme les Philippines ou Taiwan. La demande dans le secteur des services très demandeurs de compétences techniques mais aussi de langue anglaise est une opportunité difficile à saisir pour les diplômés tunisiens notoirement handicapés en anglais.

Les catégories recherchées, par exemple aujourd'hui vers le Canada (ouvriers qualifiés), sont dépourvues de compétences en anglais, voire mal à l'aise en français ce qui les handicape¹⁶⁷. La non maîtrise de l'anglais est aussi parfois un handicap même dans les pays arabophones comme ceux du Golfe en raison du travail en équipes internationales, par exemple pour le secteur para-médical. En cas de besoin, l'ATCT offre une formation intensive pour les recrutés.

¹⁶⁵ Entretien BETI 20/10/2016.

¹⁶⁶ Entretien BNEC 27/10/2016.

¹⁶⁷ Entretien ATCT 13/10/2016.

D'autres difficultés spécifiques relevées par l'ATCT lors du processus d'intermédiation sont :

- ✦ la gratuité de service et l'interdiction de facturer des frais d'intermédiation sont l'objet d'une pression croissante de certains intermédiaires étrangers ;
- ✦ pour les pays du Golfe, la fluctuation des relations politiques avec certains pays conditionne l'afflux d'offres d'emploi ;
- ✦ des conditions d'accès aux offres d'emploi en décalage (trop restrictives) avec les quotas autorisés (France, Italie) ;
- ✦ l'absence d'une stratégie nationale de placement des compétences à l'étranger permettant une meilleure coordination interministérielle (affaires étrangères et enseignement supérieur, formation professionnelle et emploi notamment) ;
- ✦ les difficultés de placement dans les pays d'Afrique présentés comme un marché prometteur mais qui demande un fort appui institutionnel notamment les huit ambassades tunisiennes en Afrique ;
- ✦ la nécessité de clarification des tâches entre l'ATCT et l'ANETI même si le principe de collaboration est déjà consacré par la transmission des offres¹⁶⁸.

L'ANETI

L'ANETI vise au placement à l'étranger de primo-demandeurs d'emploi qui pourraient détenir les qualifications professionnelles exigées mais sans nécessairement disposer de l'expérience. Le fort taux de chômage et la saturation de l'offre nationale pour certaines catégories, telles que l'enseignement et les services de santé, imposent l'urgence de chercher des solutions à l'étranger.

Cette **volonté de rapprochement et de coopération effective** s'est traduite par un double mouvement. Un partage des ressources est envisagé au niveau des attachés à l'emploi qui devraient être déployés dans toutes les ambassades tunisiennes à l'étranger. Une première expérience a été initiée en plaçant un attaché en Libye et deux attachés au Qatar. Trois autres attachés seront placés prochainement dans les pays du Golfe, en France et en Allemagne. A une étape ultérieure, un attaché sera placé au Canada. Il est trop tôt pour juger de la réussite de ce nouveau dispositif. Les engagements de l'ATCT et son expérience en matière de protection des travailleurs placés à l'international constituent à n'en pas douter un standard de référence constituant une ressource très importante pour l'ANETI.

C.2 Agence d'emploi privées agréées à l'international

Actuellement, les AEP agréées par le MFPE (voir Section I) sont au nombre de 20¹⁶⁹. 17 agences sont abritées dans le grand Tunis, trois agences sont à Mahdia, une à Sousse et une à Kairouan. Parmi ces agences, huit ont été interviewées, dont sept qui opèrent uniquement dans l'intermédiation internationale et une (Adecco) qui agit au plan national et international.

Les AEP interrogées pour cette étude signalent un certain nombre de difficultés qui influent négativement sur leur capacité d'intermédiation à savoir :

- ✦ la disproportion entre les moyens disponibles notamment en termes de financement et les exigences d'une intermédiation sur un marché distant et très exigeant ;

¹⁶⁸ Entretien Direction Générale ATCT du 07/10/2016.

¹⁶⁹ Le MFPE affiche sur son site Internet chaque fin d'année la liste des agences agréées.



- ★ le manque d'appui par le ministère de tutelle en ce qui concerne la production et la mise à disposition de l'information ;
- ★ la faiblesse du dispositif de contrôle contre la concurrence déloyale et illégale.

La question du **modèle financier sur lequel reposent ces agences** est récurrente. Celles-ci se sentent pris dans un étau réglementaire qui d'un côté leur demande une caution qu'ils considèrent élevée (30 000 TND, soit 12 143 USD) dans un contexte de trésorerie difficile alors qu'ils n'ont pas la possibilité de percevoir d'honoraires des demandeurs mais uniquement des employeurs¹⁷⁰.

L'interdiction de perception de frais donne lieu à des **pratiques frauduleuses ou discutables**, avec notamment le recours à des formations obligatoires payantes (en langue en particulier) développées comme un créneau garantissant une marge. Ceci nuit à la fois à la gratuité effective et à la qualité des formations dispensées¹⁷¹. Le paiement abusif de frais est aussi couramment pratiqué semble-

t-il même si les plaintes sont peu nombreuses. Un directeur d'AEP attire l'attention sur :

[L]'existence d'abus en ce qui concerne la facturation des charges d'intermédiation pouvant atteindre 7 000 TND [2 832 USD] par recrutement. Ces abus interviennent à la fin de la sélection c'est-à-dire à la signature des contrats. Nous proposons qu'il y ait un contrôle par le ministère dès que la liste des retenus est fournie par les sélectionneurs étrangers. Le ministère vérifie les identités et contrôle toute la procédure pour empêcher d'infliger des conditions sur les retenus.¹⁷²

L'analyse du paysage des AEP fait ressortir une spécialisation dans certains domaines d'activité mais une grande concentration géographique. Les pays du Golfe domine très largement même si une agence démarche aujourd'hui le marché américain. Le tableau 7 ci-dessous fournit une indication de la répartition par secteur d'activité et zone géographique.

Tableau 7. Répartition des AEP agréées par secteur d'activité et zone géographique

Agence interviewée	Secteur d'activité	Zone géographique
International Agency Recruitment	Aviation civile	Golfe
G&G Gulf Recruitment	Aviation civile	Golfe
Tuniskills	Médical et paramédical	Golfe
El Oula Tunisia	Hôtellerie, restauration et techniques de vente	Golfe
Bouhajla Kairouan	Paramédical (infirmiers)	Libye
HR Connect Tunisia	Hôtellerie et techniques de ventes	Golfe
Tunisian Source Academy	Tourisme	Golfe et USA

170 Entretien Directeur AEP, 17/10/2016.

171 Entretien Directeur AEP, 26/10/2016.

172 Entretien Directeur AEP, 18/10/2016.

Etant donné la concentration géographique, les blocages politiques de visa par certains pays peuvent paralyser l'activité de certaines agences¹⁷³. Cette concentration géographique est un facteur de risque et d'exposition aux crises politiques et au courant général de protectionnisme et d'indigénisation de la main-d'œuvre observée dans de nombreux pays du Golfe.

D. Complémentarités et partenariats potentiels

Le partenariat public/privé démarre à peine dans le contexte actuel de fonctionnement du marché du travail. Ce partenariat a tendance à se renforcer mais lentement compte tenu du cadre réglementaire et du paysage institutionnel actuels. Tous les opérateurs interrogés se sont dits favorables à une meilleure coopération dans ce cadre mais les attentes semblent très différentes.

L'ANETI est ouverte dans le contexte de la réglementation en vigueur à toute coopération dans ce sens car il y a une volonté « d'impliquer la société civile et les associations dans le placement des premiers demandeurs d'emploi. Cette orientation est encouragée par le changement du décret de financement des associations »¹⁷⁴.

De nouvelles collaborations ont été explorées autour de foires ou salons à l'emploi financées par USAID et Pragma¹⁷⁵. De cette expérience l'avantage tiré n'est pas la simple organisation de l'événement qui peut donner lieu à des placements mais essentiellement la maîtrise d'une nouvelle approche de l'intermédiation. Toutefois, ces actions restent isolées et dépendent de la volonté personnelle du responsable. La pérennité exige une stratégie clairement définie.

Selon l'ATCT, la coopération avec les AEP peut être intéressante tant que cela répond aux conditions et à la législation en vigueur. Pour motiver les AEP et en même temps respecter la gratuité des services, le principe de subvention publique au placement peut être examiné. Une éventuelle collaboration entre l'ATCT et les AEP agréées est tout à fait envisageable dans le cadre du partenariat public-privé (PPP), notamment la niche des employeurs étrangers préférant traiter avec des institutions privées en contrepartie de frais. Afin de ne pas rater des opportunités, ces employeurs seront automatiquement redirigés vers les AEP conventionnées et vice versa (contact avec des employeurs désirant bénéficier de la gratuité des services).

Certaines AEP affichent clairement que la **coopération avec les opérateurs publics est inexistante** et que la relation est plutôt de nature concurrentielle¹⁷⁶. Le **lien de coopération entre public et privé** pour qu'il soit renforcé devrait tenir compte des besoins des AEP dans le placement à l'international et être doté d'un cadre législatif¹⁷⁷.

173 Entretien Directeur AEP, 18/10/2016.

174 Entretien ANETI, du 06/10/2016.

175 Entretien BNEC 27/10/2016.

176 Entretiens avec différentes AEP.

177 Entretien Directeur AEP 18/10/2016.



E. Synthèse et recommandations

Les principaux axes des recommandations qui ressortent de cette exploration qualitative de l'intermédiation et de ses défis actuels sont les suivants :

- ★ une législation et une réglementation conformes aux standards internationaux ;
- ★ l'application d'une politique active du marché du travail par tous les acteurs et pas uniquement par les services publics de l'emploi ;

- ★ une reconfiguration du dispositif spatial au plan national et international de l'intermédiation et un renforcement des moyens matériels et humains ;
- ★ en simplifiant les procédures et en améliorant la lisibilité des programmes actifs,
- ★ afin de créer un environnement plus sécurisé pour les travailleurs en s'appuyant sur un dispositif renforcé de contrôle et de lutte contre les abus.

Des recommandations détaillées sont proposées en Section IV de ce rapport.

Encadré 4

Les Philippines : Des institutions d'Etat au service d'une stratégie nationale de placement à l'international

Chiffres

L'augmentation des placements à l'étranger de travailleurs philippins sur ces trente dernières années a amené certains analystes à parler d'une « industrie de l'émigration appuyée par l'Etat »¹⁷⁸. Les Philippines ont ainsi déployé près d'un million de travailleurs migrants par an depuis 2009, atteignant environ 1,4 million en 2014.¹⁷⁹ Environ 45% des travailleurs temporaires philippins à l'étranger sont dans les pays du Moyen-Orient, tandis que 20% sont dans les pays voisins des Philippines (Hong-Kong, Japon et Malaisie). On évalue à environ 10% des Philippines à l'étranger la proportion d'irréguliers. Les transferts des migrants philippins ont aussi régulièrement augmenté représentant environ 10% du PIB ces dernières années¹⁸⁰.

La montée en puissance du placement des travailleurs philippins à l'international s'explique par différentes causes liées à l'accroissement démographique du pays (passé de 42 millions d'habitants en 1975 à 100 millions en 2014), la reconnaissance des qualités de la main-d'œuvre philippine dans des secteurs précis (marins, infirmières, travailleuses domestiques), la connaissance de l'anglais et un niveau d'instruction généralement élevé. Mais le rôle de l'Etat depuis les années 1970 a été fondamental.

Stratégie nationale

L'Etat philippin a en effet fait de la professionnalisation du placement, de l'accompagnement de l'émigration et de la protection des travailleurs philippins une politique nationale encadrée par la loi de 1995 sur les Travailleurs migrants et les Philippines de l'Etranger (*Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995*).

Le principe directeur de la politique philippine est le mandat constitutionnel de protection des droits des travailleurs au plan national comme international, qu'ils soient syndiqués ou non, et la promotion du plein emploi et de l'égalité des chances. La stratégie philippine est fondée sur quatre éléments clés : régulation, protection, réintégration, et soutien aux familles¹⁸¹. En outre, les Philippines ont conclu différents accords bilatéraux de main-d'œuvre en améliorant au fil du temps le niveau de protection de leurs travailleurs. La régulation des AEP a aussi été un lourd chantier dans un pays qui en compte aujourd'hui environ 3000.

Institutions dédiées

L'Etat a établi différentes structures dédiées à la mise en œuvre de cette politique dès les années 1970. La *Philippines Overseas Employment Administration* (POEA) est créée en 1982 (de la fusion de deux agences) pour les travailleurs temporaires, tandis que la *Commission on Filipinos Overseas*, créée en 1980, s'occupe elle des Philippines installés de façon permanente à l'étranger. Depuis 1993, un nouvel organisme, la *Overseas Workers Welfare Administration*, est chargée de la protection sociale des travailleurs émigrés et s'appuie sur le réseau consulaire philippin.

178 Huetz de Lempis, Huetz de Lempis, X. Philippines. In Simon, G. (Dir.). 2015. Dictionnaire des migrations internationales. Approche géo-historique. (Paris, Armand Colin), p. 736.

179 ASEAN International Labour Migration Statistics Database (hébergé par ILOSTAT sous l'onglet Special Collections)

180 Calzado, R. 2007. "Labour Migration and Development Goals: The Philippine Experience". International Dialogue on Migration. Workshop on "Making Global Labour Mobility A Catalyst For Development". Session II: Key Policy Elements in Comprehensive Labour Migration Management 08 October 2007, WMO Conference Center, Geneva.

181 Ibid.



Ces administrations sont placées sous l'autorité du Ministère du Travail et de l'Emploi des Philippines. La POEA (www.poea.gov.ph) offre de nombreux services aux travailleurs philippins en processus de placement à l'étranger comme la vérification de l'agrément des agences, de l'employeur, du contrat de travail, et des conditions salariales et de vie dans le pays de destination. Le ministère a aussi créé une structure spécifique, les *Philippine Overseas Labour Offices (POLOs)* reposant sur un réseau de 39 attachés consulaires aux questions de travail (<http://www.dole.gov.ph/pages/view/24>) déployés dans une sélection de destination accueillant des effectifs significatifs de travailleurs philippins et organisés selon le principe de l'approche « équipe unique par pays » (*one-country team approach*) où l'ensemble des personnels consulaires et d'ambassade travaillent conjointement à la protection des travailleurs philippins)¹⁸².

Sources : Calzado, 2007 ; Huetz de Lemps, 2015 ; ILO, 2015.

182 International Labour Office. 2015. The role of ASEAN labour attachés in the protection of migrant workers. Policy Brief Issue No. 1. (Bangkok, ILO Regional Office for Asia and the Pacific).



Section III

LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ETRANGERS EN TUNISIE

Des « frères » ivoiriens m'ont recommandé la Tunisie. On m'a dit que c'est facile de trouver un emploi ici, que je peux rebondir. Ma famille a dû cotiser pour que je puisse venir. On est passés par chez eux le jour de mon arrivée. Quelques heures après, on m'a emmenée à Sfax, chez la famille. Ces personnes ont disparu, par contre les personnes qui sont basées au pays me menacent encore. C'est comme si on t'a vendue. On livre la marchandise et on part.¹⁸³

Dernier volet de cette étude, les processus et pratiques de recrutement des travailleurs migrants en Tunisie et une cartographie des acteurs impliqués dans ces processus s'avèrent indispensables pour soutenir la lutte contre les pratiques frauduleuses et abusives. Si la question des travailleurs migrants en Tunisie n'est pas nouvelle (voir Introduction) et s'inscrit dans un cadre juridique existant bien qu'imparfait (Section I), il existe encore trop peu d'études sociologiques récentes rendant compte de la réalité du vécu, des attentes et des perceptions des travailleurs migrants en Tunisie.¹⁸³

Fondée sur les outils de **collecte de données qualitatives** éprouvés au plan international et dans le cadre du projet FAIR, l'étude s'est fixé l'objectif précis de dresser un état des lieux qualitatif dans une sélection de secteurs de l'économie tunisienne connus pour leur recours à la main-d'œuvre migrante. L'agriculture a toutefois dû être abandonnée en raison des difficultés d'accès aux travailleurs migrants. L'étude s'est donc recentrée sur les secteurs du bâtiment, du travail domestique et de l'hôtellerie-restauration ainsi que sur une catégorie de migrants spécifiques, les étudiants travailleurs migrants. L'enquête s'est déroulée de juin à septembre 2016 dans les localités du Grand Tunis, de Sousse, Sfax et Médenine, suite à un choix raisonné fondé sur la répartition connue des migrants basée sur les indicateurs du RGPH 2014. Menée auprès de **73 migrants (25 femmes, 48 hommes)** à travers 35 entretiens individuels et 9 groupes de discussion, cette enquête s'est appuyée sur un guide d'entretien semi-directif explorant un ensemble de dimensions clés du recrutement (Profil du travailleur ; Processus de recrutement ; Relation avec l'employeur et tromperie ; Régularité du séjour ; Accessibilité des services de l'emploi ; Evaluation du projet migratoire).

L'échantillon est caractérisé par une **grande diversité de nationalités** permettant d'explorer la question de la spécificité des parcours nationaux ou au contraire des similitudes de traitement : **35** de nationalité ivoirienne, **8** de nationalité camerounaise, **7** de nationalité soudanaise (République du Soudan), **6** de nationalité syrienne, **3** de nationalité centrafricaine, **2** de nationalité burundaise, **1** de nationalité congolaise (Congo Brazzaville), **2** de nationalité égyptienne, **2** de nationalité guinéenne (Guinée équatoriale), **1** de nationalité irakienne, **1** de nationalité malgache, **1** de nationalité sénégalaise, **1** de nationalité somalienne. L'échantillon donne donc la parole à un nombre conséquent de migrants

183 Entretien travailleuse domestique ivoirienne, Sfax, 24/07/2016.

d'Afrique sub-saharienne, rarement enquêtés sur la période récente, ainsi qu'à quelques ressortissants du Proche et Moyen Orient. Toutefois les Maghrébins, notamment marocains, ne sont pas représentés ce qui constituent une limite de l'échantillon. Le tableau 8 donne une indication de l'échantillonnage.

Les entretiens auprès des migrants ont été complétés par une série d'entretiens avec des acteurs clés, étatiques et non-étatiques (voir bibliographie) : Direction générale de la police aux frontières ; Direction générale de la migration et de la main d'œuvre étrangère ; Secrétariat d'État à

l'Immigration et aux Tunisiens à l'étranger ; ANETI; un bureau de l'emploi et du travail indépendant ; Croissant Rouge Tunisien – Médenine, Croissant Rouge tunisien – Zarzis; UGTT; Maison du droit et des migrations; Médecins du monde Belgique – Section Tunisie ; Organisation internationale pour les migrations – Tunis, Organisation internationale pour les migrations – Zarzis, Caritas Tunis et Sfax; Association des étudiants et stagiaires africains en Tunisie ; Afrique Intelligence ; ADRA; Ambassade de Côte-d'Ivoire.

Tableau 8. Echantillonnage de l'étude sur le recrutement des travailleurs migrants en Tunisie.

	Travail domestique	Bâtiment et construction	Services / tourisme / restauration
Grand Tunis	11	7	16
Sousse	3	4	10
Sfax	5	1	5
Médenine	-	7	4
TOTAL	19	19	35

A. Répartition géographique et sectorielle

La main d'œuvre étrangère aujourd'hui essentiellement composées de **Maghrébins**, de **Syriens**, et de **Subsahariens** (voir Introduction pour les chiffres disponibles), se concentre aujourd'hui, comme le reste de la population tunisienne, dans les régions de **Grand Tunis**, de **Sousse**, de **Sfax** et de **Médenine**, régions à fortes potentialités économiques ou reflétant des avantages naturels et géographiques et le besoin de connexion avec les marchés internationaux avec une répartition des activités comme suit :

- ✦ Sfax : Agriculture et pêche, industrie manufacturière, activités tertiaires.
- ✦ Sousse : Industrie du textile, agriculture, tourisme.

- ✦ Médenine : Commerce transfrontalier, bâtiment et construction.
- ✦ Tunis : Service (cafés et restaurants), bâtiment et construction.

Les migrants interrogés motivent leur venue en Tunisie par les raisons suivantes :

- ✦ Le travail (la conjoncture de chômage élevé dans le pays d'origine)
- ✦ La possibilité de déposer une demande d'asile
- ✦ Les études, l'offre universitaire privée grandissante
- ✦ Des raisons familiales
- ✦ Le secteur du football, la Tunisie jouissant d'une forte réputation
- ✦ La perspective du transit vers l'Europe.



Comme la littérature internationale l'a souvent montré, **les réseaux familiaux, de solidarité et d'entraide**, jouent un rôle déterminant dans la sélection de la destination mais aussi dans l'accès à l'emploi et aux services une fois dans le pays. Destination initiale ou secondaire, la Tunisie est aujourd'hui un pays d'installation pour beaucoup.

Faute d'indicateurs statistiques disponibles sur les travailleurs étrangers à travers l'enquête marché du travail, et en raison des limites indiquées en Introduction par rapport aux chiffres officiels des permis de travail, il est intéressant de se tourner vers les indications des acteurs associatifs et organisationnels qui indiquent de manière convergente la **concentration des travailleurs étrangers dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment, du travail domestique, certaines industries manufacturières dans les zones d'export ainsi que des services et du tourisme**.

En raison des mêmes lacunes statistiques, il est difficile de donner des tendances dans le temps mais les **caractéristiques principales** de l'emploi de cette main-d'œuvre migrante sont **l'informalité de l'emploi** étroitement liée à **l'irrégularité du séjour** (sauf dans les cas des réfugiés et des étudiants) qui a trait au caractère restrictif de la législation et à l'application de la préférence nationale avec opposabilité réelle du marché du travail. Caractérisés par la **précarité de leurs situations**, ces travailleurs migrants ne sont pratiquement jamais en lien avec les **syndicats** mais peuvent être en contact régulier avec un **réseau associatif et certains organismes internationaux** à l'occasion de programmes d'aide ciblés.

B. Etude de trois secteurs : Bâtiment, travail domestique et hôtellerie-restauration

Cette section interroge trois dimensions : les modes de recrutement, les tromperies et conditions de travail recensées, et la question des perspectives de régularisation en mettant l'accent sur les expériences des travailleurs migrants.

B.1 Bâtiment

Les 19 travailleurs enquêtés dans le secteur du bâtiment étaient tous des **hommes originaires d'Afrique sub-saharienne**, pour la plupart de moins de trente ans mais quelques-uns de plus de cinquante ans. Plusieurs d'entre eux étaient venus en Tunisie avec l'espoir de faire carrière dans le football, plusieurs et parfois les mêmes avaient tenté la traversée vers l'Italie sans succès, d'autres sont des demandeurs d'asile (en cours) ou des demandeurs d'asile déboutés de l'ex-camp de migrants de Choucha. Leurs différentes trajectoires ont ceci de commun qu'ils sont aujourd'hui dans une situation de blocage non désiré initialement en Tunisie.

Travailleurs en général peu qualifiés, ils travaillent en tant qu'aide-maçon, carreleur mosaïste, préparateur/monteur de moules de l'industrie du béton, ou encore dans l'entretien des chantiers, dans les régions du Grand Tunis, de Sfax, de Sousse, et de Médenine.

Les **modes de recrutement** sont le démarchage direct des employeurs, la cooptation, le bouche à oreille, l'attente dans des lieux de recrutement connus localement (comme le 'rimbo' ou rond-point Maghreb à Benguerdanne), ou bien la mobilisation par le chef de chantier.

La **motivation des employeurs** ne fait guère mystère comme en témoigne l'explication de ce travailleur soudanais, âgé de 51 ans, gardien au sein d'une usine, qui déclare :

Les employeurs, ce qui les intéresse c'est l'efficacité et la productivité, peu importe la couleur de la peau ou bien l'origine. Ils cherchent une main-d'œuvre à bas prix et c'est tout. Par contre, ici, et de manière générale il y a beaucoup de tensions entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants. Plusieurs cas d'agression physique ont eu lieu.¹⁸⁴

Une **segmentation ethnique du marché** positionnant les Sub-sahariens au plus bas de l'échelle à l'intérieur du secteur (déjà connu pour la prévalence de pratiques abusives en général) est très visible dans le gouvernorat de Médenine et a été à l'origine de tensions palpables avec les travailleurs tunisiens. Le témoignage de cet autre travailleur de même nationalité, âgé de 55 ans, manœuvre, atteste de **l'absence de toute négociation de salaire ou même de discussion des conditions de travail** : « J'avais l'habitude d'aller au « **rimbo** ». Dès que quelqu'un vient nous voir parce qu'il a besoin de manœuvres, on part avec lui, assez souvent, sans rien demander. On ne négocie presque rien ». ¹⁸⁵

Les **pratiques abusives recensées dans ce secteur sont généralisées et graves pour les nationaux comme pour les étrangers mais semblent très systématiques pour les étrangers**. Tous les travailleurs migrants interviewés dans ce secteur travaillaient sans contrat écrit spécifiant leur rémunération et les conditions de travail. La relation qui lie les travailleurs migrants dans le bâtiment et leurs employeurs est très informelle. « Je n'ai jamais demandé de contrat écrit. Je voulais juste travailler », a déclaré un

travailleur syrien, actif dans ce secteur¹⁸⁶. Selon les témoignages recueillis, aucun compte n'est tenu de la pénibilité et de la dangerosité des tâches.

Le témoignage de cet aide-maçon ivoirien laisse penser qu'on est face à des pratiques d'exploitation maximale d'une main-d'œuvre vulnérable et disponible, avec un ciblage ethnique et de genre, en toute impunité par rapport à la fois à la législation et à l'inspection du travail :

Au début, le chef de chantier était gentil, après il a commencé à nous traiter comme des esclaves. Il y avait tout le temps des retards de paiement. Au moment du travail, on nous met la pression. Au moment du paiement, que des retards. Après il nous dit que ce n'est pas grave. On n'a pas de contrat. On est « irréguliers ». On est obligés d'accepter.¹⁸⁷

B.2 Travail domestique

Le travail domestique présente plusieurs similitudes avec les pratiques observées précédemment. Plus de la moitié des femmes migrantes interviewées travaillaient dans ce secteur ce qui dénote d'une **spécialisation genrée**. 19 travailleuses domestiques, originaires de l'Afrique subsaharienne et notamment de Côte-d'Ivoire, dont certaines victimes de traite, ont été interviewées, dans les régions de Sfax, Sousse et du Grand Tunis, régions dans lesquelles il y a une forte demande de travail domestique. Elles sont arrivées en Tunisie entre 2011 et 2016. L'embauche de personnel domestique à temps plein est une pratique réservée, en Tunisie, aux classes sociales moyennes et supérieures établies en ville. L'embauche des employées domestiques non tunisiennes « est un phénomène qui a surgi avec la venue en Tunisie des femmes de ménage des membres du personnel diplomatique et

¹⁸⁴ Entretien travailleur soudanais, Benguerdanne, 03/08/2016.

¹⁸⁵ Entretien travailleur soudanais, Médenine, 03/08/2016.

¹⁸⁶ Entretien travailleur syrien, Tunis, 12/07/2016.

¹⁸⁷ Entretien travailleur ivoirien, Tunis, 03/09/2016.



du personnel de la BAD, suite à la relocalisation de la BAD en Tunisie ».¹⁸⁸

La moyenne d'âge des travailleuses domestiques enquêtées est de 34 ans et la plupart d'entre elles ont des enfants à charge qu'elles ont laissés dans leurs pays d'origine. Les employées de maison interviewées sont toutes issues de milieux urbains. **Leurs profils sont diversifiés** allant de commerçantes de niveau d'éducation primaire, à des formations en coiffure, couture, métier de l'enseignement, comptabilité, dactylographie, soins infirmiers, quelques étudiantes et certaines diplômées du supérieur (master en création d'entreprises et gouvernance de projets, BTS en communication).

Pour la plupart d'entre elles, le voyage vers la Tunisie représente leur première expérience migratoire et elles sont à l'origine de leur projet, de manière volontaire, ou en ont été convaincues par leurs parents. C'est un moyen de promotion économique qui est souvent combiné à des ambitions ou motivations personnelles (études, autonomie, émancipation et stratégie de survie). Cette travailleuse domestique ivoirienne explique bien cette complexité :

Je suis venue en Tunisie à la recherche du travail. C'est la crise en Côte d'Ivoire qui emmène les Ivoiriens à dire oui aux trafiquants du rêve. Tout le monde pense à quitter le pays pour améliorer les conditions de vie de sa famille et de soi-même. Pour moi, il y a la situation du pays, oui, mais il y a aussi mes problèmes personnels. J'avais envie et j'avais besoin de quitter Abidjan et de passer à autre chose. J'ai dit ok. Je vais tenter. Le simple fait de prendre l'avion et de quitter le pays est déjà une victoire. Je suis fière d'être ivoirienne. J'aime beaucoup mon pays. Mais, c'est la crise là-bas. Tout est suspendu¹⁸⁹.

Comme dans le bâtiment, une **spécialisation ethnique** fondée sur des stéréotypes dominants au sein des employeurs existe. Ainsi, Les Ivoiriennes sont considérées comme étant « propres et dociles », et donc aptes à garder les enfants. Les Camerounaises sont perçues comme des « femmes travaillant dur ».

Contrairement au secteur du bâtiment, le **recrutement dans le travail domestique est beaucoup plus organisé** même s'il ne débouche pas sur de meilleures conditions de contrat et de travail. Comme dans le bâtiment, **l'informalité de la relation de travail** domine. Le recrutement est caractérisé par un manque de transparence et des abus lors des phases initiales du processus, parmi lesquels on peut citer les frais de recrutement non-standardisés et exorbitants à la charge des candidates à la migration.

Le **recrutement des employées domestiques** se fait de deux manières. Soit depuis le pays d'origine, par le biais de réseaux d'intermédiaires informels et aux pratiques illégales et abusives mais bien organisés, soit en Tunisie directement par l'employeur.

Le **recrutement depuis le pays d'origine** est clairement dominé par des **réseaux de passeurs implantés aussi bien en Tunisie que dans le principal pays d'origine, la Côte d'Ivoire**. Ces « agents » ou « frères » opèrent comme des rabatteurs prenant contact directement avec les candidates à la migration ou bien avec leurs amis, familles et proches. Ils organisent le passage de la personne en s'occupant de la réservation du billet d'avion, du bilan de santé, des vaccins, et de la réservation d'hôtel. Leur rôle ne se limite pas à l'appariement entre les travailleuses ivoiriennes et des emplois en Tunisie. Ils facilitent aussi l'accès au territoire tunisien. Toutefois leur « mission »

188 Entretien Direction générale de la police aux frontières, 21/07/2016.

189 Entretien travailleuse domestique ivoirienne, Tunis, 12/07/2016.

s'arrête la plupart du temps à l'aéroport d'origine à partir duquel la migrante est ensuite livrée à elle-même après avoir été mise en contact avec un autre intermédiaire en Tunisie chargé de « livrer » la travailleuse à l'employeur. La figure 2 schématise le processus de recrutement de ces travailleuses domestiques ivoiriennes. Le témoignage de cette travailleuse ivoirienne résume le processus :

J'ai été recrutée en Côte d'Ivoire par une Ivoirienne. Elle m'a fait venir en Tunisie par un « contrat ». Bon, il n'y a pas de contrat signé en tant que tel. C'est un accord si vous voulez. J'ai fait mon passeport et elle s'est occupée de tout le reste. Le passeport en Côte d'Ivoire c'est 40 000 francs CFA. [...] La personne m'a laissée à l'aéroport. Elle m'a remis mon billet d'avion et je lui ai remis l'argent. De manière générale, ces personnes essaient juste de gérer au cas où il y a des problèmes. Après l'enregistrement la relation s'arrête. Quelqu'un d'autre du même réseau vous attend de l'autre côté. Avant d'embarquer, j'ai rechargé au maximum mon téléphone pour pouvoir entrer en contact avec cette personne. Tout au long du voyage, on a échangé par message avec cette personne.

Arrivée à l'aéroport, elle est venue me chercher. C'est une Ivoirienne. J'ai passé la nuit chez elle. Le lendemain elle m'a dit : « il est l'heure de commencer à travailler ». On a pris le louage vers Sfax. J'étais triste. Je ne voulais pas aller à Sfax. Je n'avais pas le choix¹⁹⁰.

Le service de ces intermédiaires est payant à la fois pour les travailleuses migrantes et les employeurs. Les travailleuses enquêtées ont payé entre 200 000 et 500 000 francs CFA (750 à 1875 TND, soit 303 à 747 USD) pour venir travailler en Tunisie. Les frais de recrutement sont, généralement, réglés en espèces par la migrante, avant le départ et couvrent les frais de voyage. Les **employeurs** en revanche s'acquittent d'un montant variant entre 1 200 et 2 000 TND (soit 485 à 807 USD) de frais de recrutement mais que beaucoup d'employeurs font 'rembourser' à la travailleuse domestique en effectuant un prélèvement illégal sur salaire. Le salaire mensuel moyen pratiqué pour les employées de maison étrangères étant d'environ 400 TND (soit 400 USD), ce sont 3 à 5 mois de salaire qui ne sont pas versés au début de la relation de travail. On est là encore dans des relations de travail ouvertement illégales et abusives, relevant de l'exploitation pénalement répréhensible.

Figure 2. Processus de recrutement des travailleuses domestiques ivoiriennes, depuis leur pays d'origine



190 Entretien travailleuse domestique ivoirienne, Tunis, 12/07/2016.



Le fait que le **recrutement se fasse parfois en Tunisie directement** avec l'employeur ne semble pas modifier le caractère informel de la relation de travail. Les travailleuses migrantes interrogées qui avaient été recrutées en Tunisie avaient toutes organisées leur venue en Tunisie par leurs propres moyens, en utilisant le soutien de réseaux communautaires ou affinitaires. Dans plusieurs cas, le remplacement d'une sœur pendant une période de congés était la raison du recrutement. Les stéréotypes ethniques suscitent aussi une recherche spécifique de certains employeurs comme en témoigne cette explication d'une patronne tunisienne. Les motivations du ciblage ethnique sont évidentes :

Ma grand-mère ne s'entend pas avec les femmes de ménage et dames de compagnie tunisiennes. Elle a eu des mauvaises expériences avec les Tunisiennes. Elle préfère les gens du Sahel. Ils sont des bosseurs et ils sont beaucoup moins revendicateurs. J'ai sympathisé avec une femme de couleur qui travaillait au Factory, à la Marsa. Je lui ai demandé si elle connaît des filles qui seraient intéressées à travailler comme dame de compagnie. Elle m'a recommandée Estear. Ma grand-mère qui ne parle pas français, s'entend parfaitement avec elle. Estear c'est notre rayon de soleil.¹⁹¹

Les **pratiques abusives les plus communément citées** relevaient des **fausses promesses et tromperies sur les conditions de travail**. Beaucoup pensaient venir en Tunisie pratiquer dans leur domaine professionnel (coiffure, commerce, soins infirmiers, etc). Même pour celles qui partent en connaissance de cause, les tâches domestiques exigées à l'arrivée sont en général beaucoup plus nombreuses que les indications données au départ. De manière générale, les tâches à accomplir ne sont décrites que de manière vague et incomplète. Les

conditions réelles diffèrent, ainsi, radicalement des conditions promises avec des charges de travail souvent inhumaines et aucun respect des horaires promis. Les **conditions de rémunération** sont bien sûr également complètement différentes de ce qui a été promis au départ.

En outre, des situations de **travail forcé, sous contrainte, voire de traite**, déjà signalées dans le rapport de l'OIM (2013), continuent d'exister et plusieurs personnes interrogées pour cette enquête ont témoigné de ces situations de contrainte. Le témoignage rapporté en début de section est édifiant à cet égard.

La **confiscation des documents d'identité à l'arrivée et les situations de servitude pour dette** semblent monnaie courante soit de la part de l'employeur, soit de l'intermédiaire qui continue d'exploiter la travailleuse après son arrivée. Dans le cas des travailleuses ivoiriennes et nonobstant les complicités tunisiennes nécessaires à la mobilité de ces travailleuses, les réseaux existants semblent animés par des intermédiaires ivoiriens, y compris en Tunisie et parfois même auprès d'employeurs ivoiriens.

B.3 Hôtellerie-restauration

Les 35 travailleurs migrants enquêtés, actifs dans ces secteurs, dans les régions du Grand Tunis, Sousse, Sfax et Médenine, sont de **différentes nationalités** : Camerounais, Ivoiriens, Guinéens, Irakiens, Soudanais, Syriens, Congolais (Congo Brazzaville), Burundais, Egyptiens, Centrafricains, Somaliens. On note une forte concentration de Somaliens, Soudanais et Egyptiens, actifs dans ces secteurs, au Sud de la Tunisie, dans la région de Médenine. La plupart d'entre eux ont été travailleurs en Libye et certains ont transité par le camp de Choucha, créé dans l'urgence, en

191 Entretien employeuse tunisienne, Tunis, 20/07/2016.

2011.¹⁹² Cette concentration est due, selon les relais locaux, à la proximité géographique et culturelle entre le sud-est tunisien et la Libye.

La moyenne d'âge de ce groupe de travailleurs est de 31 ans. Les hommes sont surreprésentés par rapport aux femmes parmi les travailleurs migrants actifs dans ces secteurs (6 femmes et 29 hommes). Ils sont, plutôt, en provenance de milieux urbains et majoritairement célibataires. Deux d'entre eux sont conjoints de Tunisiennes. Leur **niveau d'études est élevé** par rapport au secteur du bâtiment et du travail domestique puisqu'ils ont complété le secondaire ou une formation post-secondaire. Leurs **statuts juridiques sont divers** : réfugiés statutaires, demandeurs d'asile, demandeurs d'asile déboutés, rescapés de la mer ou bien migrants irréguliers. La plupart des migrants interrogés dans ce secteur sont entrés en Tunisie de manière régulière. Un plus petit nombre a franchi la frontière de manière irrégulière depuis la Libye ou bien l'Algérie.

Leurs **postes dans le secteur sont diversifiés** : plongeur, serveur ou bien cuisinier dans un restaurant, baby-sitter dans une école privée, femme/valet de chambre dans un hôtel, femme de ménage dans un centre d'esthétique, gardien, porteur de charges, technicien de maintenance industrielle, téléopérateur, contrôleur qualité dans une usine, ouvrier dans une station de lavage automobile, en charge de l'installation de compteurs électriques, électricien chauffagiste, boulanger, commercial, travailleur auprès d'une agence d'organisation d'événements et de fêtes, magasinier, jardinier, ouvrier en charge de l'entretien d'équipement de loisirs dans un manège. Une majorité significative de travailleurs d'origine syrienne est active dans le secteur de la restauration. Ce statut les cantonne, d'ailleurs, à un rôle économique très précis.

La **modalité de recrutement** prédominante est le **recrutement direct par l'employeur individuel** (un restaurant, une école privée, un centre d'esthétique, un café, une boulangerie, une station de lavage automobile...) ou bien **l'entreprise** (un hôtel, une usine, société d'électricité, un centre d'appel, une société de télécommunication...). Toutefois, certains travailleurs interviewés ont recouru à une intermédiation formelle (l'ADRA, voir plus loin) ou informelle, en Tunisie ou bien dans leur pays d'origine et ont été victimes d'abus et de tromperie.

Les modes de recrutement diffèrent sensiblement des deux autres secteurs. Les travailleurs migrants obtiennent de l'information par les **réseaux communautaires et affinitaires et les sites web** parmi lesquels on peut citer « Tanitjobs », « Keejob » et « Tunisie travail ». Une Ivoirienne, plongeuse dans un restaurant, indique : « J'ai trouvé cet emploi grâce à une amie. Je lui ai dit que je cherchais du boulot. Elle m'a mise en contact avec l'employeur. Dès que je suis arrivée, j'ai commencé à travailler »¹⁹³.

Parmi les **pratiques abusives pendant le processus de recrutement et de placement**, on relève notamment les **fausses promesses** (un travail très bien payé en Tunisie permettant au travailleur migrant d'envoyer de l'argent à sa famille, dans son pays d'origine, et d'améliorer sa situation), la **propagande trompeuse** (la Tunisie est un pays à mode de vie européenisé où on peut trouver facilement un emploi, la migration vers la Tunisie est un levier de promotion sociale, les métiers de la mode et du textile sont en plein essor en Tunisie), les **frais élevés de recrutement** pouvant aller jusqu'à 700 000 francs CFA (2 620 TND, soit 1 059 USD) et les **arnaques sur les opportunités de travail**.

192 Le camp a été, officiellement fermé, en juin 2013. Cependant, cette greffe urbaine, qui était censée être provisoire, existe encore. Ce camp agglomère jusqu'à aujourd'hui quelques dizaines de personnes migrantes qui n'ont aucun statut en Tunisie.

193 Entretien travailleuse ivoirienne, Tunis, 03/09/2016.



Certaines annonces font ainsi état d'une ouverture aux étrangers mais la réalité est autre. Le statut du migrant est ensuite utilisé pour justifier d'une rémunération et d'un statut inférieurs. Un Congolais (Congo Brazzaville), âgé de 29 ans, téléopérateur dans un centre d'appel, explique :

J'avais l'habitude de consulter des sites d'emploi comme Tanitjobs, Keejob, et Tunisie travail. J'ai envoyé plusieurs candidatures. J'ai passé plusieurs entretiens par téléphone, pour décrire mon profil. Dans l'annonce, ils disent que c'est ouvert aux étrangers. Quand on vous appelle on vous dit que ce n'est pas possible. Les discriminations à l'embauche en raison de l'origine sont récurrentes. Mais, j'ai réussi, quand même, à décrocher un emploi dans un centre d'appel de cette manière.¹⁹⁴

Enfin, le recrutement se fait là également **sans contrat et sans formalités administratives**. Il s'agit donc dans la majorité des cas de **travail non déclaré**.

B.4 Conditions abusives de travail

Bien que ce rapport se concentre sur les conditions du recrutement, les travailleurs et travailleuses migrantes interrogées rapportent de nombreux abus que les conditions de leur recrutement, l'informalité de la relation de travail et leur position subalterne socialement et dans les représentations populaires tunisiennes ne font qu'accentuer.

Dans chacun des domaines suivants, les pratiques ont été décrites par plusieurs migrants interrogés dans différents secteurs et ressortent comme des **pratiques abusives routinières, non dénoncées et considérées comme la norme plus que l'exception** :

- ✦ Harcèlement sexuel, particulièrement des travailleuses domestiques sub-sahariennes
- ✦ Confiscation des documents d'identité
- ✦ Retard de paiement de salaires
- ✦ Hébergement insalubre, inapproprié, sans intimité
- ✦ Propos et insultes racistes particulièrement vis-à-vis des Sub-sahariens
- ✦ Non respect des horaires, non paiement des heures supplémentaires ou des jours fériés travaillés, absence de congés, absence de jours de repos
- ✦ Entrave à la liberté de mouvement, séquestration
- ✦ Discrimination en raison de l'origine ethnique sur les salaires, et l'attribution des tâches dangereuses et pénibles.

Les travailleurs migrants se situant à l'intersection de plusieurs types de domination (de classe, de race, et de genre), ces abus divers sont bien sûr souvent combinés et magnifiés par les conditions de travail déjà précaires et tendues de certains secteurs. Le témoignage de cet Ivoirien, ouvrier dans une entreprise de méga béton illustre les **effets combinés de ces différents facteurs de vulnérabilité** :

On ne peut pas s'égaliser aux nationaux. On nous dit « les Tunisiens d'abord ». Tout ce qui est difficile c'est pour nous les « Kahlouchs ». Ils savent que leurs frères ne sont pas prêts à exercer les mêmes tâches que nous. Ils sont chez eux, dès qu'on les emmerde, ils peuvent jeter la pelle et partir, contrairement à nous autres. On se trouve à 4 000 km de chez nous, isolés. On est payés moins que nos collègues tunisiens. On nous fait travailler sans cesse, sous prétexte qu'on a plus de force physique.¹⁹⁵

¹⁹⁴ Entretien travailleur congolais, Tunis, 12/07/2016.

¹⁹⁵ Entretien travailleur ivoirien, Sousse, 06/08/2016.

B.5 Régularisation et impasse politique

Le **dispositif actuel** régulant l'accès au marché du travail tunisien a été essentiellement conçu pour attirer **compétences et talents en demande en Tunisie et dissuader les moins qualifiés** du fait de la situation de chômage structurel. Si l'on note les **efforts de modernisation constants du MFPE** qui vise aujourd'hui la mise en ligne de l'ensemble de ses services aux travailleurs étrangers et employeurs¹⁹⁶, les différentes mesures dérogatoires concernent essentiellement les cadres et professions libérales.

L'ensemble du dispositif fonctionne ainsi dans le **déni d'une situation aujourd'hui devenu durable** qui est la présence d'effectifs fluctuants (selon les crises politiques et économiques) de travailleurs migrants des régions dans lesquelles la Tunisie s'inscrit géo-politiquement et commercialement (l'Afrique de l'Ouest et Centrale ; et le Proche-Orient). En dehors des progrès timides de l'intégration des réfugiés dans le marché du travail (voir plus loin dans cette section), et des programmes d'aide aux personnes victimes de la traite¹⁹⁷, une **impasse** demeure quant au statut d'un nombre non défini mais substantiel de travailleurs peu qualifiés à la fois **sub-sahariens et moyen-orientaux** (ainsi que des cas de ressortissants marocains dont les droits sont bafoués) présents dans le pays depuis souvent plusieurs années.

En même temps, la Tunisie continue à accorder des **facilités de visa**, en raison de relations bilatérales favorables, à des ressortissants de ces pays, permettant ainsi l'entrée légale de migrants en tant que touriste ou même, dans le cas des Marocains, offrant la possibilité de l'établissement selon la convention bilatérale entre les deux pays. Cette situation crée la possibilité de l'entrée légale mais

pas d'un séjour prolongé légal étant donné ensuite les obstacles à l'accès au travail. De fait, cette situation favorise le fonctionnement des réseaux de passeurs.

Dans le dispositif actuel, les éléments de dissuasion reposent sur deux outils : l'impossibilité effective d'accession légale au marché du travail et la politique d'expulsion. Si la **régularisation de l'autorisation de travail** est possible en théorie et techniquement, elle n'est **pas effective** premièrement en raison du critère d'opposabilité du marché du travail, deuxièmement en raison d'un ensemble d'obstacles juridiques, pratiques et économiques qui s'y opposent. Les **frais de pénalité au séjour irrégulier** qui s'appliquent si le migrant irrégulier désire quitter le territoire constituent en fait un facteur d'immobilisme et d'encouragement à la clandestinité. Un aide-maçon congolais explique :

Le principe est qu'on n'a pas le droit de rester ici au-delà de la durée de visa. On vient en tant que touriste. On n'a pas le droit de travailler ici. On nous le dit clairement. On ne peut pas nous délivrer des contrats. Quand la police arrive on se cache. On a des charges. C'est compliqué de rester ici sans travail. C'est encore plus compliqué de partir, à cause des pénalités. Si au moins on prévoit un montant forfaitaire des pénalités.¹⁹⁸

Il n'est donc pas évident que le cadre juridique (décrit en Section I), et l'un ou l'autre instruments (dissuasion dans l'accès légal et expulsion) doublés des pénalités à l'irrégularité, fonctionnent réellement comme de forts éléments dissuasifs de l'immigration irrégulière. Leur conséquence essentielle est de créer une **nasse dans laquelle les migrants les moins qualifiés se retrouvent bloqués**, dans des relations de travail informelles,

196 Entretien DEMOE, MFPE, 04/10/2016.

197 OIM, 2013, op.cit. et entretien OIM Tunis, 06/10/2016.

198 Entretien travailleur congolais, Tunis, 25/07/2016.



précaires, exposées à de multiples abus, et au total contribuant à la **détérioration générale des conditions dans certains secteurs par des processus de segmentation ethnique**. Ces travailleurs constituent clairement un **vivier de main-d'œuvre recruté en deçà des minimas garantis par le CT et les conventions collectives**.

Si la situation économique de la Tunisie s'améliore, d'autres afflux sont probables. Or les dispositifs actuels conduiront inmanquablement à la **production de l'irrégularité**, potentiellement à grande échelle, et au gonflement de ce vivier fragilisant les acquis sociaux. Les abus actuels sont inadmissibles au regard des engagements tunisiens en matière de droits de l'homme et de respect des droits des travailleurs. Une politique gérant stratégiquement la situation actuelle et anticipant des situations futures probables semble nécessaire.

C. Le cas des étudiants travailleurs migrants

Un autre cas spécifique est celui des **étudiants travailleurs migrants** que nous traitons ici à part. Cette catégorie pose deux problèmes. Premièrement, la question de l'accès au marché de l'emploi pour une population estudiantine qui semble de moins en moins autonome financièrement ; deuxièmement, le dévoiement du statut d'étudiant comme instrument de séjour légal dans le pays (et accès indirect et irrégulier au marché du travail) favorisant une économie parallèle (inscriptions factices, etc).

Selon le recensement général de la population et de l'habitat de l'année 2014, il y a 53 490 résidents non Tunisiens, en Tunisie. 11 % d'eux viennent pour les études. Ils ne sont **pas autorisés à travailler**

durant leurs études en Tunisie, même pour un quota d'heures limité comme le recommandent les bonnes pratiques internationales. Certains établissements d'enseignement privé leur font signer des engagements écrits qu'ils ne travailleront pas en parallèle de leurs études. « Notre destinée c'est de rester éternellement stagiaire ou travailleur « clandestin », » déclare un étudiant centrafricain membre de l'Association des étudiants et stagiaires africains en Tunisie (AESAT).¹⁹⁹

Là encore, la législation prévue au départ pour des situations de programmes de bourses ou avec l'objectif d'attirer des étudiants aisés (programme Campus Tunisie) n'a pas tenu compte de la **réalité actuelle** qui est que la Tunisie accueille de **nombreux étudiants de pays en développement** dont les programmes de bourses ont cessé de fonctionner depuis longtemps ou sont insuffisants et qui survivent grâce à leur famille.

Les étudiants interviewés sont de **nationalités** guinéenne, camerounaise, burundaise, malgache, ivoirienne et centrafricaine. Ils sont inscrits en cycle préparatoire aux études d'ingénieurs, en génie pétrolier, en marketing, en énergies, en finance, en économie, en génie biomédical, en métrologie ou encore en comptabilité-gestion-audit.

Ces étudiants optent, en Tunisie, pour des **petits boulots** rapportant un peu d'argent, comme la maçonnerie, le jardinage, le ménage, l'accompagnement des enfants dans leur scolarité, des petits jobs dans le secteur de l'hôtellerie-restauration pendant l'été (plongeuse, serveur/serveuse animateur/animateur touristique, femme/valet de chambre), tout en se formant, afin d'aider leurs familles.

199 Entretien étudiant camerounais, Tunis, 03/09/2016.

Les **abus recensés** lors du processus de recrutement sont les mêmes que pour les autres travailleurs migrants : absence de contrat écrit, relation très informelle et nature du travail non précisée.

La spécificité des étudiants-travailleurs interviewés est le fait qu'il s'agit pour eux d'emplois en intérim, qui ne sont **pas en adéquation avec leurs compétences et qualifications**. Une étudiante guinéenne, en master en création d'entreprise et gouvernance de projets, âgée de 27 ans, effectuant un travail domestique en intérim a déclaré que : « L'employeuse était étonnée lorsque je lui ai dit que je suis étudiante. Je pense que ce travail ne correspond pas du tout à mes qualifications. Je me disais que c'est une expérience de plus et un moyen pour gagner un peu d'argent. »²⁰⁰

La **perméabilité entre les statuts d'étudiant et de travailleur** est réelle et il est possible de basculer rapidement d'un statut à l'autre avec tout ce que cela implique en termes de précarité et d'insécurité, particulièrement pour les femmes. Une Ivoirienne qui travaille en tant que serveuse dans un maquis africain et qui était étudiante en Tunisie a indiqué que :

En Tunisie, j'ai basculé du statut d'étudiant au statut de travailleuse dans l'informel. Avec le statut d'étudiant, tu as la carte de séjour, tu as la sécurité. Aujourd'hui j'ai perdu tout ça. Or, les papiers, cela fait partie de notre identité. Lorsque j'étais étudiante, quand les agents de la police tapent, j'avais l'habitude de leur ouvrir la porte en disant « *salem khouya* tu veux les papiers », aujourd'hui je me cache.²⁰¹

Une **approche plus cohérente de la politique de marketing à l'international des formations supérieures tunisiennes** semble nécessaire. Or, la Tunisie recrute aujourd'hui des étudiants originaires de pays dont les systèmes de bourses d'études ne sont pas satisfaisants, et semble-t-il, ne parvient pas à s'imposer auprès d'une clientèle plus fortunée qui se tourne soit vers les destinations de formation historiques (Europe, Amérique du Nord), soit aujourd'hui vers les pays du Golfe. Il y a alors une incohérence à refuser d'ouvrir l'accès au marché du travail à ces étudiants dont les moyens financiers ne peuvent leur permettre de vivre décemment en Tunisie. C'est l'approche d'ensemble qui doit être repensée en fonction des objectifs stratégiques de la Tunisie tout en proposant une assistance aux étudiants dans les situations les plus critiques.

Le deuxième problème lié au détournement des visas d'études pour l'entrée sur le territoire a été documenté dans le rapport des rencontres effectuées entre des membres de l'UGTT et les travailleurs migrants en 2016 dans le cadre du projet FAIR. S'il ne s'agit pas directement d'une problématique de recrutement, cette question soulève le problème de l'économie parallèle qui émerge autour des visas d'études frauduleux et qui immanquablement se répercute de manière négative sur la question de l'accès au marché de l'emploi pour les étudiants étrangers en général.

200 Entretien étudiante guinéenne, Sousse, 05/08/2016.

201 Entretien travailleuse ivoirienne, Tunis, 03/09/2016.



D. Rôle des services d'assistance

Deux services d'assistance, l'un pour les réfugiés, l'autre pour les étudiants, sont décrits ici car ils fournissent des exemples utiles d'action qui pourraient être déployées au bénéfice d'autres populations de travailleurs migrants.

D.1 Le rôle de l'intermédiaire formel : l'ADRA : le partenaire du HCR en charge de l'employabilité des réfugiés

La Adventist Development and Relief Agency (ADRA) est une organisation humanitaire chargée de mettre en œuvre un projet financé par le HCR, qui a démarré, en février 2015, et ayant pour objectif principal l'insertion économique des réfugiés statutaires, sur tout le territoire tunisien²⁰².

Les trois principaux axes de ce projet sont l'emploi direct (le placement), la formation professionnelle, afin d'assurer une meilleure adéquation entre le marché du travail et les profils de réfugiés demandeurs d'emploi, et le financement de micro-projets : une fromagerie à Gafsa, un projet d'élevage de chèvres pour des familles syriennes à Sbeitla et à Médenine, un restaurant de spécialités syriennes à Sousse. Les critères de sélection sont, selon le coordinateur du projet, le nombre de postes créés, la détermination de la personne et sa stabilité, ainsi que la faisabilité du projet et sa viabilité.

Parmi les prestations fournies il y a, aussi, le coaching en recherche d'emploi et l'accompagnement en rédaction de CV et de lettre de motivation. Le public cible de ce projet est constitué de réfugiés et de demandeurs d'asile titulaires du certificat délivré

par le HCR. Ils sont de nationalité érythréenne, syrienne, soudanaise et algérienne avec une hausse importante du nombre de demandeurs d'asile syriens en 2016²⁰³.

L'ADRA accompagne les réfugiés et demandeurs d'asile dans les démarches de demande de l'autorisation de travail, en cas de placement dans une entreprise partenaire, ainsi que pour accéder à la formation professionnelle. Pour pouvoir travailler, les réfugiés doivent obtenir l'autorisation de travail, au même titre que toute personne étrangère qui compte exercer une activité professionnelle salariée en Tunisie. Ils représentent une main-d'œuvre parmi les autres. Seule une faible minorité parmi eux parvient à accéder au marché du travail formel, à des possibilités de travail décent, à des conditions d'emploi satisfaisantes et à la protection des droits sur le lieu de travail. L'accès au travail peut faire, pour eux également, l'objet de restrictions légales.²⁰⁴ La faiblesse de régime général de protection se traduit par des systèmes d'accès au marché du travail insuffisants et une protection limitée des réfugiés, et autres personnes déplacées de force, sur le lieu de travail.

Les réfugiés recrutés via l'ADRA expriment une certaine déception indiquant que l'organisme ne tient pas vraiment compte de l'adéquation entre leurs profils et les postes proposés. Ils ont un sentiment de déclassement professionnel et social. Ils acceptent, dans certains cas, de travailler, par obligation et contre leur gré. L'indemnité qu'on leur accorde s'arrête dès qu'on leur propose un emploi et qu'ils refusent de travailler.

202 Entretien Intidhar Nakouri, ADRA, 24/08/2016.

203 Ibid.

204 Il y a lieu de signaler que l'article 17 de la Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés garantit aux réfugiés le traitement le plus favorable accordé, dans les mêmes circonstances, aux ressortissants d'un pays étranger en ce qui concerne l'exercice d'une activité professionnelle salariée.

D.2 L' Association des étudiants et stagiaires africains en Tunisie (AESAT)

Cet organisme tente de venir en aide aux étudiants étrangers en organisant des caravanes de sensibilisation et d'information sur les conditions de séjour des étudiants étrangers en Tunisie. Ces caravanes ont parcouru les villes estudiantines de Tunisie, en 2015, à la rencontre des étudiants et stagiaires africains. A Jendouba, à Nabeul, à Sousse, à Monastir, à Sfax, à Siliana, au Kef et enfin à Tunis, l'AESAT avait pour objectif de rencontrer les étudiants, de les recenser, de les informer sur le séjour en Tunisie, de prendre connaissance de leurs besoins, de répondre à leurs questions et de se faire connaître, afin que les étudiants sachent vers qui se tourner en cas de problème.²⁰⁵

L'AESAT confirme les conclusions de cette étude sur les conditions souvent difficiles financièrement des étudiants étrangers, du fait qu'ils travaillent souvent en parallèle de leurs études, que certains restent au-delà de leur visa d'étude n'ayant pas de perspective professionnelle dans le pays d'origine, ou bien poursuivent vers d'autres pays (le Canada notamment), enfin, certains se retrouvant bloqués dans des situations irrégulières et dans l'incapacité de régler leurs pénalités.²⁰⁶

E. Synthèse et recommandations

Il a été constaté suite à la réalisation du diagnostic que les **deux modes de recrutement prédominants** en ce qui concerne le recrutement des travailleurs migrants en Tunisie sont le **recrutement indirect par des réseaux organisés d'intermédiaires informels** ou bien **direct par des employeurs peu scrupuleux**, surtout intéressés

par la possibilité d'appliquer des niveaux de salaire en deçà des conventions collectives et de disposer d'une main-d'œuvre dont l'informalité constitue le caractère flexible tant recherché.

Dans les deux cas, les **contrats verbaux dominent** la scène sans aucune garantie juridique. La relation de travail qui lie les travailleurs interviewés à leur employeur est très informelle, ce qui les expose à un large éventail d'abus et à un déni étendu de leurs droits.

Les travailleurs migrants, recrutés depuis leur pays d'origine, sont victimes de **nombreuses tromperies** sur les conditions réelles d'accueil et de travail en Tunisie. Parmi les abus récurrents lors du processus de recrutement de ces travailleurs figurent les montants exorbitants de frais de recrutement, la confiscation de documents d'identité, les menaces et la servitude pour dette.

L'économie informelle, « souterraine » est le seul lieu d'insertion des travailleurs migrants dans les secteurs concernés par cette étude, qui occupent, dans la plupart des cas, des **positions peu enviables dans la hiérarchie du marché du travail**. Pas ou sous rémunérés, non affiliés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, et sans autorisation de travail, ils constituent un précarier prisé dans certains segments et secteurs identifiés de l'économie tunisienne. Cette hyper-précarité administrative, matérielle et sociale, renforce la vulnérabilité de travailleurs et travailleuses migrant(e)s et les expose d'autant plus aux violences commises par les recruteurs et par les employeurs.

Il a été noté que la plupart des travailleurs migrants interviewés actifs dans les secteurs concernés par l'étude souffrent de **déclassement professionnel et de perte de position sociale** à

205 Entretien AESAT, Tunis, 25/08/2016.

206 Ibid.



cause de manque de reconnaissance des diplômes et des compétences difficilement justifiables ou non transférables directement sur le marché du travail tunisien.

Le système actuel conçu comme un **appareil dissuasif des peu qualifiés fonctionne en réalité plus comme une nasse permettant la prospérité de certains réseaux de passage et condamnant les travailleurs migrants irréguliers à l'immobilisme et l'invisibilité**. De ce fait, ils constituent un vivier disponible fragilisant les conditions générales de travail dans certains segments, ce qui crée des tensions avec les travailleurs tunisiens.

Il a été aussi noté que tous les travailleurs migrants enquêtés puisent leurs **informations** sur l'emploi en Tunisie à des **sources très informelles** (amis, compatriotes, connaissances, réseaux sociaux...). Ils ne connaissent pas les services publics de l'emploi tunisiens. Ces travailleurs migrants doivent à la fois surmonter les difficultés relatives aux conditions restrictives d'accès au marché formel de l'emploi, mais également des difficultés plus subjectives comme la barrière de la langue qui rend malaisés leur accès aux droits et leurs relations avec les administrations et les structures publiques.

Afin de réduire l'attrait du travail dans le marché informel pour ces travailleurs migrants, le manque à gagner pour les organismes de sécurité sociale, et la fragilisation des conditions générales de travail, il est fortement recommandé de réfléchir aux **stratégies possibles d'accession de ces travailleurs**, présents en Tunisie parfois depuis de nombreuses années, à l'économie formelle, selon des modalités restant à déterminer.

Il est aussi recommandé **de rendre les services publics de l'emploi de proximité plus accessibles aux travailleurs migrants** ou bien de mettre en place un guichet unique dans les régions à forte concentration de main-d'œuvre étrangère dans le but de vulgariser les informations sur les droits fondamentaux au travail, l'accès au marché du travail formel, de développer de l'information claire et fiable sur la réglementation relative à l'emploi des étrangers en Tunisie, et de mieux accompagner les demandeurs d'emploi étrangers (et non seulement les réfugiés) dans les démarches de demande d'une autorisation de travail dans toutes les situations où cela est possible.

Section IV

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS D'ENSEMBLE

A. Conclusions principales

Nous nous interrogeons, en introduction de ce diagnostic, sur l'impact des institutions, entendues comme l'ensemble des dispositions juridiques, des politiques actives de l'emploi, et des pratiques dominantes, sur le volume et la qualité du recrutement, en Tunisie et vers l'étranger. Nous proposons de réponse en outre aux deux interrogations suivantes :

- ★ Dans quelle mesure une approche plus éthique et stratégique du recrutement des Tunisiens à l'étranger pourrait améliorer l'impact de l'émigration sur le chômage et sur le niveau des transferts financiers et de compétences ?
- ★ Comment améliorer les conditions de recrutement de la main-d'œuvre étrangère aujourd'hui installée en Tunisie et majoritairement originaire du Maghreb et d'Afrique sub-saharienne sur un marché de l'emploi en situation de surplus structurel ?

L'étude du cadre juridique général et spécifique du recrutement apporte de solides éléments de réponse. Le cadre général offre aujourd'hui **certaines garanties alignées sur les normes internationales** en termes de protection dans les processus de recrutement gérés par les services publics de l'emploi et sous le contrôle de l'Inspection du travail. Des améliorations peuvent être apportées en particulier pour le renforcement des secteurs

les plus vulnérables (travail domestique, travail agricole, industries manufacturières, bâtiment), pour la clarification du rôle et des pouvoirs de l'Inspection du Travail, et pour les spécifications techniques du recrutement.

Des **points faibles transversaux** sont toutefois apparus dans la **régulation des opérateurs informels de l'intermédiation**, que ce soit au plan national ou pour le placement à l'international, ce qui a été confirmé dans l'étude qualitative de l'intermédiation (Section II). Le cadre juridique n'offre aujourd'hui guère de prise à l'Inspection du travail pour le contrôle de ces opérateurs informels, ou de la conformité du recrutement par des opérateurs formels mais intervenants dans les interstices de la législation, notamment du code du commerce. Il apparaît également qu'une des conséquences non anticipées de certaines incohérences du cadre réglementant le travail des étrangers est de voir les réseaux de passeurs transnationaux prospérer dans l'organisation du passage, notamment entre l'Afrique de l'Ouest et la Tunisie.

A force d'aménagements, de régimes dérogatoires et d'une certaine tolérance au contournement (code du commerce), la **situation de monopole de l'intermédiation est devenue en partie incohérente**, protégeant finalement plus les opérateurs qui sont complètement en dehors de la loi (par défaut), que ceux qui tentent de s'y soumettre, et n'offrant pas nécessairement une protection solide aux travailleurs étrangers jouissant des régimes dérogatoires ou aux Tunisiens désireux de s'exporter. En particulier, cette situation ne permet pas aujourd'hui aux services publics de l'emploi de maximiser leurs capacités de placement, notamment à l'étranger, en restant en contrôle de partenariats qui pourraient être à leur avantage. Les acquis considérables en matière de recrutement équitable de l'ATCT devraient être utilisés comme étalon par l'ANETI et servir aussi à l'amélioration des pratiques des opérateurs privés. Une mise en commun des bonnes pratiques et des expériences



de placement devrait être prévue au service d'une **stratégie nationale mieux définie**.

Le **travail intérimaire** est une parfaite illustration d'un certain flou juridique, dans lequel ce sont engouffrés à la fois des opérateurs très professionnels désireux de formaliser un statut du travailleur temporaire, et d'autres, beaucoup moins scrupuleux et compétents. Ce secteur nécessiterait premièrement, une **clarification législative et un renforcement des garanties de protection à apporter aux travailleurs**, complétés par un **encouragement à l'auto-régulation du secteur**, et deuxièmement, **la discussion tripartite de lignes conductrices** afin d'aboutir à la consolidation d'un statut du travailleur temporaire aligné sur les normes internationales et la législation nationale du travail.

Enfin, la **situation des travailleurs migrants étrangers** souffre d'**incohérences juridiques** non anticipées par le législateur mais aujourd'hui relevées et détaillées dans la Section I qui créent une situation de nasse propice d'une part aux abus, nombreux, relevés dans la Section III, mais aussi à une situation d'immobilisme et d'aggravation de la précarité de cette population fluctuante. Si le principe de **l'intégration des réfugiés** dans le marché du travail semble aujourd'hui compris des autorités, il bénéficierait d'un alignement plus systématique sur les principes adoptés par le BIT en juillet 2016. Le **dispositif actuel**, fondé sur l'attraction des compétences en demande en Tunisie et la dissuasion juridique, administrative et policière des travailleurs migrants peu qualifiés, aboutit à une **situation peu souhaitable**. Les migrants sub-sahariens, particulièrement affectés par ces mesures, sont cantonnés dans des **situations d'extrême vulnérabilité, d'abus, de précarité, et d'exploitation avec des spécialisations ethniques par profession**. Les femmes y sont doublement exposées au harcèlement et aux abus sexuels du fait des risques de criminalisation de

tout recours et des difficultés d'accès à des services d'aide.

Alors même que la Tunisie travaille à l'amélioration des conditions d'émigration de ses ressortissants dans le cadre d'accords bilatéraux avec l'Europe notamment, et du développement de la SNM, son **traitement des travailleurs migrants sub-sahariens l'expose aux critiques internationales**. La politique tunisienne de préférence nationale et d'opposabilité du marché du travail semble parfaitement légitime dans le contexte actuel de chômage élevé. Mais la Tunisie n'est pas à l'abri de nouveaux afflux, a fortiori si son économie renoue avec la croissance. Il paraîtrait donc souhaitable au minimum de **renforcer considérablement les conditions de protection et de recours pour les travailleurs soumis à des pratiques de recrutement et des conditions de travail inacceptables** tout en réfléchissant aussi à la mise en place de possibilités, même limitées, de régularisation partout où cela est possible, d'assouplissement des conditions d'accès pour les peu qualifiés si c'est souhaitable, et de retour volontaire, prenant en considération l'ancienneté dans les postes occupés et les situations spécifiques (familiales, nationales, etc).

Inspirées des conclusions de cette étude diagnostique, les recommandations qui suivent ont été divisées entre les principaux domaines de l'étude :

- ✦ Cadre général du recrutement ;
- ✦ Travail temporaire ;
- ✦ Recrutement des Tunisiens pour le placement à l'international ;
- ✦ Recrutement des travailleurs migrants en Tunisie.

Chacun des domaines contient des propositions de mesures juridiques et non juridiques spécifiées par partie prenante. La colonne de droite renvoie aux sections spécifiques du rapport dans lesquelles le point est traité plus en détails.

B. Recommandations

CADRE GENERAL DU RECRUTEMENT

Parties prenantes, motivation et recommandations		Section pertinente de l'étude
Recommandations au MFPE		
1.	Prévoir dans les textes réglementaires relatifs au fonctionnement des BE l'interdiction de discrimination à l'égard des demandeurs d'emploi lors de la sélection ou de la pré-sélection (Révision du Décret du 29 septembre 1997 fixant les attributions et le fonctionnement des bureaux de l'emploi relevant de l'Agence Tunisienne de l'emploi)	Introduction A ; Section I. A ; Section II. A et B.
2.	Renforcer la transparence de la procédure , en prévoyant l'établissement de rapports sur les processus de sélection par le chef de bureau, transmis à l'ANETI (Direction de l'emploi) (Révision du Décret du 5 juillet 2007 fixant les attributions du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes, du Décret du 9 février 2009 fixant les programmes du fonds national de l'emploi, les conditions et les modalités de leur bénéfice et du Décret 16 octobre 2012 fixant les programmes du fonds national de l'emploi).	
3.	Prévoir la possibilité d'enregistrement d'offres d'emploi pour le travail domestique , en ajoutant, en plus du code affiliation CNSS pour les entreprises, celui du numéro de la CIN pour ces employeurs (Révision de la Loi du 17 février 1993 portant création de l'Agence Tunisienne de l'emploi et du Décret du 29 septembre 1997 fixant les attributions et le fonctionnement des bureaux de l'emploi relevant de l'Agence Tunisienne de l'emploi).	
4.	Revoir l'article 285 du CT sur le monopole de l'intermédiation afin qu'il soit en harmonie avec la réglementation de l'investissement, notamment les activités prévues comme activités ouvertes à l'investissement, qui seront fixées par le décret d'application de la loi nouvelle sur l'investissement, et auquel renvoie cette loi (Décret n° 2001-1254 du 28 mai 2001 complétant le décret n°94-492 portant fixation des listes des activités relevant des secteurs prévus par les art.1, 2, 3 et 27 du code d'incitation à l'investissement). ²⁰⁷	
5.	Recrutement direct par l'employeur : Prévoir la révision des articles : Art. 280, Art.6, Art.17, Art.5, Art.157, Art.163 du CT ; A amender afin de les aligner sur la Directive opérationnelle 26.1 des Principes Généraux et Directives Opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable (2016 b) ²⁰⁸ .	

207 Cette révision (article 285) devrait permettre également l'harmonisation de la législation sur les AEP avec les dispositions du titre II du CT relatives aux agences d'emploi temporaire. Cette réforme doit prendre la forme d'un texte législatif afin de fixer des sanctions pénales pour les acteurs illégaux et frauduleux, ce qui rentre d'après la constitution dans le domaine réservé à la loi (domaine de la loi ordinaire conformément à l'article 65 de la constitution 2014). La réforme de l'article 285 du CT doit :

- Définir l'activité de recrutement
- Spécifier les activités et/ou les catégories de travailleurs à l'égard desquels l'intervention des acteurs privés est interdite
- Fixer les conditions d'exercice de l'activité : autorisation préalable du ministère de l'emploi, capital minimum, caution bancaire
- Réglementer la perception des frais et honoraires : principe d'interdiction de la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs ou demandeurs d'emploi et obligation de publier les frais perçus pour chaque service/le montant et la nature exacts des sommes dues. Les coûts du recrutement devraient être à la charge des employeurs potentiels, publics ou privés.
- Déterminer la structure et la modalité de contrôle de l'activité, et prévoir un corps d'inspection à l'égard des intervenants dans le recrutement
- Créer un mécanisme effectif d'enregistrement des plaintes auprès d'une structure dédiée à cet effet
- Créer des sanctions spécifiques pour les intervenants illégaux et les violations des droits des travailleurs

208 « Les conditions d'emploi devraient être spécifiées de manière appropriée, vérifiable et aisément compréhensible, de préférence sous la forme d'un contrat de travail écrit, conformément aux lois et règlements nationaux, au contrat de travail et aux conventions collectives applicables. Le contrat devrait être clair et transparent et informer le travailleur de son lieu de travail et des exigences du poste pour lequel il est recruté, et décrire les tâches qu'il est censé accomplir. Dans le cas des travailleurs migrants, le contrat devrait être rédigé dans une langue que le travailleur comprend, lui être remis suffisamment longtemps avant son départ du pays d'origine, faire l'objet de mesures destinées à prévenir la substitution de contrat et avoir force exécutoire. ».



Parties prenantes, motivation et recommandations	Section pertinente de l'étude
6. Inspection et sanction des opérateurs informels / illégaux : Réviser l'article 285 du code du travail. La loi sur le recrutement devant intervenir doit prévoir que : - La violation des dispositions relatives à l'intervention des acteurs privés dans le recrutement doit être passible de sanctions pénales, sanction par une amende pouvant être cumulée à une peine de prison. - La mission de contrôle des acteurs intervenants dans le recrutement doit être donnée à un corps d'inspection spécialement prévu par cette loi, chargé de traquer les pratiques illégales d'intermédiation, conformément à l'article 171 du CT qui prévoit que « la mission d'inspection du travail peut être confiée par des lois spéciales à des fonctionnaires relevant d'autres ministères ».	
7. Etablissement d'un répertoire national des métiers, aligné sur les normes internationales.	
Recommandations à l'ANETI	
8. Intégrer la dimension du recrutement éthique et de la protection des droits du travailleur dans la formation des conseillers de l'emploi, dans la sensibilisation des employeurs et dans l'action d'information et d'orientation des demandeurs d'emploi.	Introduction A ; Section I.A ; Section II. A et B.
9. Etendre l'intervention des bureaux d'emploi aux demandeurs d'emploi les plus vulnérables, tels que les travailleuses domestiques. Une adaptation de l'application pour l'enregistrement des offres d'emploi, prévoyant l'entrée d'un numéro de CIN au lieu de l'affiliation CNSS devrait être prévue à cette fin.	Section I. A ; Section II.A et B ; Section III.B
10. En accompagnement du renforcement du cadre juridique sur le travail domestique (voir IV.B), coordonner et promouvoir les mesures suivantes : ▪ Concevoir des fiches de poste détaillées valorisant le métier ▪ Sensibilisation nationale des employeurs à leurs obligations au moment du recrutement de travailleur(se) domestique : contrat écrit, conditions minimums de salaire, horaires, description des tâches, paiement des heures supplémentaires, accident du travail, enregistrement auprès de la CNSS, etc... ▪ Publication par les services compétents d'un contrat de travail type disponible en ligne ▪ Mise en place et coordination de services aux travailleurs(ses) domestiques : vérification des contrats, formation aux droits fondamentaux au travail, médiation.	Section I. A ; Section II.A et B ; Section III.B
11. Prévoir des brochures et mesures de sensibilisation similaires pour les secteurs agricole et manufacturier, en particulier de rappels des droits fondamentaux au moment du recrutement.	Section III.B
Recommandations à l'Inspection du travail	
12. Travailler à l'élaboration d'une stratégie de réforme des pouvoirs (juridiques) et des moyens effectifs d'inspection dans les secteurs à fort déficit de travail décent et aux conditions de recrutement notoirement abusives, en particulier le travail domestique, le bâtiment, le secteur manufacturier pour l'export et le secteur agricole.	Section I.A, B et C
Recommandations à l'UGTT	
13. Formation et sensibilisation des cadres des membres aux Principes et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement	Introduction A ; Section I.A
14. Développement de services gratuits, spécialisés dans le conseil aux travailleurs sur le recrutement : Vérification de contrats de travail, des conditions offertes, etc...	



Parties prenantes, motivation et recommandations		Section pertinente de l'étude
Recommandations à l'UTICA		
15.	Formation et sensibilisation des cadres des membres aux Principes et Directives Opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement	Introduction A ; Section I ; Section II.
16.	Développement de services gratuits, spécialisés dans le conseil aux employeurs sur le recrutement : Rédaction d'offre d'emploi, assistance à la contractualisation d'AEP, vérification de contrats de travail, des conditions offertes, etc...	
17.	Encouragement au développement de l'auto-régulation parmi les AEP affiliées	
18.	Encouragement au développement de partenariats publics privés des AEP avec l'ANETI (que ce soit sur le plan national ou international.)	
Recommandations aux ministères de l'Education et de l'Enseignement Supérieur		
19.	Développement de modules d'information des élèves et étudiants en fin de cycle sur les normes nationales et internationales du recrutement équitable ; développement de modules spécialisés en droit du recrutement dans les formations de 2ème cycle de droit du travail alignés sur les Principes Généraux et Directives Opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable (2016 b).	Introduction A ; Section I et Section II
Recommandations au MFPE et aux partenaires sociaux dans le cadre du Contrat social		
20.	Nécessité d'engager des consultations et concertations tripartites, dans le cadre du contrat social, pour l'adoption d'un cadre juridique réglementant l'activité de recrutement par les agences d'emploi privées (AEP) d'une manière globale, et dans le sens de l'amélioration des services offerts aux demandeurs d'emploi, la prévention et la protection contre les abus et l'alignement sur les Principes Généraux et Directives Opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable (2016 b)	Introduction A ; Section I et Section II



TRAVAIL TEMPORAIRE

Parties prenantes et recommandations	Section pertinente de l'étude
Recommandations au MFPE	
21. La révision proposée de l'article 285 en Recommandation 4 doit également contenir des dispositions spécifiques pour le travail intérimaire prévoyant notamment la participation à des négociations collectives pour le travailleur dans une relation de travail triangulaire. 209	Section I.A.4
22. Accompagnement de la clarification juridique proposée en Section IV. B par la sensibilisation des cadres du MFPE aux spécificités du travail temporaire	Section I.A
Recommandations à l'UTICA	
23. Programmer la discussion des Principes Généraux et Directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable (2016 b) de la Chambre syndicale nationale des entreprises de travail temporaire dans le cadre du contrat social pour un dialogue social tripartite afin de formaliser un statut du travailleur temporaire aligné sur les standards internationaux du recrutement équitable et des droits fondamentaux des travailleurs	Section I.A et Section II A et B
Recommandations à la Chambre nationale syndicale des entreprises de travail temporaire	
24. Promouvoir l'adoption de la charte éthique et des Principes Généraux et Directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable (2016 b)	Section I.A et Section II A et B
25. Former les membres aux engagements pris dans son cadre	
26. Adopter des mécanismes d'auto-régulation, y compris de sanctions à l'encontre des entreprises non conformes	
27. Développer des mécanismes de vérification et de partage des bonnes pratiques	
Recommandations à l'UGTT	
28. Définir une stratégie nationale de protection effective des travailleurs temporaires ou intérimaires	Section I A et Section II
Recommandations à l'Inspection du Travail	
29. Procéder à un état des lieux des conditions actuelles de contrôle dans les secteurs ayant recours au travail temporaire et adopter une stratégie de renforcement des contrôles adaptée au mode de travail et aux opérateurs du secteur	Section I A et Section II

209 - Révision des articles 28-30 du CT. Ces articles doivent être abrogés par un texte légal, devant faire l'objet d'une large consultation tripartite afin de prévoir les dispositions suivantes :

- Définir clairement la relation de travail intérimaire, et ses éléments (contrat entre le travailleur et la société utilisatrice, contrat entre celle-ci et l'entreprise de main d'œuvre).
- Soumettre les agences de travail intérimaire à des conditions pour l'exercice de l'activité, relatives à un capital minimum exigible et à une garantie bancaire.
- Réglementer et limiter les cas de recours au travail temporaire par les sociétés utilisatrices et la durée du recours et prévoir l'interdiction d'un tel recours pour le remplacement d'un travailleur en grève.
- Réglementer le contrat entre l'agence d'emploi et la société utilisatrice et entre l'agence et le travailleur (Contrat nécessairement écrit ; - Prévoir des stipulations obligatoires du contrat : Inclure les termes du contrat entre l'entreprise utilisatrice et l'agence intérimaire ; la qualification professionnelle du travailleur, modalité de rémunération du salarié)
- Définir les droits du travailleur intérimaire en matière de sécurité et de santé au travail, de sécurité sociale, droit syndical et notamment la participation aux négociations collectives, et la répartition des responsabilités entre entreprise utilisatrice et entreprise de main d'œuvre pour ce qui est des conditions de travail
- Prévoir des sanctions pénales pour l'entreprise de main d'œuvre recrutant des travailleurs pour cet emploi sans respect des obligations légales et un mécanisme spécifique de contrôle du recrutement des travailleurs pour ce travail.

**RECRUTEMENT DES TUNISIENS A L'INTERNATIONAL**

Parties prenantes et recommandations	Section pertinente de l'étude
Recommandations au MFPE, à l'ANETI, à l'ATCT, et à l'OTE	
30. Procéder à une clarification des missions (de chaque institution selon les dispositions et attributions spécifiées dans les textes juridiques y afférant), des moyens, de la coordination et de la stratégie poursuivie par rapport aux besoins en placement international des demandeurs d'emploi et cadres expérimentés tunisiens.	Introduction B et C ; Section I.B ; Section II.C
31. Nécessité de prévoir des conventions et des mécanismes de coordination et de collaboration entre ANETI, ATCT, et les organismes pertinents, MAE et OTE, pour assurer le suivi des cas de placement, et collecter des données sur les conditions d'emploi dans le pays d'accueil ainsi que les pratiques de recrutement et leurs incidences humaines (droits fondamentaux), sociales et sur le marché du travail.	
32. Communiquer clairement à tous les partenaires publics, privés et commerciaux des SPE l'adhésion aux normes de recrutement (Principes Généraux et Directives Opérationnelles de l'OIT concernant le Recrutement)	
33. Etudier la pertinence d'une base de données unique, intégrée, inter-agences publiques (et voir l'intérêt d'intégrer les AEP)	
34. Avec les ministères des Affaires étrangères et des Affaires sociales, accroître le nombre d'attachés sur les questions de travail (conseillers emploi) et d'attachés sociaux en maximisant les ressources et en offrant des formations conjointes	
35. Développer la coordination entre Services Publics de l'Emploi (SPE) et attachés sociaux pour l'identification des pratiques abusives et la sensibilisation aux risques d'abus	
36. Organiser des ateliers thématiques inter-agences (par pays par exemple) pour l'échange d'information, de bonnes pratiques et le renforcement de la prospection	
Recommandations à l'ANETI	
37. Améliorer le contenu et la gestion des outils web de recrutement à l'international	Introduction B et C ; Section I.B ;
38. Adopter une fiche de poste standard pour la diffusion d'offres internationales alignées sur les standards internationaux du recrutement équitable et un contrat de travail standard par secteur renforçant la protection du travailleur dans le placement à l'étranger	Section II. A et C
39. Renforcer la coordination entre l'ANETI et les AEP agréées dans la gestion des offres	
40. En cas de recrutement direct par l'employeur étranger, prévoir une procédure permettant d'offrir un service de vérification des offres d'emploi et des contrats de travail	
41. Renforcer les procédures de recrutement équitable de l'ANETI en les alignant sur les normes internationales et les standards pratiqués par l'ATCT	
42. Travailler vers la certification ISO à l'instar de l'ATCT	
43. Travailler au développement de guides par pays (conception contrat type ; renforcement capacités sur un parcours d'accompagnement modulaire avec prise en charge du candidat post placement pour consolidation et suivi avec l'OTE / étude analyse de la demande)	



Parties prenantes et recommandations		Section pertinente de l'étude
Recommandations au MFPE		
44.	Régulation du placement à l'international par les AEP (Loi du 1er novembre 2010 complétant la loi relative au régime applicable aux personnels de la coopération technique ; Décret d'application de la loi de 2010, n° 2010-2948): Procéder à un amendement législatif (Loi de 2010) permettant l'introduction de sanctions pénales dissuasives et renforcement de la réglementation de l'activité des AEP à l'international (Décret de 2010) alignés sur les normes internationales du recrutement équitable (mesures techniques détaillées dans le tableau). ²¹⁰	Introduction B et C ; Section I.B ; Section II. A et C
45.	Etudier la viabilité du modèle financier actuel des AEP et réaliser une étude de faisabilité quant à la pertinence de ce modèle et à d'autres options (subvention publique au placement, rétablissement du monopole strict de l'Etat avec incorporation de leur activité à celles de l'ANETI)	Introduction B et C ; Section I.B ; Section II. A et C
46.	Renforcement des normes et de la réglementation de l'inspection des AEP en pratique par le renforcement des capacités des agents de la DEMOE du MFPE.	
47.	Mettre en place un mécanisme de contrôle du recrutement direct de travailleurs tunisiens effectué par des employeurs étrangers ou des agences étrangères, à travers une obligation d'enregistrement de ces contrats et leur visa par les services de l'emploi	
Recommandations à l'ATCT		
48.	Renforcer la coordination entre l'ATCT et les AEP agréées dans la prospection et la gestion des offres	Introduction B et C ; Section I.B ; Section II. A et C
49.	Mettre en place de nouveaux bureaux à l'étranger (en plus des 7 bureaux dont dispose l'ATCT actuellement) sur la base d'une étude de pertinence par rapport aux marchés demandeurs (Afrique, Canada, Europe)	
50.	Renforcer le benchmarking par rapport à d'autres pays et s'inspirer de leurs bonnes pratiques (notamment les Philippines).	

210 En plus des principes déjà garantis dans le décret, comme l'interdiction de perception de frais par les travailleurs, le projet de loi devra inclure les garanties suivantes :

- Une définition juridique claire de l'agence d'emploi privée
- Les conditions d'exercice de l'activité qui présentent une garantie pour un service de recrutement assurant l'assistance et l'accompagnement nécessaires pour le demandeur d'emploi.
- Un visa de l'autorité du travail pour les contrats du travail de certaines catégories telles que les travailleuses migrantes peu ou non qualifiées.
- L'obligation d'établir un contrat de travail spécifiant les conditions d'embauche notamment la durée de travail, le salaire mais aussi l'horaire du travail, les périodes de repos hebdomadaire et les congés annuels.
- L'obligation de délivrer par écrit au candidat à l'émigration les informations sur les conditions de vie et de travail dans les pays d'emploi.
- L'obligation d'assurer un suivi des cas de placement et d'intégrer des informations sur l'exécution juste du contrat par l'employeur, dans les informations recueillies sur ces placements.
- Un contrôle effectif par les services de l'emploi et/ou l'inspection du travail pour tout organisme intervenant dans le recrutement à l'étranger.
- L'obligation pour les journaux de communiquer l'identité de la source de toute annonce d'offre d'emploi à l'étranger au service d'emploi et de communiquer toute offre avérée frauduleuse.
- Des sanctions pour l'infraction aux obligations prévues par la loi, pour tout acteur privé intervenant dans le recrutement.
- Un mécanisme d'enregistrement et de traitement des plaintes, avec une structure dédiée à cet effet au niveau du MFPE.
- Un mécanisme de concertation et des consultations pour réfléchir sur la modalité à établir pour la rémunération des AEP, de manière à assurer la pérennité de l'activité et l'efficacité de son intervention
- Un mécanisme de coordination entre MFPE et Ministère de la justice assurant le suivi des recours introduits
- L'encouragement de l'autorégulation par les AEP et l'établissement de codes de bonne pratique

Parties prenantes et recommandations		Section pertinente de l'étude
Recommandations au MFPE et au ministère de la Justice		
51.	Etablir une convention entre le MFPE et le ministère de la justice pour le suivi des actions introduites par les services de l'emploi en cas d'abus en matière de recrutement afin de permettre à ce service d'avoir des données sur l'aboutissement de ces actions	Introduction B et C ; Section I.B ; Section II. A et C
Recommandations à l'UTICA et aux AEP		
52.	Développer un code de déontologie et de bonne conduite pour l'activité de recrutement et de placement à l'étranger aligné sur les standards internationaux du recrutement équitable et un mécanisme effectif d'autorégulation du secteur, de manière à instaurer un climat de confiance favorable au partenariat entre AEP et SPE.	Introduction B et C ; Section I.B ; Section II. A et C
Recommandations au Ministère de l'Education nationale		
53.	Accroître l'offre de formation intensive en anglais dans les universités et dans l'enseignement technique	Introduction B et C ; Section I.B ; Section II. A et C
54.	Renforcer la certification à l'international des formations techniques et technologiques tunisiennes	



RECRUTEMENT DES MIGRANTS ETRANGERS EN TUNISIE

Parties prenantes et recommandations	Section pertinente de l'étude
Recommandations au MFPE et Ministère de la Justice	
55. Revoir le dispositif de 1968 relatif aux conditions des étrangers afin de consacrer une approche par les droits, en conformité avec les engagements internationaux de la Tunisie en la matière et aux standards internationaux relativement aux droits des travailleurs migrants (Code du travail : Art.258, Art. 263, Loi n°1968 -0007 relative à la condition des étrangers et Décret n°1968 -198 réglementant les conditions d'entrée et de séjour des étrangers en Tunisie).²¹¹ 56. Nécessité d'une réglementation globale du recrutement qui permette le contrôle des pratiques informelles, en concordance avec la loi de prévention et de répression de la traite. La loi sur le recrutement devant intervenir pour réviser l'article 285 doit prévoir un corps d'inspection permettant de traquer les intermédiaires informels, et les pratiques abusives en ciblant les lieux d'emploi des travailleurs migrants. (Loi n°61-2016 du 3 aout 2016 relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes)	Introduction B ; Section I.C ; Section III
Recommandations au MFPE	
57. Ratifier la convention de l'OIT No.189 sur les travailleurs(ses) domestiques 58. Dans le cadre juridique existant, mettre en place des mesures incitatives à la régularisation des travailleurs migrants irréguliers dans les secteurs où cela semble possible : campagne d'information auprès des employeurs et des migrants ; campagnes de régularisation ciblées sur certaines localités ou secteurs 59. Réfléchir à l'assouplissement de certaines règles d'accès à l'autorisation de travail, notamment par rapport à l'opposabilité du marché du travail pour les travailleurs migrants irréguliers pouvant attester d'un certain nombre d'années d'emploi dans un poste 60. Sensibiliser les travailleurs migrants, y compris irréguliers, à leurs droits fondamentaux y compris accès aux soins en tant que travailleur selon le CT et les conventions collective et à leur recours en cas d'abus : Brochure d'information ciblée faisant le point sur les droits des travailleurs migrants étrangers (droits humains, droits au travail, voies de recours) [A envisager en parallèle de toute action d'information des travailleurs tunisiens en général sur leurs droits] 61. Procéder à un recensement des travailleurs(ses) domestiques et en leur sein des travailleurs(ses) migrant(e)s 62. Réfléchir à la cohérence stratégique de la politique de recrutement d'étudiants étrangers et au besoin allouer un quota d'heures légal (20 heures) de travail avec simple déclaration au MFPE	Introduction B ; Section I.C ; Section III

211 Il est notamment proposé les révisions suivantes :

- la non criminalisation du séjour irrégulier : Abroger l'article 23 de la loi 1968 criminalisant l'entrée et le séjour irrégulier
- réviser l'article 18 de la loi 2004 :
- supprimer la criminalisation de l'entrée irrégulière en Tunisie et limiter la répression aux passeurs et recruteurs illégaux
- supprimer l'obligation de signalement à l'égard des personnes tenues au secret professionnel
- dissocier la durée du titre de séjour du permis de travail :
- supprimer l'alinéa 2 de l'article 33 du décret de 1968 et l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi de 1968 prévoyant le retrait du titre de séjour si les raisons pour lesquelles elle a été accordée ont disparus.
- prévoir des garanties pour l'application des droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs migrants en Tunisie : réviser l'article 263 du CT pour ajouter la reconnaissance des droits du travailleur migrants irréguliers découlant de son travail antérieur.
- réviser l'article 34 du décret de 1968 concernant le délai prévu au migrant pour quitter le pays en cas de retrait du visa de séjour (délai de 8 jours), pour lui permettre de recouvrer ses droits découlant de travail antérieur et tenter des recours utiles.



Parties prenantes et recommandations		Section pertinente de l'étude
Recommandations à l'ANETI / BE		
63. Etendre le bénéfice des services publics de l'emploi à tous les demandeurs d'emploi, y compris pour les migrants en séjour régulier en Tunisie, et notamment les réfugiés reconnus en alignant les pratiques sur les recommandations de l'OIT sur l'intégration des réfugiés au marché de l'emploi (BIT, 2016 c) (Arrêté du ministre de l'emploi sur les prestations administratives rendues par les services relevant du MFPE du 24/08/2004 ; Arrêté du ministre de l'emploi sur les prestations administratives rendues par les services relevant du MFPE du 6 /3/ 2008) ²¹²		Introduction B ; Section I.C ; Section III
64. Etendre le contrôle du contrat de travail des travailleurs migrants aux cas non soumis à l'autorisation du contrat de travail à travers l'exigence d'un contrat de travail type pour l'attestation de non soumission du contrat de travail		
Recommandation relative au MAE		
65. Prévoir des mécanismes de coopération avec les Etats d'origines des travailleurs migrants afin de traquer les réseaux d'intermédiation illégaux et de réprimer les pratiques abusives de recrutement transfrontière, notamment le Sénégal et la Côte-d'Ivoire		Introduction B ; Section I.C ; Section III
66. Appliquer la Directive Opérationnelle No.13 de l'OIT sur le Recrutement (2016 b) : « Les gouvernements devraient s'assurer que les accords bilatéraux et/ou multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre comportent des mécanismes de contrôle du recrutement des travailleurs migrants, sont conformes aux droits de l'homme reconnus sur le plan international, notamment aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'aux autres normes internationales du travail pertinentes, sont conclus en tant que de besoin entre les pays d'origine, de transit et de destination, et sont effectivement mis en œuvre. »		
Recommandations à l'Inspection du Travail		
67. L'article 266 du CT doit être réformé de manière à : - Supprimer les sanctions pénales prévues à l'égard du travailleur irrégulier - Prévoir que l'arrêt du travail prononcé à l'égard du travailleur irrégulier n'empêche pas l'inspecteur de travail de contrôler les conditions de travail dudit travailleur et que celui-ci peut faire valoir ses droits découlant du travail fait		Introduction B ; Section I.C ; Section III
68. Renforcer les moyens de l'inspection du travail pour le contrôle des secteurs et sites notoirement liés au recrutement irrégulier des travailleurs migrants		
69. Consacrer la dissociation entre le rôle de l'inspection du travail, en tant que moyen de protection des droits des travailleurs et de contrôle de leurs conditions de travail d'une part, et le contrôle de la régularité du séjour du travailleur par les services de l'immigration, d'autre part.		
70. Renforcer les sanctions prévues par l'article 266 du CT à l'égard de l'employeur de travailleur irrégulier avec des sanctions d'amendes conséquentes, qui peuvent être cumulées à des peines de prison dans le cas d'abus des droits		

212 Notamment, effectuer les modifications suivantes :

- Enlever la mention de la nationalité dans la réglementation des PAMT, et prévoir juste la condition d'inscription dans les BE ;
- Prévoir, par arrêté du ministre de l'emploi, au titre des pièces à fournir pour l'inscription aux BE, la possibilité de présenter le passeport et le titre de séjour, pour les migrants admis au séjour en Tunisie, ou un certificat d'enregistrement délivré par l'UNHCR ;
- Ajouter un code dans le système d'enregistrement des demandeurs d'emploi permettant de saisir ces identifiants.



Parties prenantes et recommandations		Section pertinente de l'étude
Recommandations relatives à l'UGTT		
71.	Renforcement de l'expertise des cadres de l'UGTT et des syndicats affiliés sur les droits des travailleurs migrants et sur les normes du recrutement équitable	Introduction B ; Section I.C ; Section III
72.	Proposer des services de conseil et d'information aux travailleurs migrants : lecture d'offres de travail, vérification de conformité des contrats de travail, éducation aux droits fondamentaux au travail et au droit syndical, brochure d'information	
73.	Construire un plaidoyer pour la ratification des conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants et la migration pour l'emploi (Nos.97 et 143), et la convention No.189 sur les travailleurs(ses) domestiques	

BIBLIOGRAPHIE

Textes juridiques

Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés

Loi No.65-25 du 01/07/1965 telle que modifiée par la loi No.2005-32 du 04/04/2005 relative à la situation des employés de maison

Loi No. 66-27 du 30/04/1966, portant promulgation du code du travail telle que modifiée la loi No.94-29 du 21/02/1994, et par la loi No.96-62 du 15/07/1996

Loi No.1968-07 du 08/03/ 1968 relative à la condition des étrangers en Tunisie

Décret No.1968-198 du 28/06/1968 réglementant les conditions d'entrée et de séjour des étrangers en Tunisie

Loi No. 72-35 du 27/04/1972 portant création de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique telle que modifiée par la loi No. 92 - 103 du 02/11/1992

Loi No. 93 -11 du 17/02/1993 portant création de l'Agence Tunisienne de l'Emploi (devenue par la loi de 2003 l'ANETI)

Décret No. 94-815 du 11/04/1994, fixant les tarifs des droits de chancellerie tel que modifié par les décrets No. 97-1351 du 21/07/1997, No. 98-1139 du 11/04/1998 et No. 2005-1052 du 31/03/2005.

Décret No. 97-1930 du 29/09/1997 fixant les attributions et le fonctionnement des bureaux de l'emploi relevant de l'Agence Tunisienne de l'Emploi

Loi No. 99-101 du 31/12/1999, portant loi de finances pour l'année 2000 (JORT No. 105 du 31-12-99) Articles 13 et 14 : « Création du fonds national de l'emploi »

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

Décret No.2001-1254 du 28/05/2001, complétant le décret No. 94-492 du 28/02/1994, portant fixation des listes des activités relevant des secteurs prévus par les articles 1, 2, 3 et 27 du code d'incitation aux investissements

Loi No. 2002-101 du 17/12/2002, portant loi de finances pour l'année 2003 (JORT No. 102 du 17/12/2002) (Articles 27 et 28 : « Affectation de ressources au profit du fonds national de l'emploi »

Convention collective cadre, modifiée par l'avenant No.3 du 04/05/2004

Décret No.2007-1717 du 05/07/2007, fixant les attributions du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes

Décret No.2009 du 09/02/2009 fixant les programmes du fonds national de l'emploi, les conditions et les modalités de leur bénéfice, modifié et complété par le décret No. 2012 - 953 du 02/08/2012 et le Décret No. 2013-3766 du 18/09/2013

Loi No. 2010-58 du 17/12/2010, portant loi de finances pour l'année 2011

Loi No.2010-49 du 01/11/2010 complétant la loi No. 85-75 du 20/07/1985 relative au régime applicable aux personnels de la coopération technique

Décret No.2010-2948 du 09/11/2010 fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercer par les établissements privés d'activités de placement à l'étranger

Décret - loi No. 2011-16 du 26/03/2011 relatif au fonds national de l'emploi (JORT No.21 DU 29/03/2011)

Décret No.2012-2369 du 16/10/2012 fixant les programmes du fonds national de l'emploi, les conditions et les modalités de leur bénéfice

Loi organique No. 29-2015 relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes

Loi No.71-2016 du 30/09/2016 sur l'investissement



Conventions de l'OIT

Convention sur l'inspection du travail, 1947 (No.81),
 Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (No.122),
 Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (No.144)
 Convention sur le service de l'emploi, 1948 (No.1948).
 Convention sur les travailleurs migrants, 1949 (No.97)
 Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires, 1975 (No.143)
 Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (No.181)
 Convention sur les travailleuses domestiques, 2011 (No.189)
 Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (No.29)

Publications scientifiques, rapports et articles de presse

Assabah. 2015. Déclaration du Secrétaire d'Etat à la Migration et à l'Intégration Sociale. 16 septembre. www.assabah.com.tn
 Assises de l'Immigration Tunisienne et des Tunisien(ne)s à l'étranger. 2011. *Cahier de doléances*.
 Banque mondiale. 2012. *Reviewing the Functioning of Bilateral Labor Agreements: Insights from the French Tunisian Agreement and Other Prominent Schemes*, Note stratégique, (Marseille, Centre de Marseille pour l'intégration en Méditerranée).
 Barbier, J.P. 2006. *L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb : Etude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie*. (Genève, Organisation Internationale du Travail, Unité analyse de l'emploi, Département de la stratégie en matière d'emploi).

Ben Jelili, R. et M. Jellal. 2002. « Transferts des migrants tunisiens et qualification – théorie et évidence », *L'Actualité économique*, Vol. 78, No. 3, pp. 397-410.

Ben Jemia, M. et S. Ben Achour. 2014. *Plaidoyer pour une réforme des lois relatives aux migrants, aux étrangers, et à la nationalité en Tunisie*. Coordonné par H. Boubakri. (Sousse, Réseau Euro-Méditerranéen de Droits Humains, Centre de Tunis pour la Migration et l'Asile (CeTuMa)).

Boubakri, H. 2013. *Revolution and International Migration in Tunisia*, MPC Research Report 2013/04, Migration Policy Center, European University Institute, Florence, <http://www.migrationpolicycentre.eu/docs/MPC-RR-2013-04.pdf>

Boubakri, H. 2016. « Migration et asile en Tunisie depuis 2011 : vers de nouvelles figures migratoires ? ». In : *Revue Européenne des migrations internationales*, Vol.31, No.3 et 4, pp.17-40.

Boubakri, H. et S. Mazella. 2005. La Tunisie entre transit et immigration : politiques migratoires et conditions d'accueil des migrants africains à Tunis. *Autrepart*. Vol.4, No.36, pp.149-165.

Boubakri, H. et G. Simon. 2015. Article : Tunisie. In Simon, G. (Dir.) *Dictionnaire des migrations internationales. Approche géohistorique* (Paris, Armand Colin), pp.308-315.

Bureau International du Travail. 2008. Guide pour les agences d'emploi privées. Réglementation, contrôle et application. Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS), Programme pour la Promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (DECLARATION). (BIT, Genève).

-----, 2009.
 The cost of coercion, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 98rd Session, (Geneva 2009).

- . 2011.
Mémorandum technique sur le diagnostic de l'administration du travail en Tunisie. Gouvernance et Tripartisme LAB/ADMIN. Programme d'administration et d'inspection du travail. (Genève, OIT)
- . 2012.
Estimation du travail forcé dans le monde Résumé. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_182009.pdf
- . 2016a.
Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable. 5-7 septembre. MEFR/2016. (Genève, OIT, Département des conditions de travail et de l'égalité).
- . 2016b.
Report of the Director-General. Fourth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Fair Recruitment (Geneva, 5-7 September 2016). Governing Body. 328th Session, Geneva, 27 October – 10 November 2016. GB.328/INS/17/4 (Genève, OIT, Département des conditions de travail et de l'égalité).
- . 2016c.
L'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force. Document d'information et projet de principes directeurs de l'OIT en vue de la Réunion technique tripartite sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force (Genève, 5-7 juillet 2016). TMARLM/2016. (Genève, Bureau International du Travail, Service des Migrations de Main-d'œuvre).
- Bureau International du Travail – Tunisie et Maison du Droit et de la Migration. A paraître. *Entamer un dialogue entre l'UGTT et les travailleurs migrants en Tunisie : Vers une stratégie de syndicalisation.* Projet FAIR Tunisie.
- Calzado, R. 2007. "Labour Migration and Development Goals: The Philippine Experience". International Dialogue on Migration. Workshop on "Making Global Labour Mobility A Catalyst For Development". Session II : Key Policy Elements in Comprehensive Labour Migration Management 08 October 2007, WMO Conference Center, Geneva.
- Chandoul M., Boubakri H., Simon G., et J. Costa-Lascoux. 1991. « Migrations clandestines et contrebande à la frontière tuniso-libyenne ». In: *Revue européenne des migrations internationales*, Vol. 7, No.2. L'Europe de l'Est, la communauté et les migrations. pp. 155-162.
- Di Bartolomeo, A., Fakhoury, T. et D. Perrin. 2010. *Tunisie : Profil Migratoire.* (Florence, Consortium pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales, European University Institute). http://www.enpi-info.eu/library/sites/default/files/MP_Tunisia_FR.pdf
- European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. 2010. Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects. Vol. 2; National Background Papers Maghreb (Morocco, Algeria, Tunisia). Occasional Papers No.60 (Brussels, European Commission).
- Fondation européenne pour la formation. 2015. *Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences (MISMES) : Tunisie.* (Turin, Fondation européenne pour la formation).
- Gouvernement de la République tunisienne. 2015. *Stratégie nationale migratoire.* Version provisoire.
- Gouvernement de la République tunisienne. 2013. Contrat social. Document en arabe disponible sur le site web : www.leaders.com.tn



- Hanafi, S. 2014. *Examen des législations et des pratiques concernant les travailleurs migrants et recommandations en vue de mieux protéger les travailleurs migrants, hommes et femmes*. Projet : « Améliorer la gouvernance de la migration de main d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants » IRAM. Rapport non publié. (Tunis, Bureau International du Travail, Confédération Suisse).
- Hibou, B. 2011. « Tunisie : Economie politique et morale d'un mouvement social ». Introduction au dossier. In : *Politique Africaine*. No.121, mars, pp.5-22.
- Hibou, B., Meddeb, H., M.Hamdi. 2011. *La Tunisie d'après le 14 janvier et son économie politique et sociale, les enjeux d'une reconfiguration de la politique européenne*. (Paris, Fonds d'Analyse des Sociétés Politiques).
- Huetz de Lempis, X. Philippines. In Simon, G. (Dir.). 2015. Dictionnaire des migrations internationales. Approche géo-historique. (Paris, Armand Colin), pp.732-739.
- Institut National de la Statistique. 2015a. *Les projections de la population : 2014-2044*. Décembre. (Tunis, Institut National de la Statistique). http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/projection_2014.pdf
- . 2015b. Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014. Principaux indicateurs. (Tunis, Institut National de la Statistique).
- . 2016. Note sur l'enquête nationale de l'emploi, T1 2016. <http://www.ins.tn/fr/publication/note-sur-lenqu%C3%AAt-nationale-de-l%E2%80%99emploi-t1-2016>
- International Labour Office. 2015. *The role of ASEAN labour attachés in the protection of migrant workers*. Policy Brief Issue No. 1. (Bangkok, ILO Regional Office for Asia and the Pacific).
- Jaulin, T. et B. Nilsson. 2016. « Voter ici et là-bas ! les Tunisiens à l'étranger depuis 2011 ». In : *Revue Européenne des migrations internationales*, Vol.31, No.3 et 4, pp.41-72.
- Jhinaoui, K. 2016. In 'Vers l'élaboration d'une stratégie nationale de migration organisée', *La Presse*. 21 septembre. <http://www.lapressenews.tn/article/vers-l-elaboration-d-une-strategie-nationale-de-migration-organisee/94/6749>
- Kriaa, M. 2014. *Diagnostic de la gouvernance de la migration de main d'œuvre en Tunisie : Synthèse des recommandations*. Projet : « Améliorer la gouvernance de la migration de main d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants » IRAM. Rapport non publié. (Tunis, Bureau International du Travail, Confédération Suisse).
- Kriaa, M., S. Talbi, S. Lameri, R. Ben Slimen, M. Falleh. 2013. *Migration de 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 de travail en vue d'améliorer les systèmes d'information sur le marché de l'emploi (SIME) ». (Tunis, Organisation Internationale pour les Migrations).
- Martin, I. 2013. *Diagnostic institutionnel et propositions pour une feuille de route pour l'intégration de la migration dans la planification du développement en Tunisie*. (Tunis, Organisation Internationale pour les Migrations).
- Mejri, S. 2016. *وهمية في دول خليجية وتأثيرات بالآلاف الدينارات ! الدعارة والتشرد يعصفان بفتيات وشبان تونسيين عقود عمل*. (Contrats fictifs de travail dans des pays du Golfe et des visas à des milliers de dinars ! De jeunes hommes et femmes tunisiens dans la tourmente de la prostitution et l'errance). www.joumhouira.com
- Mouley, S. 2016. *Étude qualitative d'évaluation de l'impact socioéconomique et des besoins des Libyens en Tunisie*. (Genève, Organisation Internationale pour les Migrations).

- Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications. 2013. *Le marché du Travail en Tunisie*. (Tunis, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi).
- Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE)/Direction de l'Information et des Relations Publiques (DIRP) OTE/DIRP.2012. Répartition de la Communauté tunisienne à l'étranger (2012) (Tunis, Office des Tunisiens à l'Etranger).
- Organisation Internationale pour les Migrations. 2013. *Etude exploratoire sur la traite des personnes en Tunisie*. (Tunis, OIM).
- Robin, N. 1995. Les espaces de transit dans les migrations internationales ouest-africaines. Le territoire, lien ou frontière ?, Paris, 2-4 octobre. Présentation du Programme MRTMIGRINTER, Université de Poitiers.
- Union Générale Tunisienne du Travail. 2008. Bilan des négociations collectives dans le secteur privé : Diagnostic et perspectives (Tunis, UGTT).
- World Bank. 2016. *Migration and Remittances Factbook*. 3rd edition. KNOMAD project. Washington D.C.: World Bank Group.



ANNEXE : Liste des entretiens et parties prenantes consultées

Cadrage de l'étude

- ♦ M. A. Messaoudi, Directeur Général, et M. W. Bled, Chef de Service, Direction Générale de l'Émigration et de la Main d'œuvre étrangère, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE), 04/10/2016
- ♦ Mme H. Rais, Directeur ; M. M. Saadi, DGCIM ; Mme M. Ben Amor, Direction Générale de la Coopération Internationale et des Migrations, Secrétariat d'Etat à l'Immigration et aux Tunisiens à l'étranger, Ministère des Affaires Sociales (MAS), 04/10/2016
- ♦ M. S. Silini, Directeur Central du Social, et M. Z. Charfi, Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), 04/10/2016
- ♦ M. S. Ben Hadj Hassine, Expert UGTT, et M. M. Skandrani, Expert UGTT, Département des Relations Arabes, Internationales et Migrations, Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), 06/10/2016
- ♦ Mme I. Najja, Assistante Principale Projet Lutte Contre la Traite des Personnes, et M. G. Lautrédou, Programme Manager, Programme régional Développement et Protection, Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), 06/10/2016
- ♦ M. S. Medini, Directeur des programmes d'insertion, de placement et de l'emploi international, Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI), 06/10/2016
- ♦ M. M. Ayadi, Directeur Pays, ADECCO, 07/10/2016
- ♦ M. E. Salhi, Directeur Général et Président, et M. M.A. Krichen, Chef de service, Direction du recrutement des coopérants avec : Afrique, Europe, USA, Canada, Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT), 07/10/2016
- ♦ Section I. Cadre juridique
- ♦ M. Saadi, Inspecteur du travail, Direction générale de la coopération internationale en matière de migration, MAS, 05/09/2016
- ♦ M. S. Mdini, ANETI, 06//09/2016
- ♦ M. W. Blel, Direction générale de l'Émigration et de la Main d'œuvre étrangère, MFPE, 08/09/2016
- ♦ Mlle Jbali, Gérante d'AEP, Bayrek Al Arab, 09/09/2016.
- ♦ M. Foudhali, Gérant d'AEP, Tunis Skills, 09/09/2016
- ♦ M. M. Ayadi, Directeur pays, ADECCO, 09/09/2016
- ♦ M. Edersa, Chef de BETI, Bab Bhar, 14/09/2016
- ♦ M. Ouali, Directeur Contrôle de la législation du travail, DGIT, 15/09/2016
- ♦ Mme Sefta, Chef de BETI, Ettadhamen, 21/09/2016
- ♦ Mme Cherifa, Responsable d'un bureau de service à El Manar, 22/09/2016
- ♦ Mme Souad, Responsable d'un bureau de service à El Manar, 22/09/2016
- ♦ Mme Rais, Directeur, MAS, 04/10/2016
- ♦ Mme Ben Amor, Secrétariat d'Etat à l'Immigration et aux Tunisiens à l'Etranger, 04/10/2016
- ♦ M. Silini, Directeur Central du Social, UTICA, 04/10/2016
- ♦ M. Ben Hadj Hassine, Expert UGTT, Département des relations arabes, internationales et migrations, 06/10/2016
- ♦ M. Ourari, Directeur de la législation du travail, MAS, 24/10 /2016

Section II. Défis de l'intermédiation

- ♦ ANETI, 06/10/ 2016
- ♦ ADECCO, 07/10/2016
- ♦ ATCT, 07/10/2016
- ♦ ATCT, 13/10/ 2016
- ♦ ATCT, 14/10/2016
- ♦ Agence 1, Kairouan, 16/10/2016
- ♦ Agence 2, Tunis, 17/10/2016



- ♦ Agence 3, Tunis, 17/10/2016
- ♦ Agence 4, Tunis, 18/10/2016
- ♦ Agence 5, Tunis, 18/10/2016
- ♦ Directeur des ressources humaines, Assurance et Banque, 18/10/2016
- ♦ Gérant, Agence 6, Tunis, 19/10/2016
- ♦ M. M. Ben Touati, Directeur de la promotion de l'emploi, MFPE, 20/10/2016
- ♦ BETI Bardo, 20/10/2016
- ♦ BETI Ben Arous, 21/10/2016
- ♦ BETI Ariana, 26/10/2016
- ♦ Agence 7, Tunis, 26/10/2016
- ♦ Bureau National d'Emploi des Cadres (BNEC), 27/10/2016
- ♦ Consultant en recrutement ancienne responsable de ressources humaines, Bureau de recrutement privé et Banque, 28/10/2016

Section III. Recrutement des travailleurs migrants

- ♦ Entretien travailleur syrien, Tunis, 12/07/2016
- ♦ Entretien travailleur congolais, Tunis, 12/07/2016
- ♦ Entretien travailleuse domestique ivoirienne, Tunis, 12/07/2016
- ♦ Entretien demandeur d'asile syrien, Tunis, 12/07/2016
- ♦ Entretien demandeur d'asile syrien, Tunis, 13/07/2016
- ♦ Entretien travailleur irakien, Tunis, 14/07/2016
- ♦ Entretien travailleur ivoirien, Tunis, 17/07/2016
- ♦ Entretien travailleur ivoirien, Tunis, 19/07/2016
- ♦ Entretien travailleuse domestique ivoirienne, Tunis, 19/07/2016
- ♦ Entretien travailleuse domestique ivoirienne, Tunis, 20/07/2016
- ♦ Entretien employeuse tunisienne, Tunis, 20/07/2016
- ♦ Entretien travailleur ivoirien, Tunis, 20/07/2016
- ♦ Entretien travailleuse domestique ivoirienne, Tunis, 21/07/2016
- ♦ Entretien M. M. Dhib, Direction générale de la police aux frontières, 21/07/2016
- ♦ Entretien étudiant camerounais, Sfax, 23/07/2016
- ♦ Entretien travailleur burundais, Sfax, 23/07/2016
- ♦ Entretien M. J. Kasonga Mukuta, Secrétaire général de l'association Afrique Intelligence, Sfax, 23/07/2016
- ♦ Entretien travailleur ivoirien, Sfax, 24/07/2016
- ♦ Entretien travailleuse domestique ivoirienne, Sfax, 24/07/2016
- ♦ Entretien Père David, Caritas Sfax, 24/07/2016
- ♦ Entretien étudiante burundaise, Sfax, 25/07/2016
- ♦ Entretien travailleur congolais, Tunis, 25/07/2016
- ♦ Entretien étudiante malgache, Sfax, 26/07/2016
- ♦ Entretien travailleur soudanais, Médenine, 29/07/2016
- ♦ Entretien M. Slim. M, CRT Médenine, 29/07/2016
- ♦ Entretien travailleur égyptien, Médenine, 30/07/2016
- ♦ Entretien travailleur soudanais, Médenine, 03/08/2016
- ♦ Entretien étudiante guinéenne, Sousse, 05/08/2016
- ♦ Entretien travailleuse domestique guinéenne, Sousse, 05/08/2016
- ♦ Entretien travailleuse domestique ivoirienne, Sousse, 05/08/2016
- ♦ Entretien travailleur ivoirien, Sousse, 06/08/2016
- ♦ Entretien travailleur guinéen, Sousse, 06/08/2016
- ♦ Entretien travailleuse ivoirienne, Sousse, 06/08/2016
- ♦ Entretien travailleur ivoirien, Sousse, 07/08/2016
- ♦ Entretien travailleur guinéen, Sousse, 07/08/2016
- ♦ Entretien travailleur camerounais, Sousse, 08/08/2016
- ♦ Entretien M. I. Nakouri, ADRA, 24/08/2016



- ◆ Entretien M. W. Blel, Chef de Service, Direction générale de l'Émigration et de la Main d'œuvre étrangère, MFPE 24/08/2016
- ◆ Entretien représentant de l'AESAT, Tunis, 25/08/2016
- ◆ Entretien travailleur ivoirien, Tunis, 03/09/2016
- ◆ Entretien travailleuse ivoirienne, Tunis, 03/09/2016
- ◆ Entretien étudiant camerounais, Tunis, 03/09/2016
- ◆ Entretien travailleuse ivoirienne, Tunis, 03/09/2016
- ◆ Entretien travailleuse domestique ivoirienne, Tunis, 04/09/2016
- ◆ Entretien M. A. Abidi, ANETI, 08/09/2016
- ◆ Entretien M. H. El Aderissa, BETI, Bab Bhar, 26/09/2016

**Service des Principes et droits fondamentaux
au travail (FUNDAMENTALS)**

Service de la Migration de main-d'œuvre (MIGRANT)

Bureau international du Travail

4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22 – Suisse
Tel.: +41 (0) 22 799 61 11

www.ilo.org/fair

 **@ILO_FairRecruit**



ISBN 978-92-2-134090-4



9 789221 340966