

ÉTAT DU MARCHÉ DE L'EMPLOI INTERNATIONAL ET IDENTIFICATION DES OPPORTUNITÉS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI TUNISIENS



Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Les désignations employées et la présentation des documents dans cet ouvrage n'impliquent pas l'expression par l'OIM d'une quelconque opinion quant au statut juridique d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une zone, ou de ses autorités, ou concernant ses frontières ou ses limites.

L'OIM croit profondément que la migration humaine et ordonnée est bénéfique pour les migrants et la société. En tant qu'organisation intergouvernementale, l'OIM agit avec ses partenaires de la communauté internationale afin d'aider à résoudre les problèmes opérationnels que pose la migration ; de faire mieux comprendre quels en sont les enjeux ; d'encourager le développement économique et social grâce à la migration ; et de préserver la dignité humaine et le bien-être des migrants.

Cette publication a été possible grâce au soutien financier de l'Union européenne, dans le cadre du programme THAMM « Pour une approche globale de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main d'œuvre en Afrique du Nord ». Les opinions exprimées ici sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de l'Union européenne.

Publié par : Organisation internationale pour les migrations (OIM)
Bureau de Tunisie
6, Passage du Lac le Bourget
1053 Les Berges du Lac, Tunis
Tunisie
Courriel : IOMTunis@iom.int
Site web : <https://tunisia.iom.int/fr>

Cette publication a été publiée sans faire l'objet d'une édition officielle par l'OIM.

Citation requise : Organisation internationale pour les migrations (OIM) (2023). *État du marché de l'emploi international et identification des opportunités pour les demandeurs d'emploi tunisiens*. OIM, Tunis.

ISBN 978-92-9268-761-8 (PDF)

© OIM 2023



Certains droits réservés. Cet ouvrage est mis à disposition au titre de la licence [Creative Commons Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modification 3.0 Organisations internationales \(CC BY-NC-ND 3.0 IGO\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode)*.

Pour plus de détails, voir la section [Droit d'auteur et conditions d'utilisation](#).

Le présent ouvrage ne doit pas être utilisé, publié ou rediffusé dans l'intention première d'en obtenir un avantage commercial ou une compensation financière, sauf à des fins éducatives, par exemple, aux fins de son intégration dans un manuel.

Autorisations : Toute demande concernant l'utilisation à des fins commerciales ou les droits et licences doit être adressée à publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

ÉTAT DU MARCHÉ DE L'EMPLOI INTERNATIONAL ET IDENTIFICATION DES OPPORTUNITÉS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI TUNISIENS



Financé par
l'Union européenne



TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	VI
ACRONYMES	VII
SOMMAIRE EXÉCUTIF.....	VIII
CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	viii
APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE	viii
PROFIL MIGRATOIRE DE LA TUNISIE	ix
ANALYSE DES BESOINS DES PAYS CIBLES	xi
<i>BENCHMARK</i>	xi
LIMITES DU MODÈLE TUNISIEN.....	xiii
RECOMMANDATIONS	xiii
CONTEXTE GÉNÉRAL DE L'ÉTUDE	XV
CADRE DE L'ÉTUDE.....	xv
APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE	XVI
APPROCHE QUALITATIVE.....	xvi
APPROCHE QUANTITATIVE.....	xvii
Cadre d'échantillonnage	xvii
Échantillonnage.....	xvii
Taille et conception de l'échantillon	xvii
Questionnaire.....	xviii
Administration de l'enquête	xviii
Limites de l'approche méthodologique	xviii
APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DU CHOIX DES PAYS DE DESTINATION ETUDIÉS	xviii
Priorisation des pays cibles pour les migrants tunisiens	xviii
ANALYSE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI INTERNATIONAL.....	1
CONTEXTE.....	1
Cartographie des politiques et stratégies mise en place en matière de migration	2
Programmes mis en œuvre en matière de migration des compétences	3
PROFIL MIGRATOIRE DE LA TUNISIE	6
La répartition des migrants actuels selon les régions de résidence	7

La répartition des migrants actuels selon le pays d'accueil.....	7
La répartition selon le niveau d'études.....	7
La répartition des migrants actuels selon les raisons de départ	8
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE RÉALISÉE	9
ANALYSES DES BESOINS DES PAYS CIBLES	11
France.....	12
Allemagne.....	16
Italie.....	20
Canada.....	26
Belgique.....	37
Émirats arabes unis	43
Qatar.....	48
POTENTIEL DE LA TUNISIE AU NIVEAU DES PAYS CIBLES	50
RÉALISATIONS DU PROGRAMME THAMM.....	54
<i>BENCHMARK</i>.....	57
CHOIX DES PAYS	57
<i>BENCHMARK</i> DES MESURES.....	58
RECOMMANDATIONS.....	61
PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU <i>BENCHMARK</i>	61
ANALYSE DES LIMITES DE LA TUNISIE DANS LE SOUTIEN DE L'INSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI TUNISIENS DANS LES MARCHÉS D'EMPLOI INTERNATIONAUX CIBLES	63
Limites stratégiques	63
Limites opérationnelles	63
MESURES STRATÉGIQUES ET OPÉRATIONNELLES PROPOSÉES	64
Mesures stratégiques.....	65
Mesures opérationnelles	69
FEUILLE DE ROUTE D'IMPLÉMENTATION DES MESURES PROPOSÉES.....	84
MESURES STRUCTURANTES POUR LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES PROPOSÉES.....	85
PROCHAINES ÉTAPES.....	86
ANNEXES	88
BIBLIOGRAPHIE.....	92

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Aperçu des critères, sous-critères et les ratios de pondérations appliqués pour la priorisation des pays	XX
Figure 2. Les principaux pays et régions de migration des demandeurs d'emploi tunisiens	6
Figure 3. Répartition des migrants actuels selon les régions de résidence	7
Figure 4. Conditions d'acceptation d'un emploi en Tunisie	9
Figure 5. Conditions d'acceptation d'un emploi à l'étranger	9
Figure 6. Préférences d'emploi à l'étranger	10
Figure 7. Les moyens de migration mentionnés	10
Figure 8. Nombre des postes vacants en milliers par secteur, 2022	12
Figure 9. Évolution du nombre des travailleurs tunisiens en Allemagne (stock migratoire)	18
Figure 10. Répartition de la population active tunisienne en Allemagne selon la qualification, 2022	19
Figure 11. Évolution de la population active étrangère en Italie	23
Figure 12. Taux d'emploi selon le pays d'origine, 2019 (en %)	23
Figure 13. Répartition de la population étrangère selon le niveau de qualification de la profession, 2020	24
Figure 14. Répartition de la population active tunisienne selon le secteur, 2019	25
Figure 15. Évolution des postes vacants (en milliers)	26
Figure 16. Évolution des postes vacants au Québec	27
Figure 17. Répartition des postes vacants selon l'expérience exigée	28
Figure 18. Nombre des postes vacants selon le domaine de profession	29
Figure 19. Répartition des migrants selon le domaine d'activité	32
Figure 20. Évolution des postes vacants en Ontario	34
Figure 21. Nombre des postes vacants selon le domaine de profession, 2023	34
Figure 22. Évolution des postes vacants	37
Figure 23. Répartition des secteurs selon le taux de vacance, 2022	37
Figure 24. Répartition des postes vacants selon la région, 2022	38
Figure 25. Répartition en pourcentage de la main-d'œuvre non-émirienne (en %), 2019	44
Figure 26. Taux d'emploi des émiriens et non-émiriens (en %), 2019	44
Figure 27. Répartition de la population active étrangère aux Émirats arabes unis selon le niveau éducatif (en %), 2019	44
Figure 28. Répartition des coopérants ATCT aux Émirats arabes unis selon le domaine d'activité, 2019	46
Figure 29. Évolution des permis de travail délivrés au Qatar	48
Figure 30. Répartition de la population active migrante par occupation	49
Figure 31. Proposition de mesures stratégiques et opérationnelles	64
Figure 32. Feuille de route d'implémentation des mesures proposées	84
Figure 33. Calendrier de mise en place des mesures proposées	84

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Les principaux motifs de départ pour les migrants actuels	8
Tableau 2. Classement final des pays priorisés	11
Tableau 3. Les métiers en tension en manque de personnel en France, 2021	13
Tableau 4. Métiers occupés par les migrants, 2021	14
Tableau 5. Répartition des professions en tension ouvertes à la main-d'œuvre étrangère par catégorie.....	17
Tableau 6. Répartition des professions selon le groupe de profession et le taux de vacance	22
Tableau 7. Les professions en tension au Québec, 2022	29
Tableau 8. Les professions en tension en Ontario, 2022	35
Tableau 9. Les professions les plus demandées en Flandre, 2022	39
Tableau 10. Les professions en pénurie en Wallonie, 2022	40
Tableau 11. Les professions en pénurie à Bruxelles, 2022.....	42
Tableau 12. Les spécialités les plus demandées sur le marché d'emploi, 2018.....	43
Tableau 13. Répartition en pourcentage de la population active non-émirienne selon l'occupation, 2019	45
Tableau 14. Répartition des contrats de travail aux Émirats arabes unis par année	46
Tableau 15. Matrice des profils.....	51
Tableau 16. Matrice de faisabilité des mesures.....	83

ACRONYMES

ANETI	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant
ATCT	Agence Tunisienne de Coopération Technique
ATFP	Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle
BTP	Bâtiment et travaux publics
CNC	Cadre national des certifications
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGPEMOE	Direction Générale du Placement à l'Étranger et de la Main-d'œuvre Étrangère
ENABEL	Agence belge de développement
ETF	European Training Foundation
GIZ	Agence allemande pour la coopération internationale
INS	Institut national de la statistique
MEFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
ONEQ	Observatoire national de l'emploi et des qualifications
ONM	Observatoire national de la migration
OTE	Office des Tunisiens à l'Étranger
SEED	Skills for Employment and Economic Development
SNEI	Stratégie nationale de l'emploi à l'international et de la protection des droits des travailleurs migrants

SOMMAIRE EXÉCUTIF

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'objectif principal de l'étude consiste à passer en revue les caractéristiques du marché de l'emploi à l'international, ses enjeux et ses tendances, identifier les pays offrant des possibilités d'emploi concrètes correspondant aux qualifications des demandeurs d'emploi tunisiens dont les recherches d'emploi n'ont pas abouti en Tunisie¹. L'objectif, à moyen et long terme, est d'aider le gouvernement tunisien à surmonter les défis liés au chômage, relever les lacunes existantes entre les programmes d'enseignement et de formation professionnelle offerts et les besoins du marché du travail dans les principaux pays identifiés et mieux accompagner et informer les demandeurs d'emploi candidats à la mobilité internationale. Les résultats de cette étude, constitueront une base solide pour affiner l'activité du programme THAMM² relative à la reconnaissance des qualifications et des compétences.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

L'approche méthodologique de l'étude combine des analyses qualitatives et quantitatives menées en collaboration avec le public cible de l'étude pour examiner les besoins en compétences sur la scène internationale et le potentiel des Tunisiens demandeurs d'emplois dont les demandes n'ont pas abouti en Tunisie. L'objectif est d'évaluer le potentiel du marché du travail mondial pour les compétences tunisiennes et de fournir des recommandations sur les mesures à adopter pour développer la compétitivité des compétences tunisiennes et renforcer l'employabilité des travailleurs migrants à l'international.

¹ Le demandeur d'emploi dont les recherches n'ont pas abouti est tout individu qui est actuellement activement à la recherche d'un emploi mais qui n'a pas réussi à trouver un poste correspondant à ses compétences, qualifications ou préférences.

² Le programme « Pour une approche globale de la gouvernance des migrations et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord (THAMM) » est mis en œuvre conjointement par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Agence allemande pour la coopération internationale (GIZ), l'Agence belge de développement (ENABEL) et l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII). Ce programme est financé par l'Union européenne, dans le cadre de la fenêtre Afrique du Nord du Fonds fiduciaire européen d'urgence pour l'Afrique, avec un cofinancement par le ministère Fédéral allemand pour la coopération économique et le développement.

L'approche qualitative de l'étude sur le marché international du travail et la migration des compétences tunisiennes à l'étranger implique une analyse complète de la littérature, ainsi que des entretiens avec des institutions publiques tunisiennes responsables de la formation des compétences tunisiennes et de leur placement à l'étranger.

Une enquête auprès des demandeurs d'emploi a été réalisée visant à fournir une vision holistique des facteurs influençant la migration de la main-d'œuvre tunisienne et des politiques et stratégies mises en place pour gérer ce processus. Le questionnaire comprend 26 questions réparties en six thématiques, couvrant les profils macro et détaillés des répondants, la recherche d'emploi, l'efficacité des programmes d'emploi nationaux, les attentes et les besoins des demandeurs d'emploi et la recherche d'emploi à l'international.

PROFIL MIGRATOIRE DE LA TUNISIE

La migration organisée de la main-d'œuvre joue un rôle déterminant dans le marché de l'emploi tunisien, en contribuant à atténuer la pression sur le marché local tout en restreignant la migration irrégulière. Depuis son indépendance, la Tunisie a conclu des accords de migration avec plusieurs pays, notamment en Europe, avec des besoins en termes de compétences qui évoluent de plus en plus vers une demande axée sur des profils avec des qualifications supérieures.

Le profil migratoire de la Tunisie a connu une évolution constante depuis son indépendance, avec une dernière vague migratoire en réponse à la pandémie du COVID-19 et enjeux socio-économiques qui ont suivi la révolution. Selon l'enquête nationale sur la migration internationale³, parmi la population tunisienne non migrante, environ une personne sur cinq a l'intention de migrer pour travailler, étudier ou vivre à l'étranger. Selon la même étude, il a été établi que le nombre de femmes migrantes, en particulier celles ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, a aussi augmenté progressivement (43,1 % des femmes migrantes ont un niveau d'éducation supérieur)⁴.

La majorité des migrants tunisiens actuels sont installés en Europe, principalement en France, en Italie et en Allemagne, avec une faible proportion en Amérique du Nord et dans les pays arabes. La migration actuelle se compose de plus en plus de profils ayant suivi des études poussées, renforçant la crainte de la fuite des cerveaux. Selon la même source, les raisons principales de départ pour les migrants actuels résident dans la recherche d'emploi en priorité, le regroupement familial et les études dans une seconde priorité.

Cette tendance de migration devrait continuer à croître selon les résultats de l'enquête menée dans le cadre de cette étude, avec 67 % des répondants envisageant de quitter la Tunisie pour chercher un emploi. Parmi eux, 34 % envisagent de partir par leurs propres moyens et 32 % veulent passer par l'ANETI. Aussi, 38 % de ceux qui prévoient de migrer ont déjà commencé le processus de migration et 30 % sont encore en phase de recherche. Selon cette même enquête, 17 % déclarent être confrontés

³ INS et ONM, 2021.

⁴ *Ibid.*

à des obstacles tels que les frais exigés par les agences privées non agréées ou le manque d'expérience et de compétences demandées à l'étranger.

Suivant les résultats de l'enquête menée dans le cadre de cette étude et les différentes études publiées sur la migration des demandeurs d'emploi tunisiens, certaines destinations se dégagent comme prioritaires, avec en tête les pays européens (en particulier l'Allemagne et la France), l'Amérique du Nord (en particulier le Canada) et les pays du Golfe. En termes de typologies d'emplois recherchées, la plupart des demandeurs d'emploi sont intéressés par des emplois administratifs, comptables et financiers.

Il est à noter que les demandeurs d'emploi tunisiens visant ces pays sont conscients de certains freins à leur compétitivité avec 53 % des répondants qui ont mentionné la nécessité de formations et de stages leur permettant d'acquérir une expérience professionnelle favorisant leurs candidatures au niveau des pays ciblés.

ANALYSE DES BESOINS DES PAYS CIBLES

Une matrice de priorisation pour sélectionner les pays à fort potentiel pour les migrants tunisiens a été établie sur la base de données officielles publiées ou des données collectées lors des entretiens conduits avec les structures nationales (par exemple, ATCT, ANETI, ILOSTAT, etc.), alors que les indices appliqués proviennent d'échanges avec des organismes réputés tels que MIPEx⁵, COFACE⁶, OCDE, etc.

Les pays qui se dégagent de cette priorisation sont les suivants : la France, l'Allemagne, l'Italie, le Canada, la Belgique, les Émirats arabes unis et le Qatar.

La Tunisie peut apporter de vraies réponses aux besoins en main-d'œuvre des pays cibles en trouvant, par la même occasion, une solution à ses talents en recherche d'emploi dans plusieurs secteurs. De ce fait, plusieurs domaines d'activité se démarquent où les talents tunisiens pourraient bénéficier aux pays prioritaires dans le cadre de cette étude, notamment :

- Les employés administratifs détenteurs d'une licence ou d'un master en gestion, finance ou comptabilité ;
- Les professeurs de langues étrangères (langue anglaise) ;
- Les ingénieurs en informatique, télématique et télécommunications ;
- Les professionnels de la santé et du paramédical (hors services à la personne) ;
- Les ouvriers qualifiés et non qualifiés en Bâtiment et travaux publics (BTP) ;
- Les métiers de services à la personne.

Il est toutefois important de noter que malgré l'existence de ces opportunités, il est souvent exigé un minimum de formations et de certifications aux demandeurs d'emplois de ces marchés pour pouvoir accéder à ces emplois. Des éléments qui manquent drastiquement aux candidats tunisiens.

BENCHMARK

Pour inspirer de meilleures solutions à l'insertion des Tunisiens au niveau des marchés d'emploi internationaux, des analyses comparatives ont été menées dans le cadre de cette étude, avec notamment une analyse des stratégies et mesures opérationnelles mises en place au niveau de trois pays (la Chine, l'Inde et les Philippines) pour favoriser l'insertion de leurs ressortissants sur le marché de l'emploi international.

⁵ L'indice des politiques d'intégration des migrants (MIPEx) est un outil développé par le Migration Policy Group qui mesure les politiques d'intégration des immigrants dans 52 pays. L'indice MIPEx évalue les politiques dans sept domaines : la mobilité sur le marché du travail, le regroupement familial, l'éducation, la participation politique, l'accès à la nationalité, la lutte contre les discriminations et la santé. L'indice utilise une combinaison de 148 indicateurs politiques et évalue dans quelle mesure les politiques de chaque pays soutiennent l'égalité des chances pour les immigrants de participer à la société. L'indice MIPEx fournit une vue d'ensemble des politiques d'intégration et est largement utilisé par les décideurs politiques, les chercheurs et les organisations de la société civile pour évaluer et comparer les politiques de différents pays.

⁶ Le Coface Country Risk Assessment est un outil développé par la Coface, une compagnie d'assurance-crédit, pour évaluer le risque de faire des affaires dans différents pays. L'indice Coface mesure le niveau de risque associé à la situation politique, économique et financière d'un pays et évalue la probabilité de défaillance des entreprises opérant dans ce pays. L'indice évalue les pays sur une échelle de A à D, A étant le risque le plus faible et D le risque le plus élevé. L'indice Coface prend en compte différents facteurs, notamment les perspectives de croissance économique d'un pays, sa stabilité politique, son environnement juridique et réglementaire, et son système financier. L'indice Coface est un outil utile aux entreprises pour évaluer le risque de faire des affaires dans différents pays, et pour prendre des décisions éclairées sur les lieux d'investissement et d'expansion de leurs activités.

Le choix des pays référencés repose sur :

- Les programmes lancés par la Chine pour mettre les talents locaux en contact avec le marché mondial, suivre les tendances étrangères et soutenir l'innovation ;
- L'histoire de l'Inde dans la migration et son cadre politique complet pour la gestion des migrations, ce qui fait de l'Inde une source de main-d'œuvre attrayante pour de nombreux pays de destination ;
- Les outils mis en place par les Philippines ainsi que leur rôle significatif sur le marché mondial du travail ainsi que les diverses politiques, stratégies et programmes mis en place pour promouvoir et gérer la migration des personnes qualifiées.

L'analyse des différentes expériences a permis de mettre en avant des exemples de facteurs différenciants qui pourraient être repris par la Tunisie au niveau de la planification stratégique ou encore sur le volet opérationnel tel que :

- Le Global Skill Park a été inauguré en 2020 et est une installation de pointe pour la formation professionnelle et le développement des compétences. Le parc vise à fournir une formation dans les technologies émergentes et d'autres secteurs à forte demande pour rendre les travailleurs indiens compétitifs à l'échelle mondiale ;
- Le « Plan national de développement des talents » qui vise à former une main-d'œuvre compétente et de favoriser l'innovation et l'esprit d'entreprise. Ce plan met l'accent sur la formation de professionnels, de scientifiques, de chercheurs, d'entrepreneurs et de leaders innovants dans divers secteurs et domaines. Il vise à améliorer la qualité de l'éducation, renforcer l'enseignement professionnel et technique, et promouvoir des méthodes éducatives créatives et transdisciplinaires. Le plan encourage la coopération internationale, soutient l'entrepreneuriat et les startups, ainsi que la recherche et l'innovation ;
- Le système e-Migrate est une plateforme en ligne qui facilite le recrutement et le déploiement de travailleurs indiens dans divers pays du monde ;
- La mise en œuvre du programme « Skills for Employment and Economic Development » (SEED) qui vise à fournir une formation aux Philippines afin d'améliorer leur employabilité et leur compétitivité sur le marché du travail mondial.

LIMITES DU MODÈLE TUNISIEN

À l'opposé de ce que peut être remarquer au niveau des pays référencés, la Tunisie connaît plusieurs limites d'ordre stratégique et opérationnel dans le soutien de l'insertion des demandeurs d'emploi tunisiens dans les marchés d'emploi internationaux ciblés. Les principales limites stratégiques identifiées sont le manque de planification stratégique et d'orientation claire autour des métiers du futur, ce qui limite la capacité du pays à définir des stratégies de moyen et long terme. Les principales limites opérationnelles identifiées sont, la prospection « attentiste » qui ne couvre pas tous les pays d'intérêt pour la Tunisie, le cursus de formation qui n'est pas adapté aux besoins spécifiques des pays cibles, et la communication inefficace sur les opportunités d'emploi à l'étranger. Ces limites entravent la capacité de la Tunisie à soutenir l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi tunisiens dans les marchés d'emploi internationaux ciblés et nécessitent des actions pour y remédier.

RECOMMANDATIONS

En tenant compte des constats réalisés et du *benchmark*⁷ et de l'analyse des limites stratégiques et opérationnelles d'insertion des Tunisiens demandeurs d'emploi sur le marché d'emploi international, des mesures stratégiques et opérationnelles ont été retenues :

Mesures Stratégiques :

- M1 : Proposer des programmes de coopération internationale spécifiques aux demandeurs d'emploi au chômage et créer des programmes de stages adaptés pour favoriser leur réinsertion professionnelle et leur ouvrir de nouvelles opportunités.
- M2 : Faire la promotion de la coopération internationale autour des intérêts communs de la Tunisie et des pays à fort potentiel pour les migrants tunisiens.

Mesures Opérationnelles :

- M1 : Élaborer et mettre en œuvre un système de certification solide qui s'aligne sur le marché international de l'emploi et fournit un label crédible et reconnu pour les programmes de formation ;
- M2 : Appuyer la cellule de veille stratégique en charge de l'identification des opportunités à l'international pour les demandeurs d'emploi tunisiens et assurer les coopérations proactives entre les acteurs institutionnels en charge du placement à l'international (ONEQ, ATCT, ANETI, etc.) ;
- M3 : Assurer des formations professionnelles sur les métiers destinés aux marchés internationaux cibles (Allemagne, Belgique, Canada, France, Italie) ;
- M4 : Améliorer le site de l'ANETI international et centraliser la communication autour des opportunités d'emploi à l'étranger à travers le développement d'une application fournissant

⁷ Benchmark ou indice de référence.

des informations en temps réel et des conseils sur les opportunités de formation et de recherche d'emploi à l'international ;

- M5 : Développer et promouvoir le concept et les dispositifs du programme « Jeune Professionnel ».

La mise en œuvre des mesures proposées en Tunisie pour faciliter la formation, l'insertion professionnelle et la migration nécessite des améliorations de fond en matière de suivi, de gouvernance et de synergies entre les acteurs clés. Il est également nécessaire de créer un comité de suivi institutionnel composé d'acteurs institutionnels et gouvernementaux clés, tels que l'ANETI, l'ATCT et le ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, pour favoriser le plaidoyer des mesures proposées.

La collaboration entre les différents acteurs est essentielle pour réussir. Il est nécessaire de favoriser les synergies entre les institutions publiques, les entreprises privées, les organisations de la société civile et les partenaires internationaux. Une coopération étroite entre ces acteurs permettra de partager les meilleures pratiques, d'éviter les duplications d'efforts et de mobiliser davantage de ressources pour renforcer l'efficacité des initiatives entreprises.

L'aspect du plaidoyer ne doit pas être négligé. La création d'une coalition d'acteurs engagés, comprenant des représentants de la société civile et des experts du domaine, pourrait jouer un rôle de premier plan dans la sensibilisation des décideurs politiques et du grand public aux enjeux liés à la formation, à l'insertion professionnelle et à la migration.

CONTEXTE GÉNÉRAL DE L'ÉTUDE

CADRE DE L'ÉTUDE

L'étude est menée dans le cadre du projet THAMM « Pour une approche globale de la gouvernance des migrations et de la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique du Nord », une initiative sous-régionale visant à faciliter des opportunités de migration et de mobilité de main-d'œuvre sûres, régulières et ordonnées pour les pays d'Afrique du Nord, dans le but de créer des bénéfices mutuels. Cette initiative est mise en œuvre par un partenariat entre plusieurs organisations internationales, à savoir l'OIT, l'OIM, la GIZ, ENABEL et l'OFII. Le financement du programme provient du Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne pour l'Afrique et est co-financé par le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement.

THAMM est conçu en cohérence avec les cadres politiques existants au niveau mondial, régional et national. Ces cadres incluent les Objectifs de développement durable, le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières au niveau mondial, et le Cadre de politique de migration de l'Union africaine et son Plan d'action 2018-2030 au niveau régional. L'alignement avec ces cadres a été réalisé grâce à une série de consultations préliminaires et d'ateliers impliquant les parties prenantes nationales concernées au cours de la phase de préparation.

L'objectif global de l'étude sur le marché du travail international est d'appuyer le gouvernement tunisien pour répondre aux défis liés à la mobilité de la main-d'œuvre tunisienne.

Afin d'atteindre cet objectif, il est essentiel d'identifier les pays offrant des possibilités d'emploi concrètes correspondant aux qualifications des demandeurs d'emploi tunisiens et d'examiner les écarts existants entre les programmes d'enseignement et de formation professionnelle offerts et les besoins du marché du travail dans les principaux pays identifiés.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Cette étude a été lancée pour apporter des réponses aux écarts entre le potentiel des demandeurs d'emploi tunisiens et les tendances du marché international de l'emploi. Malgré la richesse des informations disponibles, y compris la recherche scientifique, les statistiques nationales et internationales et les observations d'experts, l'équilibre entre l'offre locale et la demande internationale d'emploi reste un défi pour le gouvernement tunisien. Pour relever ce défi, l'approche méthodologique de cette étude combine des analyses qualitatives et quantitatives menées avec le public cible de l'étude afin d'examiner les tendances émergentes sur la scène mondiale. L'objectif est d'évaluer le potentiel du marché du travail mondial en identifiant les secteurs attractifs avec les métiers les plus recherchés et les emplois non-pourvus pour les compétences tunisiennes, et de fournir des recommandations sur les mesures à adopter pour développer la compétitivité des compétences tunisiennes à l'international.

APPROCHE QUALITATIVE

L'approche qualitative de l'étude sur le marché international du travail et la migration des compétences tunisiennes à l'étranger implique une analyse complète de la littérature. Cette recherche documentaire permet de comprendre en profondeur l'état actuel du marché du travail et les raisons de la migration des compétences tunisiennes vers d'autres pays.

En outre, une série d'entretiens a été menée avec les institutions publiques tunisiennes responsables de la formation et du placement de la main-d'œuvre tunisienne à l'étranger. Ces entretiens fournissent des informations précieuses sur les politiques et les stratégies employées par ces institutions pour mieux aviser les demandeurs d'emploi désireux de partir travailler à l'étranger.

L'approche qualitative est conçue pour fournir une compréhension nuancée des complexités impliquées dans la migration des compétences tunisiennes à l'étranger. En combinant des recherches documentaires et des entretiens, l'étude est en mesure de fournir une vision holistique des facteurs influençant la migration de la main-d'œuvre tunisienne et des politiques et stratégies mises en place pour gérer ce processus.

APPROCHE QUANTITATIVE

Dans le cadre de cette étude, une enquête a été menée, afin d'aider à développer un profilage en profondeur de la population d'intérêt, à savoir les demandeurs d'emploi tunisiens dont les recherches d'emploi n'ont pas abouti et qui sont susceptibles de migrer.

Cadre d'échantillonnage

Le cadre d'échantillonnage a été basé sur les données publiques partagées sur le [site](#) de l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) comme référence pour la population étudiée⁸. Sur le total des 8 262 candidats inscrits en septembre 2022, 4 790 ont été retenus et 1 099 ont été collectés et stockés dans le cadre d'échantillonnage.

Échantillonnage

Une base de données a été construite suite à la collecte des données relatives aux candidats inscrits sur le site de l'ANETI. La méthode de l'échantillonnage aléatoire simple (EAS) a été adoptée : chaque unité d'échantillonnage de la population a une chance égale d'être incluse dans l'échantillon. Une méthode qui entre dans la catégorie de l'échantillonnage probabiliste. Cela signifie que lorsqu'il est utilisé, un échantillonnage aléatoire simple donne à tous les membres de la population cible une probabilité égale et connue d'être sélectionnés comme répondants dans le groupe échantillon.

Le choix de cette méthode est justifié par la base de données extraite du site de l'ANETI, ainsi que l'objectif principal de généraliser les résultats d'une étude à toute une population.

Une utilisation de méthodes de sélection aléatoire à chaque étape de l'échantillonnage et échantillonnage à tous les stades avec une probabilité proportionnelle à la taille de la population, dans la mesure du possible, a été suivie.

Taille et conception de l'échantillon

La taille de l'échantillon a été fixée à 500 cas, sélectionnés aléatoirement avec un niveau de confiance de 95 %.

L'échantillon a été stratifié en fonction des sous-critères choisis : gouvernorat, âge et niveau d'éducation.

⁸ ANETI, 2022.

Questionnaire

L'enquête est composée de 26 questions divisées en 6 sections :

- Section 1 : Profils macro des répondants
- Section 2 : Profils détaillés des répondants
- Section 3 : Recherche d'emploi
- Section 4 : Efficacité des programmes d'emploi nationaux
- Section 5 : Attentes / besoins des demandeurs d'emploi
- Section 6 : Recherche d'emploi à l'international

Les sections de l'enquête ont été conçues comme telles pour assurer une analyse pertinente et spécifique à chacun des thèmes traités dans l'étude principale. Cela permet également un croisement plus fluide des différentes questions pour une extrapolation statistique significative : analyse spécifique par critères pertinents (par âge, sexe, niveau d'éducation, diplôme, expérience professionnelle, etc.).

Administration de l'enquête

Les données ont été collectées suivant la méthode CAPI (Entretien Personnel Assisté par Ordinateur) pour assurer une capture optimale des données, une navigation fluide dans le questionnaire et le contrôle de la qualité des données et leur gestion.

Les entretiens ont été menés en dialecte tunisien afin de garantir une bonne compréhension de chaque question et d'offrir un plus grand espace d'expression lors des questions ouvertes.

Limites de l'approche méthodologique

L'interprétation des résultats présentés dans ce rapport et les conclusions qui en découlent sont basées sur les données recueillies au niveau de la revue documentaire, des entretiens menés auprès des parties prenantes du projet et de l'enquête menée auprès des demandeurs d'emploi dont les demandes n'ont pas abouti, inscrits à l'ANETI. L'étude ne prend pas en considération le secteur informel du pays et ne se base que sur des données statistiques vérifiées.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DU CHOIX DES PAYS DE DESTINATION ETUDIÉS

Priorisation des pays cibles pour les migrants tunisiens

Au vu de l'évolution des mouvements de migrants tunisiens, de leurs conditions d'accueil par les pays de destination et de l'évolution des difficultés d'accès au marché du travail dans ces différents pays ; Il est impératif d'identifier, dans le cadre de cette étude, la liste de pays offrant le plus d'opportunités aux potentiels candidats à la migration sur la base d'indicateurs objectifs.

Une matrice de priorisation a été établie pour sélectionner les pays à fort potentiel pour les migrants tunisiens. La matrice de priorisation est basée sur la technique de la matrice de décision qui s'appuie sur un système de notation bien établi et comprend les étapes suivantes :

1. Sélection des critères :

Une première priorisation des pays cibles a été menée sur la base des principaux critères suivants :

- **Attractivité des pays pour les migrants tunisiens** : ce critère évalue la capacité du pays à accueillir les migrants tunisiens en considérant l'historique des relations avec ces migrants, les accords bilatéraux existants et les lois anti-discrimination susceptibles de créer des obstacles à leur intégration.
- **Intégration des migrants** : ce critère fait référence au processus par lequel les migrants tunisiens sont accueillis et intégrés dans la société, notamment l'accès au droit, aux différents services et au marché du travail.
- **Besoin d'accueil des compétences** : ce critère vise à estimer le besoin d'accueil de travailleurs migrants au niveau des pays cibles et les conditions de travail.
- **Représentation de la Tunisie** : ce critère vise à représenter les différentes formes de présence tunisienne dans les pays cibles.

Les critères et sous-critères ont été choisis en fonction de trois axes de réflexion :

- **La pertinence** par rapport à la présente étude (c'est-à-dire que certains critères peuvent inclure par définition un grand nombre de facteurs / sous-critères, mais en veillant à en sélectionner les plus pertinents qui se rapportent directement à cette étude et à la principale méthodologie approuvée).
- **La crédibilité des critères retenus** : les critères retenus sont basés sur des données officielles publiées ou des données collectées lors des entretiens avec les structures nationales (ATCT, ANETI, Département des statistiques de l'OIT, etc.), alors que les indicateurs appliqués proviennent d'organismes réputés (COFACE, MIPEX, OCDE, etc.) discutés et validés dans le cadre d'un atelier de travail avec ces organismes.
- **La possibilité de traduire des critères qualitatifs** : les équipes du projet ont veillé à traduire correctement les critères qualitatifs en critères quantifiables et mesurables afin de garantir l'objectivité de la notation.

Les critères ont été validés par les différentes parties prenantes de l'étude au cours d'un atelier organisé à cet effet⁹. Au cours de cet atelier, les critères pré-identifiés ont été présentés, suivis d'une session de discussion et de brainstorming pour assurer la fiabilité et la crédibilité de chaque critère. Le

⁹ L'atelier s'est tenu le 7 octobre 2022, en présence des parties prenantes du programme THAMM, afin de valider les différents critères et d'évaluer les résultats de la priorisation des pays de destination.

même processus a été appliqué pour les sous-critères et une validation finale a été effectuée pour approuver l'ensemble du processus.

2. Attribution des coefficients de pondération :

- Pour attribuer les coefficients de pondération, les principaux critères ont été classés du plus important au moins important. L'importance désigne le volume de l'impact pour chaque critère sur le choix du pays cible.
- Attribution des coefficients de pondération : les coefficients de pondération ont été attribués à chaque critère et sous-critère sur la base du classement précédent et issu d'un consensus entre les parties prenantes de l'étude (parties prenantes présentes lors de l'atelier organisé le 7 octobre 2022).

3. Attribution des scores :

Une fois les critères et les ratios approuvés, une notation systématique a été effectuée. La fourchette de notation dépend de chaque critère et se soumet à la règle « haut – moyen – bas » avec une compréhension claire de ce que chaque intervalle représente afin de garantir l'objectivité de la notation.

Figure 1. Aperçu des critères, sous-critères et les ratios de pondérations appliqués pour la priorisation des pays

Critère	Ratio de pondération	Ratio de pondération des sous-critères							Total	
		Programmes bilatéraux et présence nationale			Risque du pays			Bonus		
Attractivité des pays pour les travailleurs migrants tunisiens	35 %	Programmes et accords bilatéraux	Anti-Discrimination	Nombre de travailleurs migrants tunisiens (ATCT 2019)	Indicateur risque pays COFACE	Protection sociale	Système de santé	Proximité géographique	Langue (Arabe 100 %, Français 80 %, Anglais 50 %)	100 %
		33 %	33 %	33 %	33 %	33 %	33 %	50 %	50 %	
		50 %			35 %			15 %		
Intégration des migrants	15 %	Indice de mobilité sur le marché du travail	Accès à la nationalité	Pourcentage des migrants	Indice de perspective d'opportunité (travailleurs hautement qualifiés)	Indice de perspective de carrière et de satisfaction	Total			
		35 %	10 %	30 %	10 %	15 %	100 %			
Besoin d'accueil des compétences	40 %	Taux d'emploi/Taux de participation	Différence entre les taux d'emploi des migrants et les résidents du pays	Durée moyenne du travail et prévalence du temps de travail excessif	Nombre total de migrants résidents travaillant	Total				
		35 %	30 %	10 %	25 %	100 %				
Représentation de la Tunisie	10 %	Présence de la diaspora	Présence de l'ANETI à l'international	Nombre des attachés sociaux	Total					
		50 %	20 %	30 %	100 %					
Total	100 %									

Source : Auteurs à partir des données collectées.

ANALYSE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI INTERNATIONAL

CONTEXTE

« Au fil des années, la Tunisie a bénéficié d'un grand nombre de projets de coopération dans le domaine de la migration du travail, d'une part pour faciliter la mobilité des travailleurs tunisiens et d'autre part, pour développer le cadre et les institutions de gouvernance de la migration de main-d'œuvre du pays. »¹⁰ La migration organisée de la main-d'œuvre constitue une alternative et un choix permettant de réduire la pression sur le marché du travail et de limiter la migration irrégulière. Depuis son indépendance, la Tunisie avait conclu des accords de migration de main-d'œuvre essentiellement avec les pays de l'Europe.

Aujourd'hui plusieurs conventions sont opérationnelles avec multiples pays du monde. Certaines d'entre elles contiennent des volets relatifs au développement régional dans le cadre des retours des migrants. Les besoins exprimés par les marchés d'emploi au niveau des conventions et des coopérations techniques s'orientent de plus en plus autour de la migration de main-d'œuvre qualifiée (ingénieurs, staff académique, médecins et professionnels paramédicaux principalement). Face à cette évolution, la Tunisie est appelée à prendre en considération les besoins de son marché local en qualifications, qui est de plus en plus aligné aux tendances globales en termes de besoin en compétences.

¹⁰ ETF, 2021.

Cartographie des politiques et stratégies mise en place en matière de migration

La Stratégie nationale de l'emploi à l'international et de protection des droits des travailleurs migrants

La Stratégie nationale de l'emploi à l'international et de protection des droits des travailleurs migrants¹¹ de la Tunisie est soutenue par le programme THAMM. Cette stratégie vise à élaborer et mettre en œuvre des stratégies globales alignées sur les normes internationales du travail et les droits de l'homme, et à renforcer les mécanismes de protection des travailleurs migrants tout au long du cycle migratoire.

La stratégie est centrée autour de cinq axes principaux :

- Axe 1 : une gouvernance efficace du marché du travail à l'international.
- Axe 2 : un système d'information et de veille intégrant les impératifs évolutifs du marché du travail national et international, ainsi que ceux d'une coopération internationale, permettant une gestion optimale de l'emploi à l'international.
- Axe 3 : un système de formation, structurant un capital humain, adapté aux besoins du marché du travail national et international et aux différentes phases du processus migratoire.
- Axe 4 : un système d'intermédiation et de placement à l'international efficace.
- Axe 5 : une SNEI au service du développement économique et social du pays.

La stratégie nationale de l'emploi à l'international aborde plusieurs domaines clés à travers ses cinq axes distincts. Chaque axe vise à traiter des aspects spécifiques de la gestion des migrations, en proposant des suggestions et des recommandations adaptées. Ces axes incluent des mesures relatives à la réglementation des flux migratoires, à l'intégration des migrants, à la protection des droits des migrants, à la coopération internationale et à d'autres aspects liés à la gestion globale des migrations.

La Réforme de la formation professionnelle¹²

En 2013, le ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a lancé un dispositif de réforme de la formation professionnelle, visant à améliorer le système en place. Ce dispositif comprenait une évaluation approfondie de l'état actuel de la formation professionnelle, permettant ainsi de mettre en évidence ses faiblesses et de formuler des suggestions et des recommandations pour y remédier.

L'un des objectifs clés de cette réforme est « le rayonnement et l'ouverture du dispositif national de formation professionnelle à l'échelle internationale ». Dans le cadre de cet objectif, deux résultats principaux étaient attendus. Tout d'abord, il s'agissait d'établir des partenariats stratégiques dans le

¹¹ Stratégie nationale de l'emploi à l'international et de protection des droits des travailleurs migrants (janvier 2021) – document non publié.

¹² MEFP, 2013.

domaine de la formation professionnelle à l'échelle internationale, afin de favoriser les échanges de bonnes pratiques, les collaborations et les transferts de connaissances avec d'autres pays. Ensuite, il visait à garantir la mobilité des diplômés de la formation professionnelle, leur offrant ainsi des opportunités d'emploi et de carrière à l'étranger.

Cependant, malgré ces ambitions, jusqu'à ce jour, aucune étude d'évaluation complète n'a été réalisée pour mesurer les résultats et l'impact réel de cette réforme. Aucune évaluation publiée ou communiquée n'a été identifiée, ce qui rend difficile de déterminer dans quelle proportion les mesures ont été réalisées.

Programmes mis en œuvre en matière de migration des compétences

Coopérations internationales¹³

La Tunisie a mis en place plusieurs projets de coopération axés sur la migration de main-d'œuvre, en accordant une attention particulière à la main-d'œuvre qualifiée. La délégation de l'Union européenne en Tunisie s'est activement engagée dans le soutien au développement de la main-d'œuvre qualifiée et a lancé de nombreux projets de renforcement des capacités. Ces initiatives ont pour objectif de favoriser, faciliter et créer un environnement propice à la migration de la main-d'œuvre.

Grâce à ces projets de coopération, la Tunisie bénéficie d'un soutien technique et financier pour renforcer ses capacités dans le domaine de la formation professionnelle, de la qualification des travailleurs et de la gestion des migrations. Des programmes de formation ont été mis en place pour améliorer les compétences des travailleurs tunisiens et répondre aux besoins du marché du travail, tant au niveau national qu'international.

Dans le cadre du partenariat pour la mobilité signée entre l'Union européenne et la Tunisie en 2014, deux projets pilotes notables, HOMERe et MENTOR, ont été mis en place :

- HOMERe, qui s'est achevé en septembre 2020, était un programme de stages visant à soutenir la mobilité des jeunes étudiants et diplômés talentueux d'Égypte, du Maroc, et de la Tunisie en proposant des possibilités de stage dans des entreprises établies en France qui exercent leurs activités dans les pays cibles. Le projet comprenait des activités de préparation préalable au départ, de préparation de stages et de réintégration, ainsi que le renforcement du réseau actuel de 34 institutions (universités, entreprises, organisations professionnelles).
- MENTOR, qui a pris fin en 2018, a été mis en œuvre par la municipalité de Milan avec des partenaires au Maroc et en Tunisie. Les activités en Tunisie ont été coordonnées par la ville de Tunis. Le projet comprenait des visites d'étude, la sélection de stages, des campagnes de

¹³ ETF, 2021.

sensibilisation, la diffusion d'informations et de recommandations pour des stages durables. Une deuxième phase, plus ambitieuse, du projet MENTOR a été lancée en juillet 2021. Parmi les projets les plus récents, le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne pour l'Afrique a financé, au cours des cinq dernières années, un certain nombre d'interventions dans le domaine des compétences et de la migration.

Les projets suivants présentent un intérêt particulier :

- Le programme régional THAMM « Pour une approche globale de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord » est mis en œuvre en Tunisie par l'OIM, l'OIT, la GIZ, ENABEL et l'OFII. Il couvre d'autres pays de la région (Égypte et Maroc) et a pour objectif de renforcer les mécanismes de protection des travailleurs migrants tout au long du cycle migratoire. Il porte principalement sur la politique et la gouvernance des migrations et vise la mise en place et /ou l'amélioration des schémas de mobilité régulière et comprend un objectif de reconnaissance des certifications.
- Le projet ProGreS (Gouvernance et stratégie tunisiennes en matière de migration) comprend deux volets spécifiques destinés à soutenir la réintégration des migrants de retour au pays. Il soutient également la mise en œuvre de l'enquête sur les migrations internationales concernant la Tunisie.
- Le projet LEMMA lancé en 2016 d'une durée de 3 ans a eu pour objectif de soutenir la mise en œuvre du partenariat Union européenne -Tunisie pour la mobilité, en renforçant les capacités du gouvernement tunisien à développer et mettre en œuvre sa politique nationale migratoire. L'Union européenne s'est engagée à investir 5 millions d'euros afin de renforcer la capacité des autorités tunisiennes à gérer la migration de travail et la mobilité professionnelle à travers une coopération accrue avec leurs partenaires européens, d'améliorer la connaissance des principales communautés tunisiennes en Europe et de mettre en place un programme ciblé de mobilisation des compétences de la diaspora afin de favoriser l'intégration de la migration dans le développement local et régional, de renforcer les capacités des autorités tunisiennes et des organisations de la société civile à apporter un soutien à la réinsertion des personnes de retour au pays.
- Le grand projet « Perspectives » a été lancé en 2021, dans lequel la Direction suisse du développement et de la coopération s'est engagée à investir 13,8 millions d'euros jusqu'en 2028. Il associe la mobilisation de la diaspora pour soutenir les petites et moyennes entreprises et les investissements en Tunisie, la promotion de la migration circulaire de Tunisiens hautement qualifiés vers des pays européens, ainsi que le renforcement des capacités et des partenariats avec les structures gouvernementales chargées de la migration de main-d'œuvre.

La formation préalable au départ

Récemment, la formation préalable au départ est devenue un aspect important que la Tunisie a commencé à mettre en œuvre. Bien que la plupart des formations proposées par l'ANETI ou l'ATFP ne soient pas spécifiquement adaptées aux futurs migrants, elles contribuent grandement à préparer les compétences locales et à les adapter au marché international. Parmi les efforts déployés dans ce contexte, le programme de formation à la Certification Microsoft proposé par l'ANETI est cité, qui offre aux candidats la possibilité d'obtenir des certifications reconnues à l'échelle internationale. « ANETI Tkawen » est un autre exemple, une plateforme en ligne proposant de multiples formations dans différents domaines, tels que la programmation, la science des données et les compétences relationnelles.

Cependant, ces formations se concentrent principalement sur le développement des compétences relationnelles et ne proposent pas de formations techniques¹⁴.

La mise en place d'un cadre national des certifications (CNC) fait partie des efforts de réforme entrepris par la Tunisie depuis 2008. Il vise à connecter les certificats délivrés par diverses institutions de formation et d'éducation, tout en étant un instrument essentiel pour promouvoir la mobilité internationale des étudiants et des travailleurs, en les référant aux différents cadres régionaux dans le monde. Une commission de suivi de la mise en œuvre du CNC a été créée, mais elle a été suspendue en 2010 et n'est plus opérationnelle actuellement¹⁵.

L'European Training Foundation (ETF) a joué un rôle important en aidant les autorités nationales tunisiennes à promouvoir la transparence des certifications, à élaborer des cadres de certification et à valider les acquis de l'expérience (VAE). Des partenaires tunisiens, tels que les organismes gouvernementaux, les employeurs et les travailleurs, ont été impliqués dans la création du cadre national des certifications et ont participé activement au projet « Certifications pour la Méditerranée » de l'ETF. Ce projet visait à favoriser la transparence des certifications entre les pays, en mettant l'accent sur les secteurs du tourisme et de la construction, qui sont caractérisés par la mobilité des travailleurs.

Un autre projet de coopération dans le domaine des certifications et de la reconnaissance des certifications a été engagé avec le ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, mais il a été interrompu en raison de la pandémie du COVID-19¹⁶.

¹⁴ Information collectée lors de l'entretien avec l'ATCT menée dans le cadre de la présente étude.

¹⁵ MEFP, 2022.

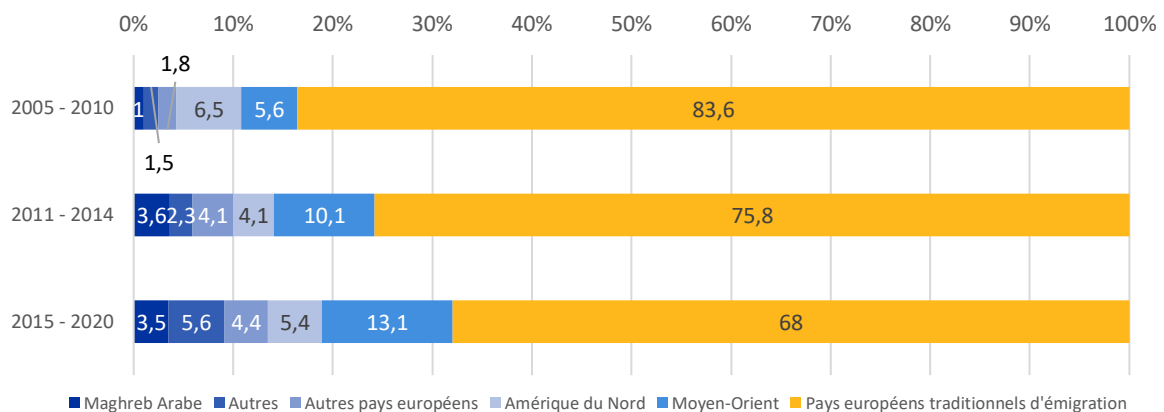
¹⁶ ETF, 2021.

PROFIL MIGRATOIRE DE LA TUNISIE

Depuis l'indépendance de la Tunisie en 1956, la vague migratoire n'a cessé de se développer avec des pics et des changements entraînés par les besoins des pays de destination et l'évolution de la main-d'œuvre et de la situation socio-économique de la Tunisie. La dernière vague migratoire en question a eu lieu à la suite de la pandémie du COVID-19 et la crise socio-économique du pays. Cette tendance ne cesse d'évoluer avec une personne sur cinq de la population non-migrante tunisienne, âgée de 15 ans et plus, déclarant avoir l'intention de migrer pour vivre, travailler et étudier à l'étranger¹⁷.

Durant les cinq dernières années, l'Amérique du Nord, le Grand Maghreb et le Moyen-Orient, ont également capté l'intérêt des migrants tunisiens et le nombre de ces derniers a augmenté progressivement avec une hausse continue de la migration des femmes atteignant actuellement 31 % du total des migrants¹⁸. Cette hausse de la migration des femmes touche particulièrement les femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur¹⁹.

Figure 2. Les principaux pays et régions de migration des demandeurs d'emploi tunisiens



Source : INS et ONM, 2021.

Selon l'enquête nationale sur la migration internationale élaborée par l'Institut national de la statistique et l'Observatoire national de la migration, le nombre des migrants actuels, âgés de 15 ans ou plus, serait estimé à 566 000 en 2021. La moitié de cette frange de la population a migré après l'année 2010.

¹⁷ INS et ONM, 2021.

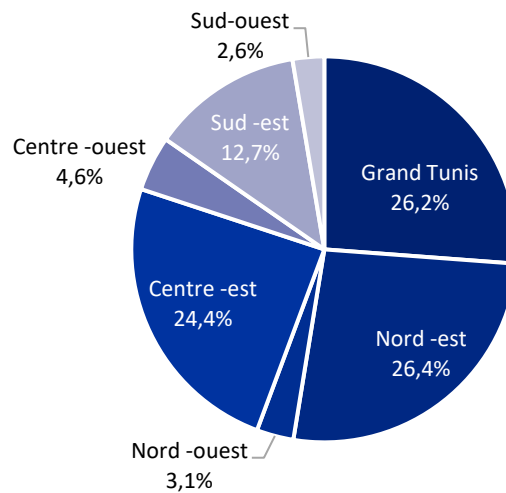
¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ OCDE, 2018.

La répartition des migrants actuels selon les régions de résidence

La répartition spatiale des migrants actuels selon leur région de résidence montre que plus des trois-quarts des migrants actuels sont originaires de trois régions : le Nord-Est (26,4 %), le Grand Tunis (26,2 %) et le Centre-Est (24,4 %).

Figure 3. Répartition des migrants actuels selon les régions de résidence



Source : INS et ONM, 2021.

La répartition des migrants actuels selon le pays d'accueil

La majorité des migrants tunisiens actuels sont installés en Europe, avec trois pays accueillant les trois quarts des migrants : la France (52,5 %), l'Italie (14,1 %) et l'Allemagne (8,2 %). L'Amérique du Nord attire quant à elle 4 % de ces migrants (2,5 % pour le Canada et 1,5 % pour les États-Unis d'Amérique). Il est à noter que 11,4 % des travailleurs tunisiens résidant à l'étranger sont établis dans les pays arabes.

La répartition selon le niveau d'études

La migration actuelle se compose de plus en plus de profils ayant suivi des études avancées renforçant la crainte de la fuite des cerveaux. En effet, Le pourcentage de migrants actuels ayant un niveau d'éducation supérieur et ayant quitté le pays avant l'année 2000 s'élève à 17,3 %, tandis que pour les migrants actuels ayant un niveau d'éducation supérieur qui ont quitté le pays entre 2010 et 2020, ce chiffre atteint 47,4 %²⁰.

²⁰ INS et ONM, 2021.

La répartition des migrants actuels selon les raisons de départ

Les raisons principales de départ pour les migrants actuels sont, en premier lieu le travail (45 %), le regroupement familial (32 %) et les études (11,5 %).

Bien que les motifs de départ diffèrent selon la destination, la recherche d'emploi constitue la principale motivation. Néanmoins, pour ce qui est de la migration vers l'Europe, le regroupement familial reste la première raison de départ.

Tableau 1. Les principaux motifs de départ pour les migrants actuels

Raisons de départ	Pays d'accueil (%)						% des raisons de départ
	Maghreb arabe	Pays européens traditionnels d'émigration	Autres pays européens	Moyen-Orient	Amérique du Nord	Autres	
Recherche d'emploi/opportunités d'emploi	64,2	44,1	31,4	61,5	35,7	39,3	45,0
Amélioration du revenu/salaire/conditions de travail	3,7	4,9	12,9	10,5	14,3	15,3	6,2
Niveau/conditions/coût de la vie	5,8	4,5	3,5	1,1	2,6	2,7	4,1
Études et formation	4,1	11,5	20,7	2,8	26,0	9,4	11,5
Regroupement familial et mariage	20,5	35,0	30,1	22,8	19,8	29,5	32,0
Autres raisons	1,7	1,0	1,4	1,3	1,6	3,8	1,2

Source : INS et ONM, 2021.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE RÉALISÉE ²¹

Selon les résultats de cette enquête, il ressort que 67 % des répondants envisagent de quitter le pays pour chercher un emploi. Parmi eux, 34 % prévoient de partir via des parcours individuels, tandis que 32 % souhaitent le faire à travers l'ANETI.

Concernant ceux qui ont l'intention de quitter le pays, il apparaît que 38 % ont déjà entamé le processus de migration et sont prêts à partir, tandis que 30 % sont encore en phase de recherche sans avoir concrètement planifié leur départ pour le moment. Il est essentiel de souligner que 17 % des répondants ont exprimé être confrontés à plusieurs obstacles, tels que les frais des agences privées non agréées et le manque d'expérience et de compétences demandées à l'étranger.

Interrogés sur le type de soutien qu'ils aimeraient recevoir pour faciliter le processus de migration, 53 % des répondants ont mentionné la nécessité de fournir des formations et des stages aux nouveaux diplômés, afin qu'ils acquièrent une expérience qui les aiderait à trouver des emplois appropriés à l'étranger.

En ce qui concerne leurs préférences en matière d'emploi, seuls 3,8 % des répondants seraient prêts à accepter n'importe quel emploi en Tunisie, quelles que soient les conditions, alors que ce pourcentage s'élève à 11,3 % s'il s'agit d'un emploi à l'étranger.

Figure 4. Conditions d'acceptation d'un emploi en Tunisie

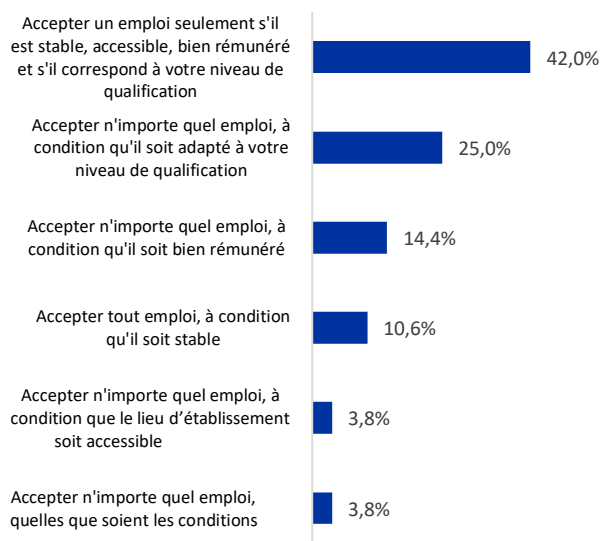
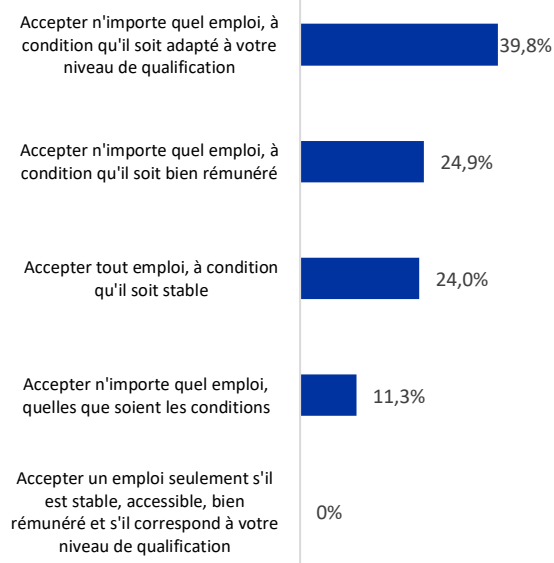


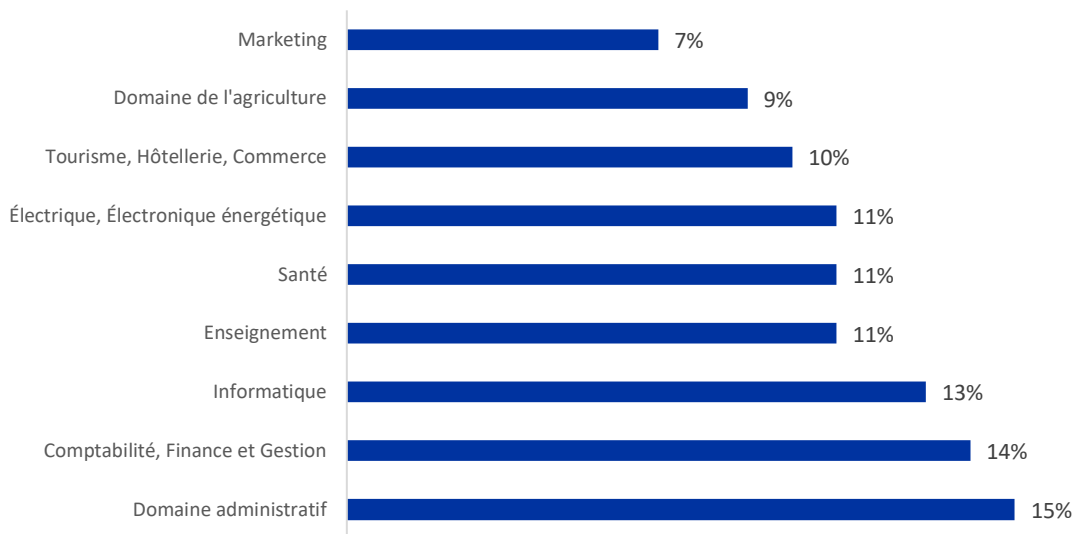
Figure 5. Conditions d'acceptation d'un emploi à l'étranger



En général, la plupart des demandeurs d'emploi préfèrent les postes administratifs, comptables et financiers, car ils ont principalement des diplômes en commerce, et très peu montrent un intérêt pour les emplois manuels.

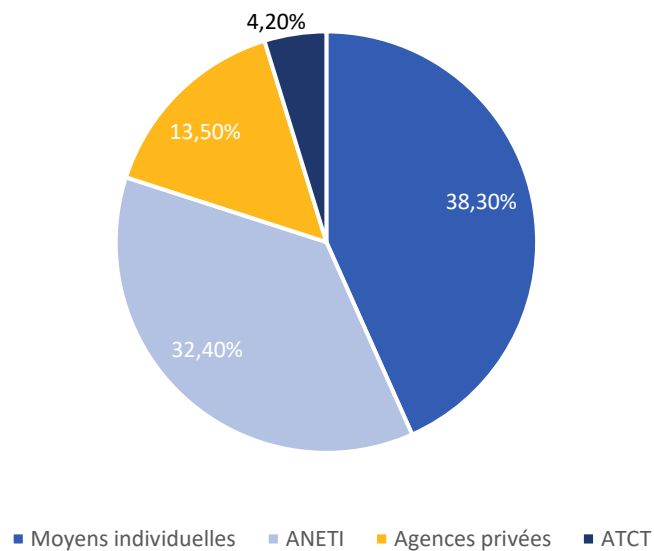
²¹ Deloitte, 2022.

Figure 6. Préférences d'emploi à l'étranger



Les pays européens, l'Amérique du Nord et les pays du Golfe sont les trois principales destinations pour les migrants potentiels, avec le Canada, l'Allemagne et la France en tête des choix, avec plus de 40 % des répondants les sélectionnant dans cet ordre de préférence.

Figure 7. Les moyens de migration mentionnés



Parmi les répondants désireux d'explorer les possibilités d'emploi à l'étranger, divers moyens de placement ont été identifiés. La majorité, soit 38,3 %, a préféré s'embarquer dans ce projet de manière indépendante, en recherchant des emplois par le biais de relations personnelles, de plateformes en ligne ou de candidatures directes auprès d'entreprises à l'étranger. Parallèlement, 32,4 % des personnes interrogées ont exprimé leur intention d'utiliser les services de l'ANETI, ce qui témoigne de

la confiance accordée aux institutions publiques par une grande partie de ceux qui prévoient d'émigrer pour des raisons de travail.

En outre, 13,5 % des personnes interrogées ont choisi d'explorer les possibilités d'emploi par l'intermédiaire d'agences de recrutement privées et un pourcentage plus faible de personnes interrogées, s'élevant à environ 16 %, ont mentionné d'autres voies telles que l'ATCT.

ANALYSES DES BESOINS DES PAYS CIBLES

Sur la base des critères de priorisation déjà présentés (voir Tableau 2), une liste de pays prioritaires pour les migrants tunisiens s'est dégagée (la Belgique et l'Italie ont été sélectionnés lors de l'atelier de priorisation comme pays partenaires du programme THAMM, malgré leur classement moins élevé que d'autres pays) :

Tableau 2. Classement final des pays priorisés

Classement global						
Classement global	Pays	Score	Intégration des migrants	Besoin d'accueil des compétences	Attractivité des pays pour les travailleurs migrants tunisiens	Représentation de la Tunisie
1	Canada	3,54	4,35	3,60	3,62	1,80
2	Allemagne	3,40	3,65	3,10	3,80	2,85
3	France	3,39	2,75	3,20	3,83	3,60
4	Émirats arabes unis (les)	3,24	3,30	4,35	2,58	1,00
5	Qatar	3,21	3,15	4,35	2,38	1,70
6	Suisse	3,14	3,45	3,70	2,83	1,55
7	Arabie saoudite	2,98	1,75	4,35	2,14	2,30
8	Belgique	2,85	2,95	2,70	3,13	2,30
9	Italie	2,84	2,30	2,65	3,13	3,40
10	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (le)	2,73	3,00	3,20	2,73	0,50
11	États-Unis d'Amérique	2,76	3,55	3,15	2,48	1,00
12	Pays-Bas (Royaume des)	2,57	3,20	2,55	2,92	0,50
13	Espagne	2,28	2,70	2,30	2,67	0,25
14	Japon	1,84	1,90	2,25	1,88	0,00

Source : Auteurs à partir des données collectées.

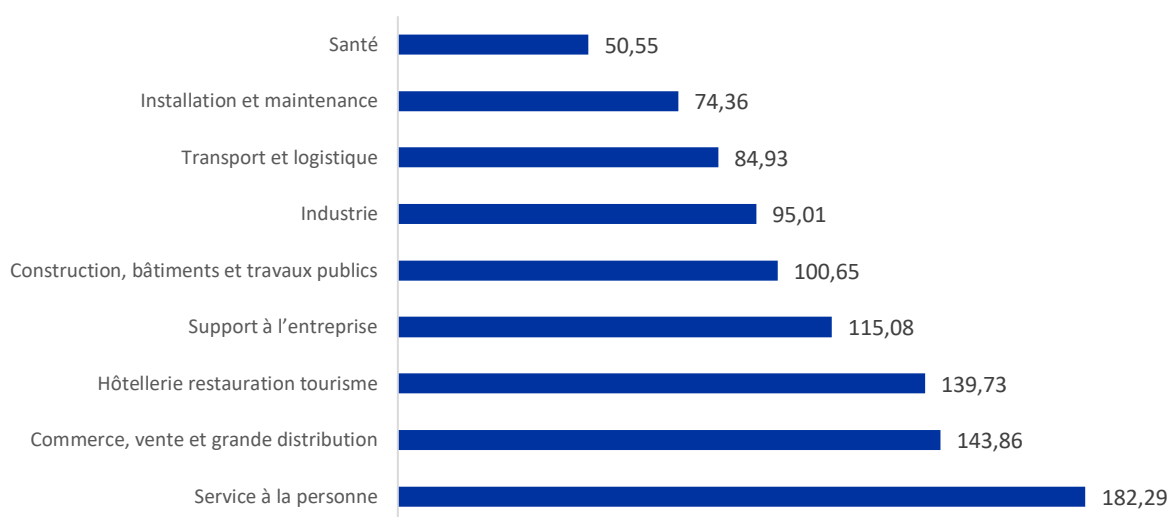
France

Les postes vacants

À ce jour, la France reste confrontée à plusieurs obstacles lorsqu'il s'agit de combler les manques au niveau de certains emplois. Selon la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES), la France a enregistré 368 100 emplois vacants au 1er trimestre 2022, soit une hausse de 75 % par rapport à 2019.

Dans ce contexte, certains secteurs se dégagent plus que d'autres, avec une difficulté à satisfaire le besoin en recrutement plus importante. Le secteur « service à la personne » enregistre le plus de besoins en recrutement avec 18 229 postes en pénurie recensés en 2022.

Figure 8. Nombre des postes vacants en milliers par secteur, 2022



Source : DARES, 2021a.

Dans le secteur « service à la personne », ce sont les aides à domicile et aide-ménagères qui sont les métiers les plus recherchés avec 77,3 % de déficit en recrutement. Selon le service d'aide et d'accompagnement à domicile, ce manque est dû essentiellement à une pénurie de candidats formés et de personnel qualifié mais aussi aux conditions de travail peu attractives tels que les horaires décalés, les salaires modestes et les déplacements fréquents qui font de ces métiers des métiers en tension peu attractifs pour la main-d'œuvre française.

En deuxième lieu se trouve le secteur du commerce, vente et grande distribution avec 14 386 postes vacants suivi du secteur d'hôtellerie restauration tourisme avec 13 973 postes vacants ; un secteur qui a connu des changements structurels après la crise sanitaire. Le secteur du bâtiment et travaux publics cherchent aussi des bras pour pallier le manque, en particulier, pour les métiers de

charpentier, couvreur, plombier, maçon, et ouvrier des travaux publics, du béton et de l'extraction avec respectivement 83,3 %, 81,9 %, 71,2 %, 67,8 % et 51,8 % de recrutement jugés difficile à satisfaire.

Le tableau suivant détaille les métiers en tension en 2021 ainsi que leur part de recrutement difficile²²:

Tableau 3. Les métiers en tension en manque de personnel en France, 2021

Secteurs	Métiers en tension	Part de recrutements difficiles (%)
Services à la personne	Aide à domicile et aide ménagère	77,30
Santé	Aide-soignant	67,90
	Infirmiers	
Industrie agroalimentaire	Ouvrier non qualifié des industries agroalimentaires	54,60
Logistique	Ouvrier non qualifié de l'emballage et manutentionnaires	27,90
	Conducteur routier	57,70
Bâtiment	Maçon	65,50
	Plombier/Chauffagiste	71,20
	Menuisier et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	67,80
	Couvreur	81,90
	Charpentier (bois)	83,30
Travaux publics	Ouvrier des travaux publics, du béton et de l'extraction	51,80
Automobile	Mécanicien et électronicien de véhicules	75,30
	Carrossier automobile	75,90
Informatique	Ingénieur, cadre d'étude, R&D et chef de projet informatique	65,60
	Développeur web ou application mobile	66,10
Animation	Professionnel de l'animation socioculturelle	36,60

Source : Pôle emploi, 2022.

²² Pourcentage de postes difficiles à pourvoir dans chaque secteur.

Les travailleurs migrants en France

Afin de combler cette pénurie, la France a essayé entre autres de faire appel à la main-d'œuvre étrangère.

En effet selon les statistiques de 2021, 32 % de la population migrante sont des ouvriers, et seulement 13 % sont des cadres et professions intellectuelles supérieures. La population migrante est active essentiellement dans le secteur tertiaire comme l'indique le tableau ci-dessous :

Tableau 4. Métiers occupés par les migrants, 2021

Secteur	Professions
Service à la personne	<ol style="list-style-type: none"> 1. Employés de maison 2. Agents de gardiennage et de sécurité 3. Agents d'entretien 4. Aides à domicile et aides ménagères 5. Assistantes maternelles 6. Employés des services divers
Commerce, vente et grande distribution	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce 2. Caissiers, employés de libre-service
Hôtellerie restauration tourisme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuisiniers 2. Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration 3. Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
Support à l'entreprise	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingénieurs de l'informatique 2. Employés et opérateurs de l'informatique 3. Professionnels de la communication et de l'information
Construction, bâtiments et travaux publics	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du BTP, du béton et de l'extraction 2. Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment 3. Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction 4. Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment. 5. Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment. 6. Cadres du bâtiment et des travaux publics 7. Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics
Industrie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ouvriers qualifiés du textile et du cuir 2. Ouvriers non qualifiés des industries de process 3. Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir 4. Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique 5. Ouvriers qualifiés des industries de process 6. Ouvriers non qualifiés de la mécanique
Transport et logistique	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ouvriers non qualifiés de la manutention 2. Conducteurs de véhicules 3. Ouvriers qualifiés de la manutention
Santé	<ol style="list-style-type: none"> 1. Médecins et assimilés
Autre domaine de profession	<ol style="list-style-type: none"> 1. Professionnels de la politique et clergé 2. Personnels d'études et de recherche 3. Formateurs 4. Artisans et ouvriers artisanaux

Source : DARES, 2021b.

Les travailleurs migrants Tunisiens

En France, les Tunisiens dominent le métier d'ingénieur en informatique, occupant 1,4 % de la totalité des emplois du métier. Cette spécificité reflète le niveau éducatif des diplômés tunisiens qui sont plus orientés vers les filières technologiques de l'information et des télécommunications.

Pour les **métiers** peu qualifiés²³, les Tunisiens sont surtout présents dans le secteur du bâtiment (représentant les principaux employés d'origine africaine opérants dans cette profession après les Marocains), en particulier en tant que des ouvriers non qualifiés gros œuvre, des ouvriers qualifiés bâtiment gros œuvre, ouvriers qualifiés bâtiment second œuvre et ouvriers non qualifiés bâtiment second œuvre (DARES, 2021b).

Au-delà des métiers de bâtiment il est important de noter que la France valorise les compétences tunisiennes dans les métiers de l'hôtellerie à travers une convention avec l'ANETI signé en 2022, qui mène à faciliter la venue de 4 000 travailleurs saisonniers tunisiens chaque année pour une durée de trois ans²⁴.

²³ Insee, 2022.

²⁴ Information collectée lors d'un entretien avec la Direction Générale du Placement à l'Étranger et de la Main d'œuvre Étrangère (DGPEMOE).

Allemagne

Les postes vacants

Comparé aux autres pays de l'OCDE, le marché du travail allemand est considéré comme un marché solide avec environ 45,36 millions de personnes qui y sont employées (soit un peu plus de la moitié de la population totale) et un taux de chômage de 2,9 % en juillet 2022. Cependant, selon une étude menée par l'Agence fédérale pour l'emploi de l'Allemagne, à partir de 2020, le nombre de postes vacants a augmenté pour atteindre 2 millions en octobre 2022, entraînant une croissance significative des offres d'emploi, soit une augmentation de 22 % par rapport à décembre 2019.

Actuellement, une pénurie de travailleurs qualifiés dans certains secteurs spécifiques est ressentie en Allemagne. Les professions les plus touchées étant les professions scientifiques, techniques et de santé²⁵.

Parmi les professions qui font l'objet d'une demande particulièrement élevée, il a été établi comme suit :

- **Médecins** : il y a une pénurie croissante de médecins dans les cabinets privés, et dans certains cas dans les cliniques, surtout dans les zones rurales.
- **Infirmiers** : il existe de nombreux emplois pour les infirmiers et les professionnels de la santé. Les hôpitaux, les maisons de retraite et autres établissements de soins ont besoin de personnel qualifié.
- **Ingénieurs** : en tant que nation industrielle, l'Allemagne offre de nombreuses possibilités d'emploi aux ingénieurs. Il existe une forte demande d'experts en ingénierie électrique, en ingénierie mécanique et en construction de véhicules.
- **Scientifiques du vivant et informaticiens** : les postes vacants sont également nombreux dans le domaine STEM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques), tant dans le secteur privé que dans les instituts de recherche publics.

Les travailleurs migrants en Allemagne

En effet, les changements démographiques que subit l'Allemagne, dont notamment le vieillissement de sa population combiné au faible taux de natalité, constituent des facteurs susceptibles d'accroître considérablement les problèmes de pénurie de main-d'œuvre au cours des prochaines années. D'après un rapport²⁶ publié par la fondation Bertelsmann, l'Allemagne devrait faire appel à environ 260 000 immigrants d'ici 2060, ce qui souligne la nécessité d'accroître le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée étrangère.

C'est pourquoi, l'Allemagne encourage l'immigration de travailleurs qualifiés et ce, à travers des mesures de facilitation et d'incitation telles que la modification de la loi de la reconnaissance des

²⁵ Le site web officiel pour la main-d'œuvre qualifiée. [Make it germany](#).

²⁶ Federal Employment Agency, 2022.

diplômes pour faciliter les démarches administratives des personnes titulaires de diplômes professionnels en provenance de pays tiers.

En effet, cette loi rend l'équivalence des diplômés et professionnels étrangers plus homogène, efficace et transparente. Toutes les personnes ayant obtenu un diplôme professionnel officiellement reconnu dans un pays étranger peuvent depuis le 1er avril 2012 faire évaluer dans quelle mesure leur diplôme correspond à un diplôme allemand comparable.

Le gouvernement fédéral allemand a récemment classifié les différentes professions en tension ouvertes à la main-d'œuvre étrangère en trois catégories selon le niveau de qualification comme suit²⁷ :

- **Catégorie 1** : Les travailleurs qualifiés sont des personnes diplômées d'une formation professionnelle d'une durée minimale de deux ans ou qui possèdent une qualification comparable.
- **Catégorie 2** : Les spécialistes sont des travailleurs qualifiés qui ont fait une formation pour devenir maître-artisan ou technicien, ou qui ont effectué une formation dans une école supérieure spécialisée ou dans un établissement d'enseignement supérieur ou qui possèdent une qualification comparable.
- **Catégorie 3** : Les experts sont des personnes qui ont effectué une formation de minimum quatre ans dans un établissement d'enseignement supérieur ou qui possèdent une qualification comparable.

Tableau 5. Répartition des professions en tension ouvertes à la main-d'œuvre étrangère par catégorie

Catégorie	Professions
Catégorie 1	1. Travaux souterrains
	2. Technique sanitaire, de climatisation et de chauffage
	3. Les soins aux personnes âgées
	4. Maintenance et installation de circuits électriques
	5. Construction de canaux et de tunnels
	6. Construction de puits
Catégorie 2	1. Supervision des travaux souterrains
	2. Plomberie
	3. Technologie de chauffage et de climatisation
	4. Spécialistes en conseil fiscal
	5. Spécialistes en Physiothérapie
	6. Spécialistes en Ergothérapie
	7. Spécialistes en Orthophonie
Catégorie 3	1. Médecins spécialisés en médecine interne
	2. Médecins spécialisés en anesthésiologie
	3. Développement logiciel et programmation
	4. Supervision, gestion, services médicaux d'urgence et soins infirmiers
	5. Avocats
	6. Pharmaciens

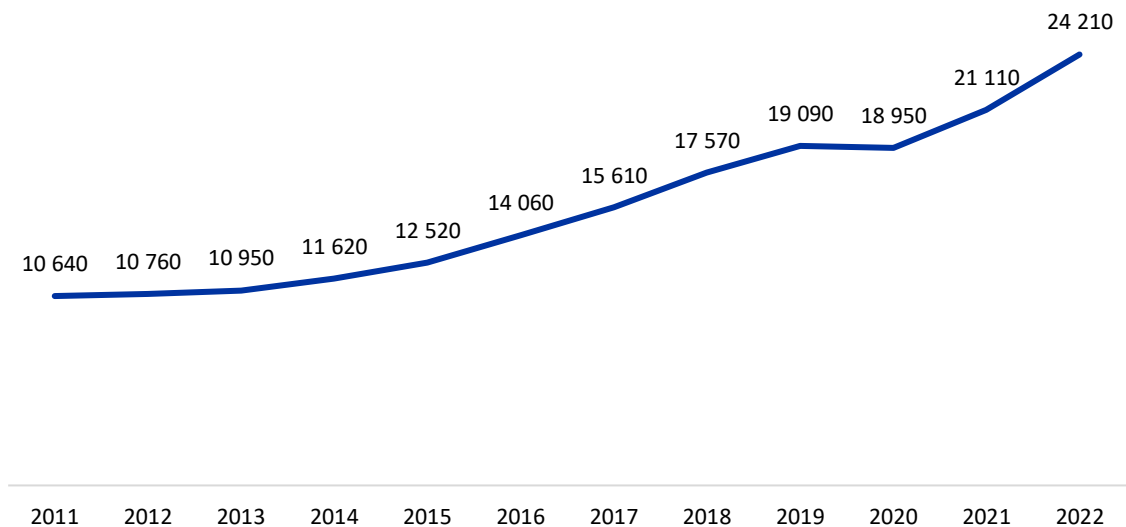
Source : Le site web officiel pour la main-d'œuvre qualifiée. [Make it germany](#).

²⁷ Ibid.

Travailleurs migrants Tunisiens

Le nombre des travailleurs migrants tunisiens a doublé entre 2011 et 2021 passant de 10 640 travailleurs à 21 110. Ce nombre continue à augmenter et aujourd’hui l’Allemagne compte plus de 24 210 travailleurs d’origine tunisienne, dépassant largement le nombre d’employés algériens (7 200 travailleurs en 2022) mais en berne face au nombre de travailleurs d’origine marocaine (40 230 travailleurs en 2022)²⁸.

Figure 9. Évolution du nombre des travailleurs tunisiens en Allemagne (stock migratoire)



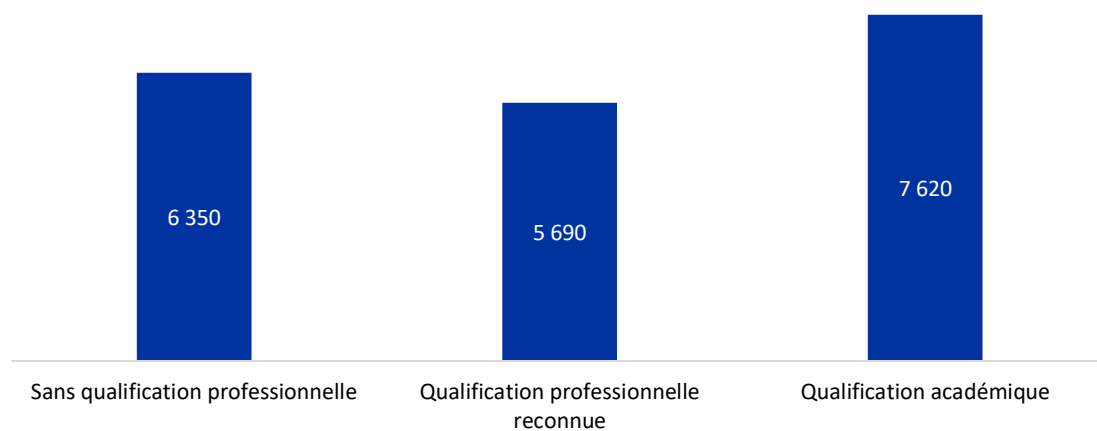
Source : Statistisches Bundesamt (office allemand de la statistique), 2022.

La répartition basée sur la qualification montre une homogénéité entre les différents niveaux de qualification : bien que 6 350 employés travaillent actuellement sans aucune qualification préalable, 7 620 Tunisiens occupent des emplois avec une qualification académique²⁹.

²⁸ Statistisches Bundesamt (office allemand de la statistique), 2022.

²⁹ *Ibid.*

Figure 10. Répartition de la population active tunisienne en Allemagne selon la qualification, 2022



Source : Statistisches Bundesamt (office allemand de la statistique), 2022.

Note : Qualification académique est un degré de qualification qui est récompensé aux étudiants issus d'un programme d'études dans l'enseignement supérieur. La qualification professionnelle implique souvent un élément de formation pratique dans un secteur spécifique.

Italie

Les postes vacants

Le taux de postes vacants en Italie est passé de 25,9 % en 2019 à 39,9 % en 2022 avec 219 000 postes vacants en 2022. La cause prédominante derrière cette pénurie se confirme être le « manque de candidats »³⁰.

Les plus grandes difficultés en termes de main-d'œuvre se trouvent dans les secteurs suivants :

1. Construction : le secteur du bâtiment souffre d'une importante pénurie de main-d'œuvre. Selon le quotidien italien *Il Fatto Quotidiano*, 260 000 postes sont vacants dans le domaine de la construction en 2022 ;
2. Entreprises et industries de la métallurgie et des produits métalliques ;
3. Services d'hébergement et de restauration et services touristiques : selon une enquête menée par le World Travel and Tourism Council³¹, l'Italie est le pays européen le plus touché par la pénurie de main-d'œuvre au niveau du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme avec un déficit de 250 000 travailleurs en 2021 ;
4. Industries mécatroniques ;
5. Entreprises et industries du bois et du meuble.

Parmi les profils les plus recherchés en octobre 2022, selon les données [Unioncamere](#) et [ANPAL](#) :

- **Les professions qualifiées** des activités commerciales et de services pour lesquelles 122 050 postes sont vacants. Il s'agit notamment des vendeurs, des employés de la restauration, des professions qualifiées de la santé et des services sociaux, des opérateurs de soins esthétiques. Ensuite, les professions qualifiées des services aux personnes ou des services de gardiennage, de surveillance et de garde ;
- **Les ouvriers qualifiés** dont 81 400 postes sont vacants. Parmi ces profils se distinguent : les artisans et ouvriers qualifiés du bâtiment et de l'entretien des ouvrages d'art, les finisseurs du bâtiment, les fondeurs, les soudeurs, les ferblantiers, les chaudronniers, les monteurs en menuiserie. Mais aussi les forgerons, outilleurs, artisans mécaniciens, ajusteurs, techniciens de réparation de machines. Sont également recherchés les artisans et ouvriers spécialisés de l'agroalimentaire, les outilleurs, les ouvriers et artisans du traitement du bois et assimilés, du textile et de l'habillement et les spécialistes du cuir, des peaux et de la chaussure ;
- **Les opérateurs d'usine et les travailleurs des machines fixes et mobiles** pour lesquels 69 630 postes sont vacants. Les profils les plus recherchés sont : ouvriers de machines automatiques et semi-automatiques pour la transformation des métaux et des produits minéraux, opérateurs de machines pour la fabrication de caoutchouc et de matières plastiques. Sont également recherchés les travailleurs affectés aux machines de l'industrie textile, à l'emballage, affectés à l'assemblage de produits industriels, aux machines d'emballage de

³⁰ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2021.

³¹ WTCC, 2021.

produits industriels et aux conducteurs de véhicules automobiles. Les conducteurs d'engins de terrassement, de levage et de manutention sont également très sollicités ;

- **Les métiers techniques** : Parmi ces profils se distinguent les techniciens en informatique, télématique et télécommunications, dans le domaine de l'ingénierie, dans la gestion des processus de production de biens et services et dans la santé. Puis aussi des techniciens de l'organisation et de l'administration des activités de production, des activités financières et d'assurance, des relations avec les marchés, de la distribution commerciale et des professions associées. Aussi, enseignants en formation professionnelle, instructeurs, entraîneurs, athlètes et professions similaires ;
- **Les professions peu qualifiées**, pour lesquelles 61 890 postes sont vacants. Parmi eux figurent les travailleurs du mouvement et de la livraison des marchandises, des services de nettoyage, ainsi que de la garde des bâtiments, des équipements et des biens ;
- **Les professions intellectuelles, scientifiques et hautement qualifiées** pour lesquelles 35 040 postes sont vacants. Les profils les plus demandés sont : les spécialistes en mathématiques, informatique, chimie, physique et sciences naturelles. Mais aussi, ingénieurs et professions assimilées, spécialistes en sciences de gestion, commerciales et bancaires. Les spécialistes des disciplines artistiques expressives ou de l'éducation et de la formation sont également très recherchés.

Tableau 6. Répartition des professions selon le groupe de profession et le taux de vacance

	Profession	Taux de vacance (%)
	Ouvriers qualifiés et peu qualifiés	60,7
1	Artisans et ouvriers spécialisés du second œuvre du bâtiment	71,2
2	Artisans mécaniciens, monteurs, réparateurs et techniciens d'entretien de machines fixes et mobiles	67,3
3	Fondeurs, soudeurs, ferblantiers, chaudronniers, monteurs de structures métalliques et professions similaires	66,2
4	Artisans et ouvriers spécialisés dans l'installation et la maintenance d'équipements électriques et électroniques	63,4
5	Artisans et ouvriers spécialisés de l'agroalimentaire	58,2
6	Forgerons, ferronniers, outilleurs et professions similaires	56,7
7	Artisans et ouvriers spécialisés du textile et de l'habillement	56,5
8	Artisans et ouvriers spécialisés de la construction et de l'entretien des bâtiments	52,5
	Professions techniques	47,5
1	Techniciens en ingénierie	57,7
2	Techniciens de la santé	57,4
3	Techniciens en informatique, télématique et télécommunications	56,6
4	Techniciens de la distribution commerciale et professions assimilées	53,4
5	Techniciens de l'organisation et de l'administration des activités de production	50,9
6	Techniciens de gestion des processus de production de biens et de services	47,2
7	Techniciens des relations avec le marché	45,8
8	Enseignants de la formation professionnelle, instructeurs, entraîneurs, sportifs et professions similaires	26,3
	Professions qualifiées dans les activités commerciales et les services	46,8
1	Exploitants d'entreprises de restauration	60,0
2	Professionnels des soins de beauté	59,4
3	Professions qualifiées de la santé et des services sociaux	43,6
4	Professions qualifiées des services personnels et assimilés	36,7
5	Vendeurs	29,2

Source : Istat, 2022.

Il est intéressant de noter que l'accès au marché du travail italien est possible sans un diplôme universitaire. En effet, 35 % des embauches se font sans aucune qualification, 29 % se font avec un diplôme d'études secondaires, 18 % se font avec une qualification professionnelle et seulement 17 % avec un master ou un niveau Bac+3³².

Concernant les 17 % d'embauches qui se font avec un diplôme universitaire, les parcours d'études les plus demandés en 2022 sont :

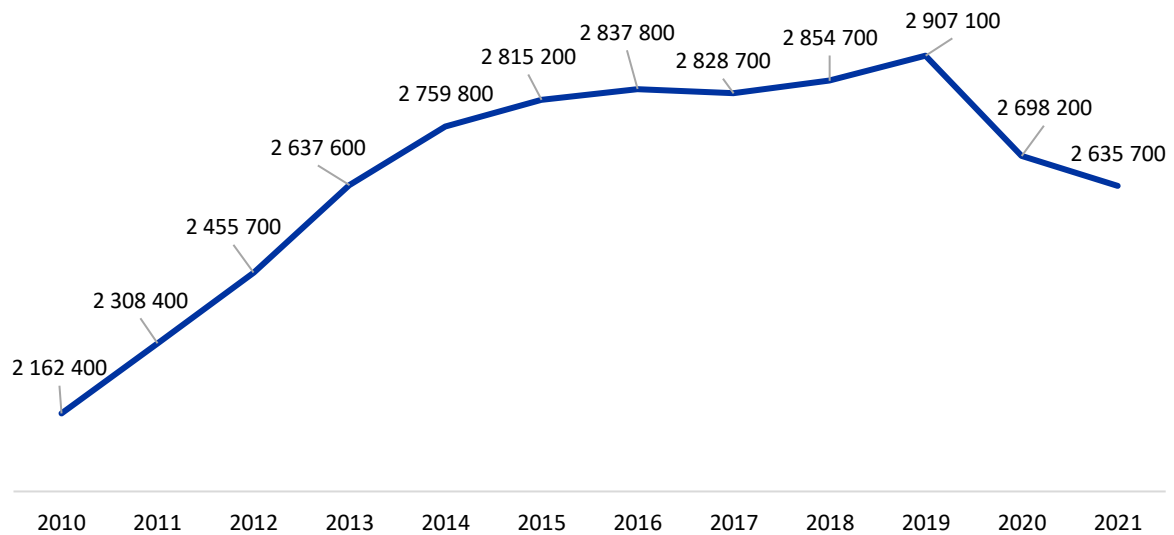
- Économie
- Ingénierie
- Enseignement et formation
- Domaine sanitaire et paramédical
- Sciences mathématiques, physiques et informatiques

³² Ibid.

Les travailleurs migrants en Italie

Le nombre des migrants qui font partie de la population active en Italie a progressivement augmenté depuis 2010, passant de 2 162 400 travailleurs à 2 907 100 travailleurs en 2019 puis a connu une chute suite à la crise sanitaire entraînant une contraction passant à 2 635 700 en 2021, soit 57 % de la population active sont des migrants³³.

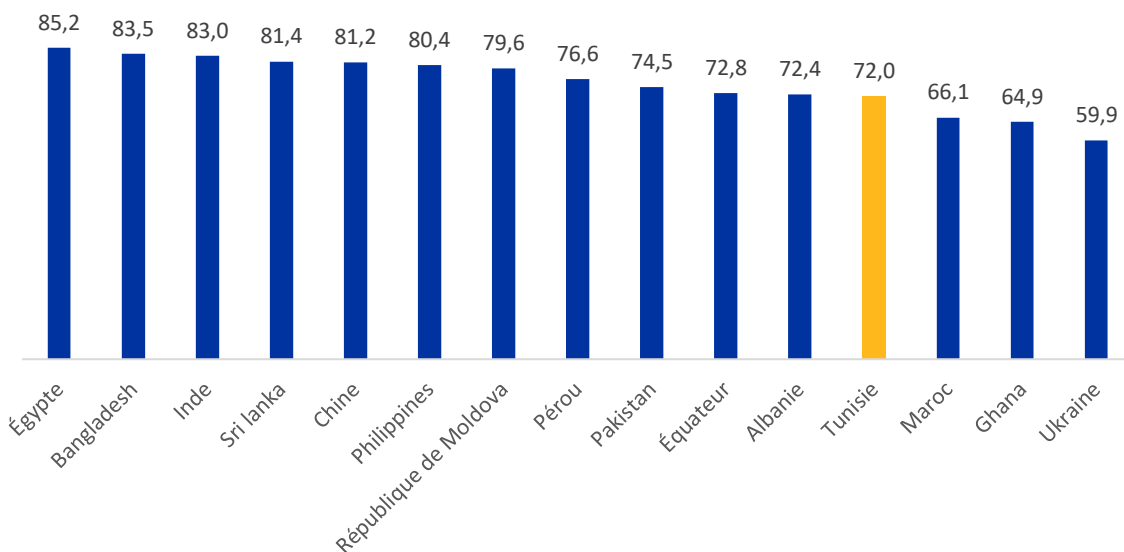
Figure 11. Évolution de la population active étrangère en Italie



Source : ILOSTAT, 2022.

L'Égypte se trouve en tête du classement des taux d'emploi selon le pays d'origine avec 85,2 %, tandis que les Tunisiens enregistrent un taux d'emplois de 72,0 % suivis par les Marocains avec 66,1 %.

Figure 12. Taux d'emploi selon le pays d'origine, 2019 (en %)

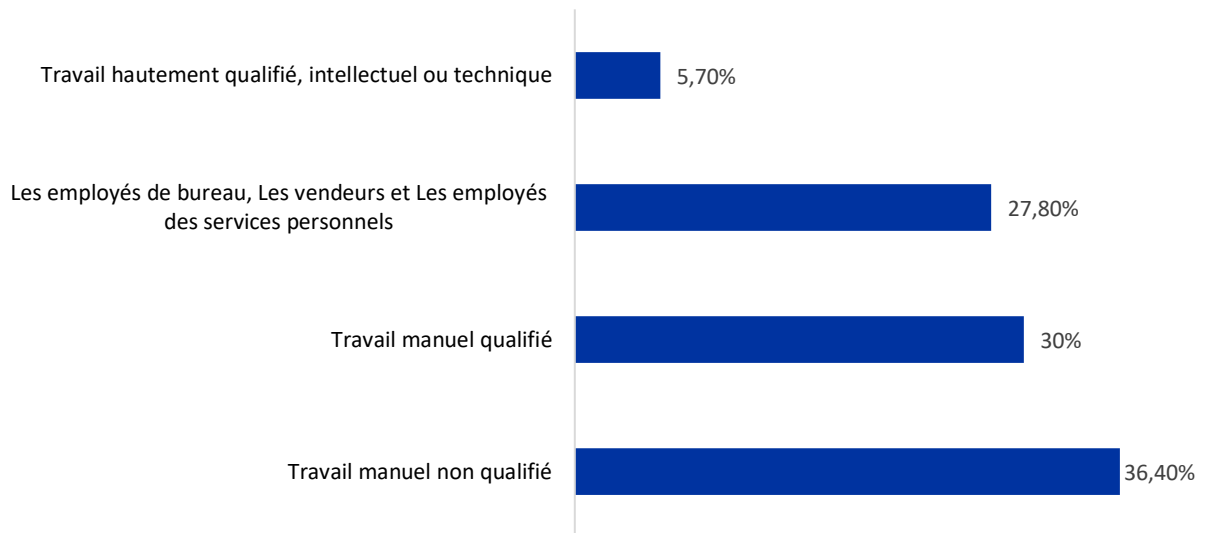


Source : Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2021.

³³ ILOSTAT, 2022.

Il est important de souligner que les femmes sont les plus touchées par le chômage indépendamment de leur nationalité, en particulier les femmes d'origine tunisienne avec un taux de chômage de 39,5 % contre un taux de chômage des hommes qui ne dépasse pas 14,5 %.

Figure 13. Répartition de la population étrangère selon le niveau de qualification de la profession, 2020



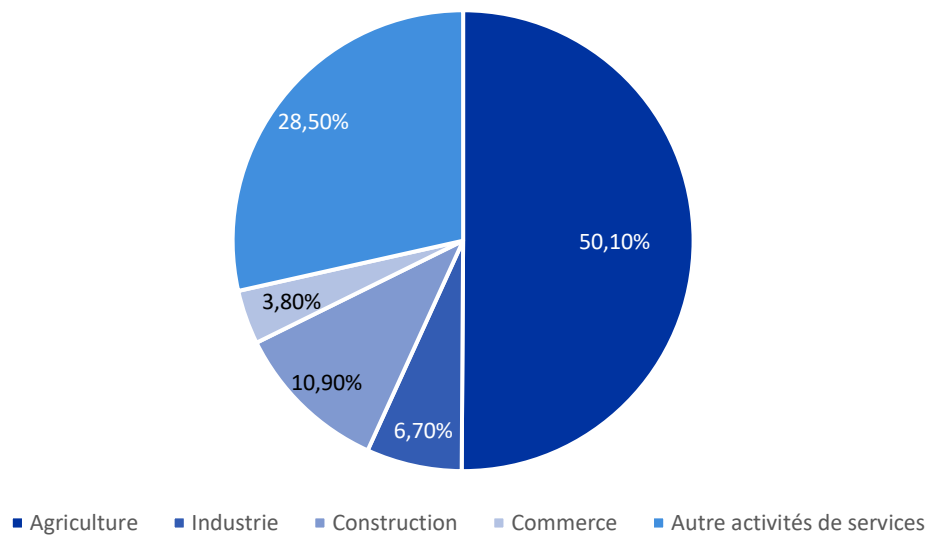
Source : Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2020.

La majorité des travailleurs étrangers exercent un travail manuel non qualifié, 27,8 % sont des employés du bureau, des vendeurs et des employés des services personnels et seulement 5,7 % exercent un travail hautement qualifié, intellectuel ou technique.

Selon l'Institut national de statistique italien la surqualification est plus fréquente chez les migrants, ainsi 67,5 % des migrants résidant en Italie occupent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Les principales causes de cette discordance de compétences reviennent au fait qu'ils ne maîtrisent pas suffisamment la langue italienne et leurs compétences professionnelles ne sont pas pleinement utilisables dans le pays d'arrivée. L'absence de liens sociaux pertinents pour la recherche d'un emploi, ainsi que le manque de connaissance du marché du travail local, contribuent de manière significative au problème de la surqualification.

Les travailleurs migrants tunisiens

Figure 14. Répartition de la population active tunisienne selon le secteur, 2019



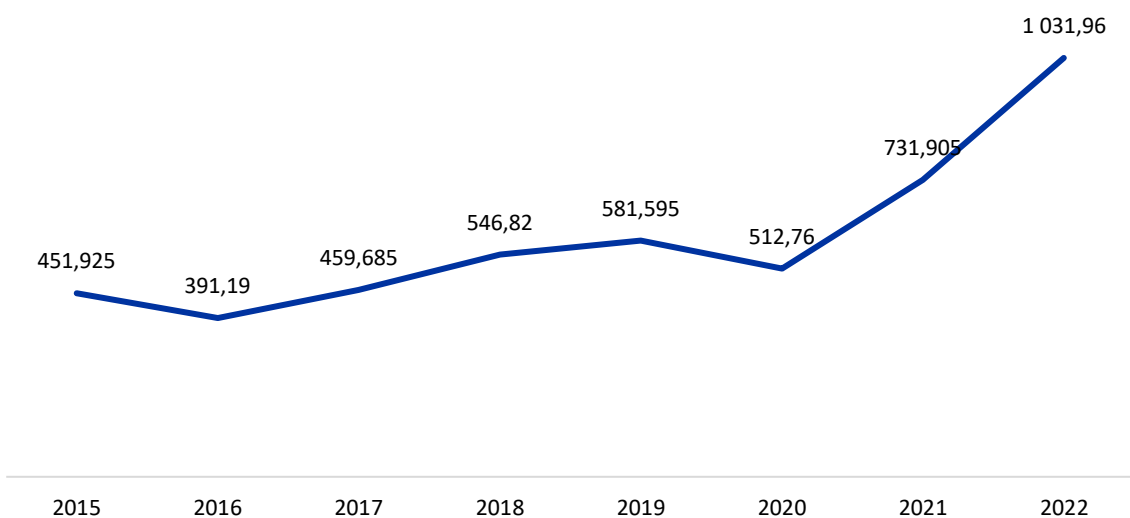
Source : OIM, 2021.

L'analyse de la répartition sectorielle des emplois occupés par les migrants tunisiens en Italie montre qu'environ la moitié d'entre eux travaillent dans le secteur agricole. En outre, 10,9 % d'entre eux occupent des emplois liés à la construction, tandis qu'un pourcentage plus faible travaille dans l'industrie (10,9 %) et le commerce (3,8 %).

Canada

Le Canada souffre d'une grave pénurie de main-d'œuvre due essentiellement, à un changement démographique avec le vieillissement de la population **active**. Le pays compte à présent plus d'un million de postes vacants et un taux de vacance qui atteint 5,7 %³⁴, soit le plus haut niveau que le pays n'ait jamais connu. En juin 2022, les entreprises offraient près de 70 %³⁵ de plus d'offres d'emploi qu'avant la pandémie.

Figure 15. Évolution des postes vacants (en milliers)



Source : Janzen, N., C. Fan and N. Powell, 2021.

À la suite de la crise sanitaire, le nombre des postes vacants a quasiment doublé passant de 512 760 en 2020 à 1 031 955 postes vacants en 2022. Cette pénurie historique de main-d'œuvre a touché toutes les industries.

Les offres d'emploi ont essentiellement augmenté dans six provinces entre le deuxième trimestre de 2021 et la même période de 2022. L'**Ontario** compte le plus haut nombre de postes vacants soit 387 235 avec une forte augmentation de 46 % par rapport 2021. Le **Québec** est en second lieu avec un total de 254 475 postes vacants et une augmentation de 31 % par rapport à l'année précédente.

³⁴ Le taux d'emplois vacants est calculé comme suit : nombre d'emplois vacants / (nombre d'emplois occupés+ nombre d'emplois vacants) x 100.

³⁵ Janzen, N., C. Fan and N. Powell, 2021.

Pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre, le recrutement des migrants semble être la meilleure solution à portée de main. En effet le Canada a augmenté ses objectifs en matière de migration. Initialement, le pays devait accueillir 411 000 migrants en tant que résidents permanents en 2022, mais ce **chiffre** est maintenant passé à près de 432 000³⁶ et les objectifs fixés pour les deux prochaines années en matière de migration sont les suivants :

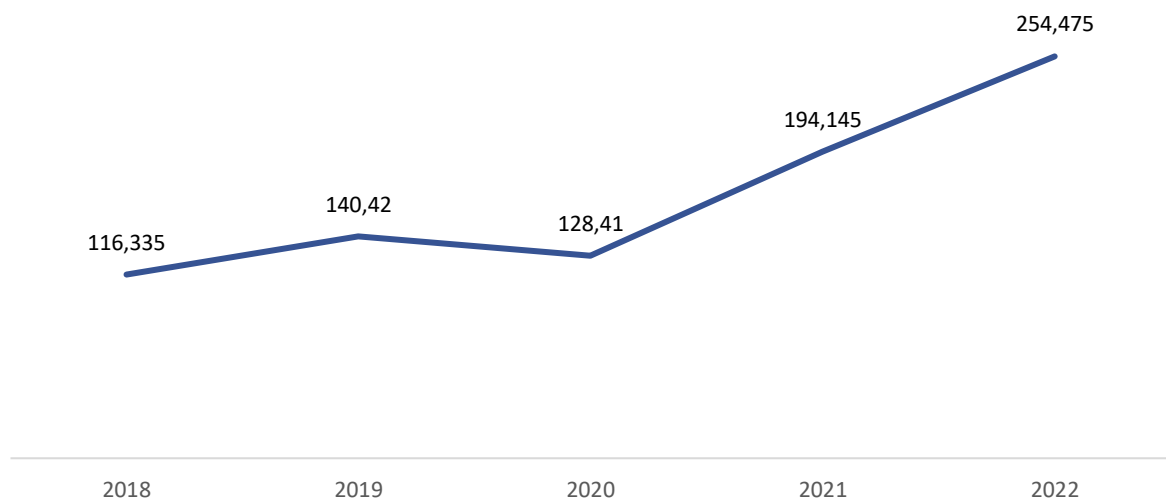
- 447 055 résidents permanents pour 2023
- 451 000 résidents permanents pour 2024

Québec

Les postes vacants

La province québécoise présente un haut taux de pénurie d'emplois égal à 6,4 %. En 2022, le nombre des postes vacants a atteint son maximum jamais enregistré : selon l'institut de la statistique du Québec, il existe environ 252 000 postes vacants au 2ème trimestre de 2022, soit une hausse de 31 % par rapport au même trimestre de 2021³⁷.

Figure 16. Évolution des postes vacants au Québec



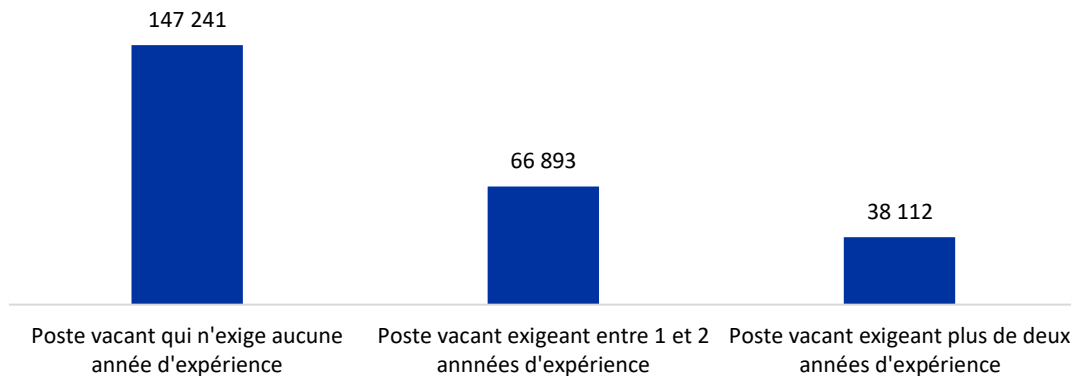
Source : Institut de la Statistique du Québec (2022). [Portail de l'immigration au Québec](#).

³⁶ Certified Immigration Specialists (MDC) (s.d.).

³⁷ Institut de la Statistique du Québec (2022). [Portail de l'immigration au Québec](#).

Bien que la plupart des emplois vacants soient des emplois qui ne requièrent aucune expérience préalable, plusieurs secteurs peinent à combler cette pénurie de main-d'œuvre.

Figure 17. Répartition des postes vacants selon l'expérience exigée



Source : Institut de la Statistique du Québec (2022). [Portail de l'immigration au Québec](#).

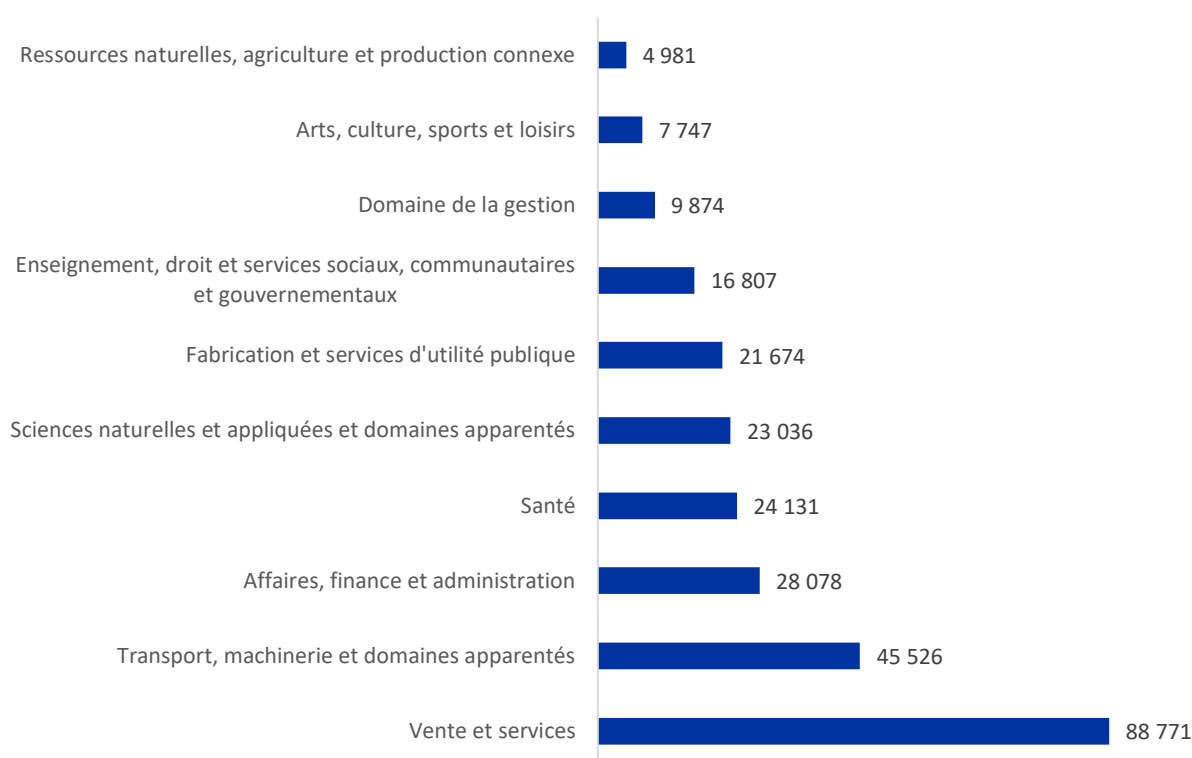
Les secteurs les plus touchés par cette pénurie de main-d'œuvre qui affichent le plus grand nombre de postes vacants sont principalement :

- Le secteur de vente et services qui englobe les professions des ventes, les professions des services personnels et des services de sécurité, et les professions liées aux industries de l'hébergement et du tourisme avec 88 771 postes vacants. Ces professions requièrent généralement des compétences de type B³⁸ mais peuvent accepter des compétences C ou D³⁹ qui passent au niveau B grâce aux programmes de formations connexes propres à chaque profession ;
- Le secteur de transport machinerie et domaines apparentés qui affiche 45 526 postes vacants, et qui comprend les métiers de la construction et les métiers de la mécanique, les contremaîtres et entrepreneurs des métiers et les opérateurs d'équipement lourd et de transport. La plupart de ces métiers pouvant faire l'objet d'un apprentissage, y compris tous ceux liés à la construction. Les autres professions de ce secteur exigent habituellement un diplôme de programme collégial ;
- Le secteur des affaires, finance et administration englobant les professions qui sont chargées de fournir des services financiers, des services aux entreprises, des services administratifs et de réglementation et des services de supervision et de soutien de bureau. Ces professions nécessitent des compétences niveau A et B ;
- Le secteur de la santé avec 24 131 postes vacants, qui englobe les professions chargées de fournir des services de soins de santé directement à des patients et les professions qui assurent le soutien du personnel professionnel et technique.

³⁸ Voir annexe 2, les niveaux de compétences définis selon l'emploi et développement social canadien.

³⁹ *Ibid.*

Figure 18. Nombre des postes vacants selon le domaine de profession



Source : Institut de la Statistique du Québec (2022). [Portail de l'immigration au Québec](#).

Le tableau suivant détaille les professions en tension au Québec ainsi que les exigences et les compétences requises pour chaque profession :

Tableau 7. Les professions en tension au Québec, 2022

La profession	Domaine de profession	Exigences	Les compétences requises	Nombre de postes vacants
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	Services d'hébergement et de restauration	Aucune formation précise	<ul style="list-style-type: none"> • Cueillette d'information • Écoute active • Orientation axée sur le service • Expression orale • Gestion du temps • Perception sociale 	15 017
Vendeurs/vendeuses - commerce de détail	Commerce de détail			9 403
Infirmiers autorisés et infirmières autorisées psychiatriques	Soins de santé et assistance sociale	Formation collégiale (en soins infirmières) ou universitaire (en santé communautaire et épidémiologie /Sciences infirmières)	<ul style="list-style-type: none"> • Cueillette d'information • Écoute active • Perception sociale • Expression orale • Orientation axée sur le service • Compréhension de la lecture 	6 680

			<ul style="list-style-type: none"> • Coordination • Pensée critique • Traitement de l'information • Évaluation des résultats • Jugement et prise de décisions • Expression écrite • Apprentissage actif • Résolution de problèmes complexes • Enseignement • Stratégies d'apprentissage • Gestion du temps • Persuasion 	
Aides-infirmiers-ières, aides-soignants-tes et préposées aux bénéficiaires	Soins de santé et assistance sociale	-Formation secondaire en assistance à la personne en établissement et à domicile -Formation pratique supervisée	<ul style="list-style-type: none"> • Cueillette d'information • Orientation axée sur le service • Perception sociale • Gestion du temps • Traitement de l'information • Écoute active • Expression orale 	6 141
Conducteurs/conductrices de camions de transport	Transport et entreposage	-Formation secondaire en transport par camion -Permis de conduire de classe 3 ou D exigé des conducteurs (-trices) de camions porteurs -Permis de conduire de classe 1 ou A exigé des conducteurs (-trices) de camions articulés allongés -Certificat de transport de marchandises dangereuses pour transporter des substances ou des marchandises dangereuses	<ul style="list-style-type: none"> • Cueillette d'information • Fonctionnement et contrôle • Surveillance du fonctionnement • Traitement de l'information • Gestion du temps • Compréhension de la lecture • Dépannage • Évaluation des résultats • Expression orale • Pensée critique 	5 547
Cuisiniers/cuisinières	Services d'hébergement et de restauration	Formation secondaire en cuisine, cuisine de restauration rapide, cuisine du marché, en pâtisserie de restauration contemporaine	<ul style="list-style-type: none"> • Cueillette d'information • Coordination • Gestion du temps • Traitement de l'information • Mathématiques • Évaluation des résultats 	5 346

			<ul style="list-style-type: none"> Analyse du contrôle de la qualité Compréhension de la lecture Expression orale Jugement et prise de décisions Orientation axée sur le service Surveillance du fonctionnement Apprentissage actif Pensée critique Résolution de problèmes complexes 	
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	Services d'hébergement et de restauration	Aucune formation précise	<ul style="list-style-type: none"> Cueillette d'information Orientation axée sur le service Coordination 	4 113
Programmeurs/programmeuses et développeurs en médias interactifs	Services professionnels, scientifiques et techniques	-Formation collégiale en analyste programmeur, en techniques de l'informatique, en techniques d'intégration multimédia -Formation universitaire en arts graphiques, en génie informatique et de la construction et des ordinateurs, Génie électrique, électronique et des communications, Sciences de l'informatique	<ul style="list-style-type: none"> Programmation Traitement de l'information Cueillette d'information Écoute active Pensée critique Résolution de problèmes complexes Analyse du contrôle de la qualité Analyse de systèmes Compréhension de la lecture Expression écrite Jugement et prise de décisions Conception technologique Analyse des opérations Apprentissage actif Évaluation des systèmes Expression orale Gestion du temps Mathématiques Coordination Évaluation des résultats 	4 107
Garnisseurs-euses de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	Commerce de détail	Aucune formation précise	<ul style="list-style-type: none"> Cueillette d'information Expression orale Écoute active Orientation axée sur le service Traitement de l'information Coordination 	4 037

Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	Services d'hébergement et de restauration	Formation secondaire en service de la restauration, en sommellerie	<ul style="list-style-type: none"> • Cueillette d'information • Écoute active • Expression orale • Orientation axée sur le service • Perception sociale • Coordination • Évaluation des résultats 	3 977
---	---	--	--	-------

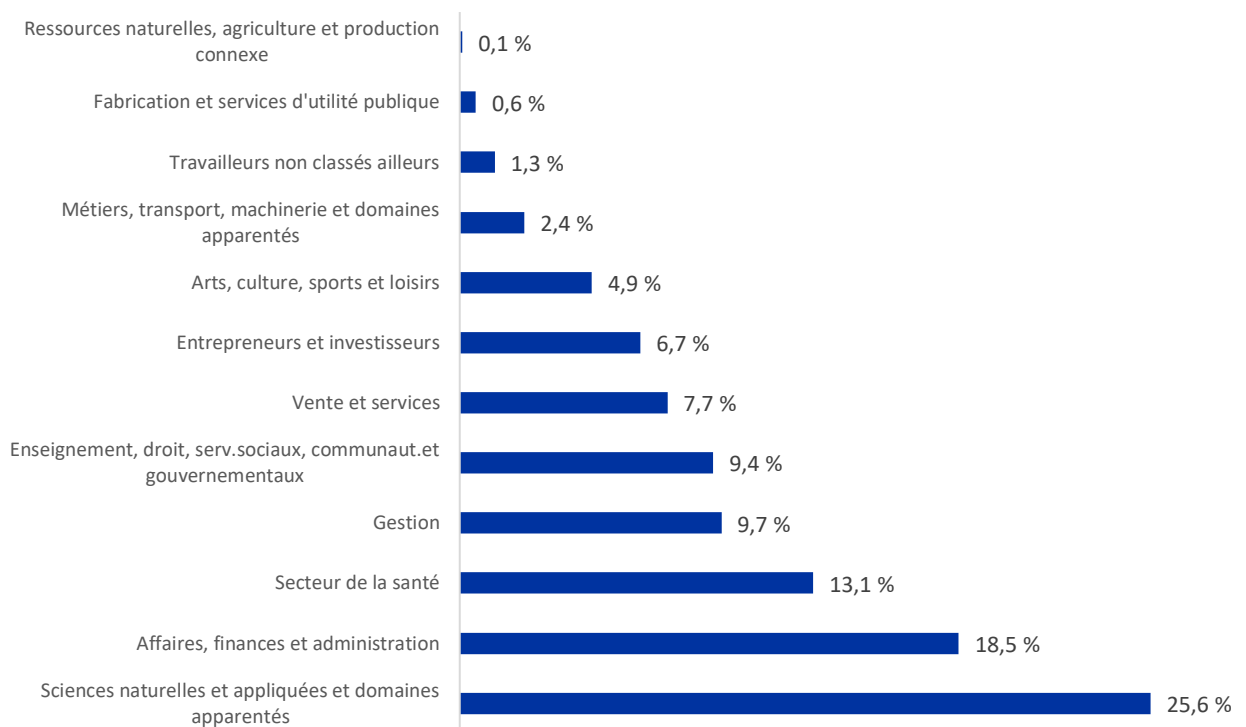
Source : Institut de la Statistique du Québec (2022). [Portail de l'immigration au Québec](#).

Les travailleurs migrants au Québec

La province du Québec accueille la plus grande partie des migrants après la province d'Ontario, et c'est précisément à Montréal que la majorité s'installe (Montréal englobe 85 % des migrants au Québec). Ils sont principalement originaires d'Afrique où le nombre des migrants africains est passé de 27,5 % en 2017 à 38,2 % en 2020, suivi par les migrants asiatiques qui représentent 30,8 % du nombre total des migrants résidant au Québec.

Les migrants occupent une part importante de l'emploi au Québec, soit 19,2% de la totalité des emplois en 2021⁴⁰ et sont actifs dans les domaines des : Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (25,6 %), affaires, finances et administration (18,5 %) et santé (13,1 %).

Figure 19. Répartition des migrants selon le domaine d'activité



Source : Institut de la Statistique du Québec, 2022.

⁴⁰ Institut du Québec, 2022.

Les migrants tunisiens au Québec

En 2020, la diaspora tunisienne au Canada s'élevait à près de 35 000 personnes qui résident principalement dans la province du Québec⁴¹.

Les Tunisiens résidents au Québec ont un taux d'emploi élevé (72,6 %) et sont principalement présents dans les domaines suivants⁴² :

1. Vente et services (24,7 %) ;
2. Affaires, finance et administration (15,3 %) ;
3. Enseignement, droit et services sociaux (14,9 %) ;
4. Sciences naturelles et appliquées (12,5 %).

⁴¹ Site officiel du Gouvernement du Canada (s.d.).

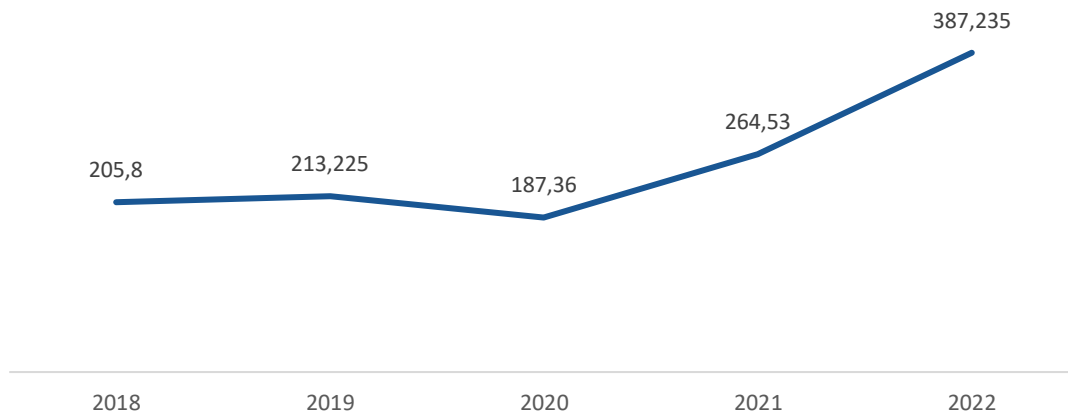
⁴² *Ibid.*

Ontario

Les postes vacants

Le marché du travail de l'Ontario continue d'être confronté à une grave pénurie de travailleurs. Selon les derniers statistiques du 2ème trimestre 2022, 387 235 emplois sont vacants en Ontario⁴³.

Figure 20. Évolution des postes vacants en Ontario

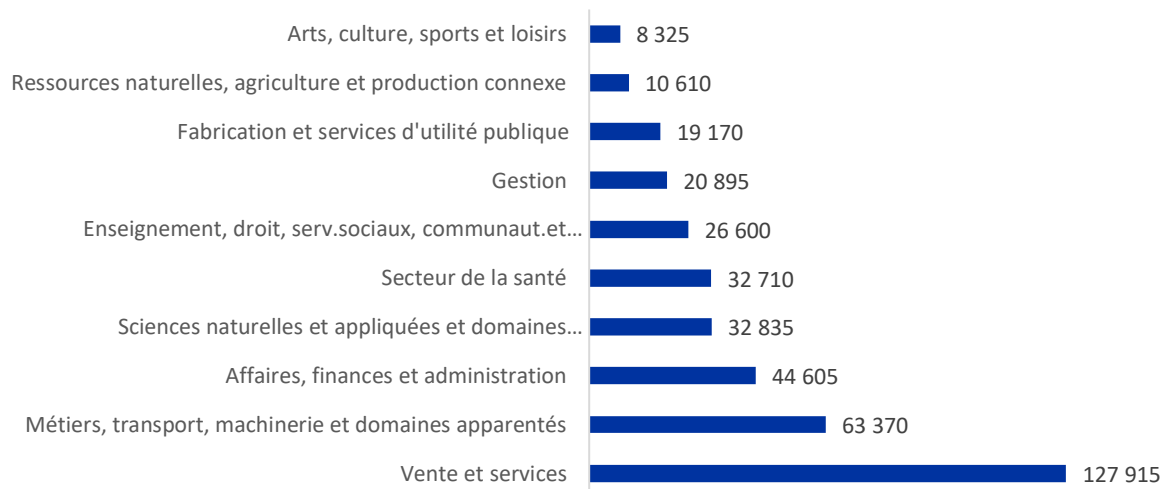


Source : Statistique Canada, 2023.

Les trois premiers secteurs en pénurie en Ontario sont les mêmes que ceux au Québec :

- Le secteur des ventes et des services avec 127 915 postes vacants.
- Le secteur du transport de machinerie et domaines apparentés qui affiche 63 370 postes vacants.
- Le secteur des affaires, finance et administration avec 44 605 postes vacants.

Figure 21. Nombre des postes vacants selon le domaine de profession, 2023



Source : Statistique Canada, 2023.

⁴³ Statistique Canada, 2023.

Les travailleurs migrants en Ontario

L'Ontario offre des programmes pour les migrants comptant s'installer dans la province. L'une des principales exigences pour pouvoir y accéder est de décrocher une offre d'emploi dans les professions en pénurie indiquées dans le tableau ci-dessous. D'autres exigences à satisfaire comprennent une année d'expérience professionnelle cumulative au cours des trois dernières années dans l'une des professions admissibles, suffisamment de fonds et / ou de revenus en Ontario, un minimum CLB / NCLC⁴⁴ en anglais ou en français dans toutes les compétences linguistiques⁴⁵.

Tableau 8. Les professions en tension en Ontario, 2022

Profession	Exigence
Infirmières auxiliaires, aides-soignants et préposés aux services aux patients	<ul style="list-style-type: none"> • Quelques années d'études secondaires et une formation en cours d'emploi ou un programme d'études d'aide-infirmier ou d'aide-soignant en milieu collégial ou en établissement privé, ou un programme collégial de préposé aux soins infirmiers, ainsi qu'une formation pratique supervisée sont exigés. • Certains établissements de soins peuvent aussi exiger des cours spécialisés, par exemple en réanimation cardiorespiratoire (RCR), en premiers soins, et en manipulation des aliments ou en techniques de stérilisation. • Un permis de conduite d'un niveau approprié peut être exigé pour les préposés médicaux.
Aides familiaux et personnel assimilé, à l'exclusion des femmes de ménage	<ul style="list-style-type: none"> • Quelques années d'études secondaires sont habituellement exigées. • De l'expérience en économie domestique peut être exigée. • Une formation collégiale ou d'autres cours en services de maintien à domicile peut être exigée. • Un certificat en secourisme peut être exigé. • La réussite d'un programme de formation en soins des personnes âgées, handicapées ou convalescentes, ou d'un programme connexe, peut être exigée.
Installateurs et réparateurs résidentiels et commerciaux	<ul style="list-style-type: none"> • Quelques années d'études secondaires sont habituellement exigées. • Une formation en cours d'emploi et plusieurs mois d'expérience en installation, en réparation ou en entretien reliés au domaine d'emploi sont habituellement exigés. • Un permis de conduire peut-être exigé.
Conducteurs de camions de transport	<ul style="list-style-type: none"> • Un permis pour conducteur de véhicule utilitaire valide de catégorie A (sans restriction ou avec restrictions) ou de catégorie D est requis. • Il est obligatoire de suivre un cours de formation au niveau d'entrée pour obtenir un permis de catégorie A sans restriction. • Un dossier de conduite vierge peut être un atout déterminant. • Une certification pour le transport de marchandises dangereuses est requise s'il faut transporter des marchandises ou des produits dangereux. • Un certificat délivré par l'Office des normes techniques et de la sécurité (ONTS) est requis pour conduire un camion de gaz propane.
Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	<ul style="list-style-type: none"> • Un certificat d'une école de métiers ou des cours collégiaux en conduite d'équipement lourd pourraient être privilégiés. • Un permis d'utilisation de diverses pièces d'équipement est requis selon les fonctions du poste. • Connaissance des pratiques de sécurité, comme celles du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

⁴⁴ Niveaux de Critères Linguistique Canadien (NCLC) / CLB (Canadian Language Benchmarks).

⁴⁵ CCIRC (s.d.).

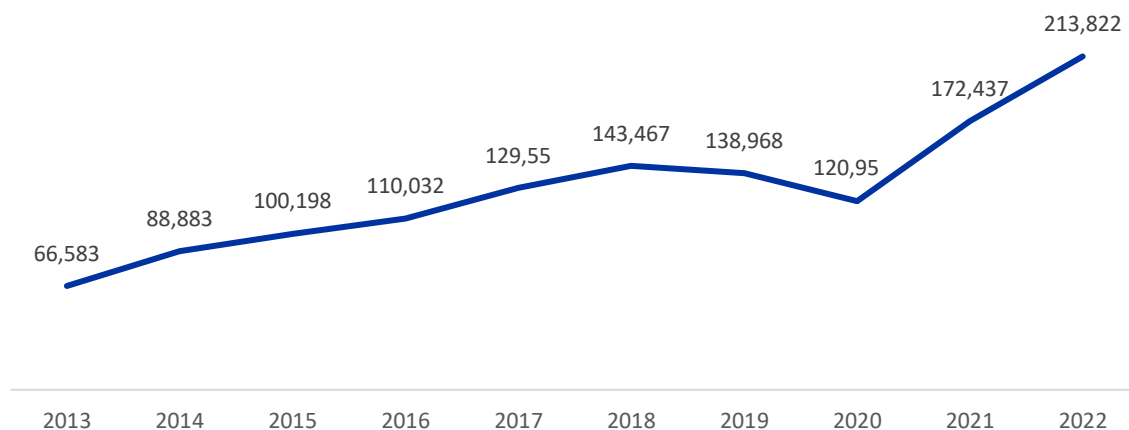
	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi un programme de formation sur les travaux en hauteur pour certains postes.
Ouvriers agricoles	<ul style="list-style-type: none"> • Une formation officielle n'est habituellement pas requise et les employeurs offrent souvent de la formation en cours d'emploi. • Tous les travailleurs qui utilisent des pesticides de catégorie B ou C doivent suivre un cours sur l'utilisation sécuritaire des pesticides pour l'agriculteur ou une séance de formation à la ferme approuvée et une supervision doit être assurée. • Une expérience de divers types de machines agricoles comme les semoirs mécaniques, les pulvérisateurs, les systèmes d'alimentation et les systèmes de traite, constitue un atout. • Une expérience dans un type particulier de culture ou d'élevage pourrait être avantageuse.
Travailleurs de pépinières et de serres	<ul style="list-style-type: none"> • Une formation en cours d'emploi est souvent offerte. • Tous les travailleurs qui utilisent des pesticides de catégorie B ou C doivent suivre un cours sur l'utilisation sécuritaire des pesticides pour l'agriculteur ou une séance de formation à la ferme approuvée et une supervision doit être assurée. • Une expérience de divers types de machines agricoles, comme les semoirs et les pulvérisateurs mécaniques, constitue un atout.
Manœuvres à la récolte	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune exigence
Aides de soutien et manœuvres en construction	<ul style="list-style-type: none"> • Une certaine expérience comme manœuvre en construction peut être exigée des aides de soutien des métiers. • On exige habituellement une expérience d'une saison dans la construction de gazoducs et d'oléoducs pour certains ouvriers des pipelines, tels que les poseurs de pipelines par abattage et les ouvriers aux préchauffeurs. • Un certificat en contrôle de la circulation peut être exigé des signaleurs.
Bouchers industriels, coupeurs de viande, préparateurs de volaille, ouvriers assimilés	<ul style="list-style-type: none"> • Un diplôme d'études secondaires peut être exigé. • Une formation collégiale ou une autre formation spécialisée ou encore un programme d'apprentissage de trois ans dans la coupe de viande et de poisson, peut être exigé. • Une formation en milieu de travail dans les magasins d'alimentation est habituellement offerte aux bouchers, aux coupeurs de viande et aux poissonniers pour la vente au détail.

Source : Gouvernement du Canada, [Guichet-Emplois](#).

Belgique

Au deuxième trimestre 2022, le nombre de postes vacants en Belgique a atteint son sommet, avec 213 822 postes vacants contre 172 437 à la même période en 2021⁴⁶.

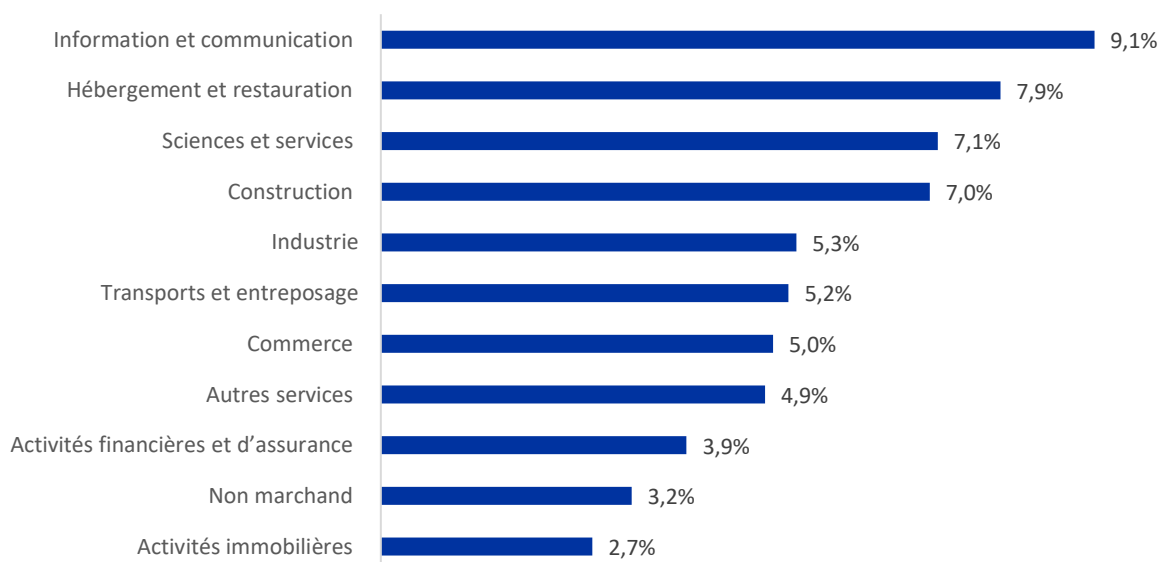
Figure 22. Évolution des postes vacants



Source : STABEL, 2022.

La répartition du taux de vacance selon le secteur indique que le secteur des TIC souffre du plus haut taux de vacances (9,1 %) suivis par le secteur d'hébergement et restauration (7,9 %) et le secteur des sciences et services (7,1 %). Par ailleurs, ce taux devient le plus faible dans le secteur non marchand (3,2 %) et le secteur des activités immobilières (2,72 %)⁴⁷.

Figure 23. Répartition des secteurs selon le taux de vacance, 2022



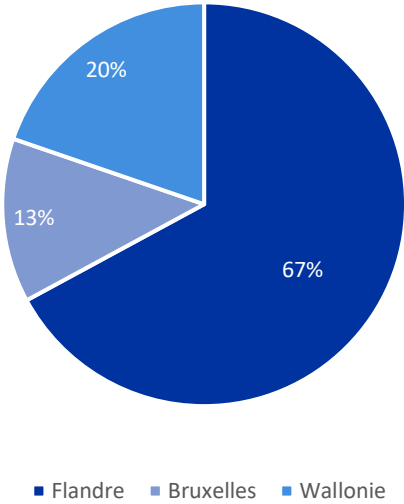
Source : STABEL, 2022.

⁴⁶ STABEL, 2022.

⁴⁷ *Ibid.*

Le nombre de postes vacants a progressé dans les trois régions belges ; la Région flamande englobe 67 % de l'ensemble des emplois vacants suivie par la Région wallonne (20 %) et la Région de Bruxelles-Capitale (13 %)⁴⁸.

Figure 24. Répartition des postes vacants selon la région, 2022



Source : STABEL, 2022.

⁴⁸ Ibid.

Flandre

Les postes vacants

Le table ci-dessous détaille les professions les plus demandées en Flandre, le niveau d'études souhaité et le nombre d'années d'expérience requises :

Tableau 9. Les professions les plus demandées en Flandre, 2022

Profession	Niveau d'étude souhaité	Nombre d'années d'expérience requises	Langues	Nombre de postes vacants
Nettoyeur à domicile	Aucune qualification	< 6 mois	Requise : Néerlandais Autres langues : Anglais	33 217
Infirmier/Infirmière	Hautement qualifié : Diplômé enseignement supérieur	< 6 mois	Requise : Néerlandais Autres langues : Français	10 175
Mécanicien d'entretien	Moyennement qualifié	> 2 ans	Requise : Néerlandais Autres langues : Anglais	2 618
Technicien d'installations industrielles	Moyennement qualifié	> 2 ans	Requise : Néerlandais Autres langues : Anglais	2 324
Conducteur de tracteur-remorque	Aucune qualification	Entre 6 mois et 2 ans	Requise : Néerlandais Autres langues : Français	2 258
Électricien industriel	Moyennement qualifié	> 2 ans	Requise : Néerlandais Autres langues : Anglais	1 238

Source : Autorité flamande, [Knelpuntberoepen in Vlaanderen](#).

Wallonie

Les postes vacants

Le tableau suivant est développé afin de détailler les professions en pénurie en Wallonie, les profils recherchés ainsi que les aptitudes appropriées.

Tableau 10. Les professions en pénurie en Wallonie, 2022

Secteur	Métier en pénurie	Profil recherché	Aptitudes
Alimentaire	Boucher – Bouchère	Boucher – Charcutier	<ul style="list-style-type: none"> -Contrôler, aux différentes phases de la transformation, la qualité du produit et sa conformité aux normes de fabrication -Maîtriser le processus de fermentation -Gérer simultanément des opérations de durée et de nature différentes -S'adapter à des horaires de travail particuliers
	Boulangier – Boulangère	<ul style="list-style-type: none"> -Ouvrier/ère Boulanger/ère -Pâtissier/ère -Boulangier/ère pâtissier/ère -Artisan/e -Confiseur/euse -Chocolatier/ère 	<ul style="list-style-type: none"> -S'adapter au rythme de la chaîne de production -S'adapter à un travail au froid et en milieu humide
Construction	Maçon	<ul style="list-style-type: none"> -Ouvrier qualifié en construction -Ouvrier polyvalent en rénovation d'un bâtiment 	<ul style="list-style-type: none"> -Manipuler des charges -Travailler dans des conditions et positions particulières (proximité du vide, déplacements en hauteur) -Coordonner ses interventions avec les différents membres de l'équipe et/ou les autres corps de métier -Accepter les remarques des clients ou du maître d'œuvre
	Installateur électricien	<ul style="list-style-type: none"> -Couvreur -Electricien Installateur-Monteur -Electricien en équipements Industriels 	<ul style="list-style-type: none"> -S'adapter aux exigences particulières d'un chantier -Respecter rigoureusement les normes d'installation (RGIE) -Coordonner ses interventions avec les différents membres de l'équipe et/ou les autres corps de métier
	Chef de chantier	-Complément en techniques spécialisées en construction gros-œuvre	<ul style="list-style-type: none"> -Transmettre des informations au sein d'une équipe -Etablir des contacts avec des partenaires variés Négociateur -Faire preuve de mobilité Supporter la chaleur et les intempéries -Ne pas présenter de réactions allergiques aux produits utilisés
	Chef d'équipe dans la construction		

Secteur d'activités de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés – tourisme – industries culturelles et créatives	Cuisinier	<ul style="list-style-type: none"> -Complément en cuisine internationale -Complément en hôtellerie européenne -Hôtelier/restaurateur -Traiteur-organisateur/ traiteur organisatrice de banquets 	<ul style="list-style-type: none"> -Faire preuve de créativité -Posséder un sens artistique développé -Discerner les saveurs et les arômes -Supporter la station debout prolongée -Supporter les odeurs -Supporter la chaleur -Accepter des horaires coupés
	Chef de cuisine	<ul style="list-style-type: none"> -Chef de cuisine de collectivité -Restaurateur -Restaurateur/trice Traiteur -Organisateur/trice de banquets et de réceptions 	
Santé	Infirmier en soins spécialisés	<ul style="list-style-type: none"> -Bachelier en soins infirmiers infirmier relais en soins des plaies -spécialisation en gérontologie -Spécialisation en imagerie médicale et radiothérapie -Spécialisation en oncologie -Spécialisation en pédiatrie -Spécialisation en salle d'opération -Spécialisation en santé communautaire -Spécialisation en santé mentale et psychiatrie 	
	Technologue en imagerie médicale	Bachelier – Technologue en imagerie médicale	<ul style="list-style-type: none"> -Rassurer et reconforter les patients lors des examens et traitements -Appliquer les règles de radioprotection
	Logopède	Bachelier en logopédie	<ul style="list-style-type: none"> -Maîtriser la langue française (syntaxe et grammaire) et les activités logico-mathématiques -Expliquer clairement les exercices de rééducation. -Travailler fréquemment avec les enfants -Être créatif et réceptif aux autres -Travailler dans un contexte d'interdisciplinarité en vue d'établir des plans d'intervention d'équipe ou individualisés
TIC	Développeur informatique	<ul style="list-style-type: none"> -Développeur/euse Web Front End -Développeur d'applications mobiles iOS / android -Web designer – développeur 	<ul style="list-style-type: none"> -Pouvoir se former rapidement à un nouveau langage de programmation -S'adapter aux évolutions technologiques -Être capable de s'auto former -Respecter les délais -Faire preuve d'une large flexibilité horaire
	Analyste informatique	<ul style="list-style-type: none"> -Bachelier en informatique de gestion -Bachelier en informatique et systèmes – orientation : technologie de l'informatique 	<ul style="list-style-type: none"> -Faire preuve de capacité d'analyse et de synthèse -Respecter la confidentialité des informations traitées ou communiquées -Se conformer à des processus rigoureux -Développer des liaisons techniques et fonctionnelles avec l'environnement de travail -Se montrer créatif

Source : Forem (le service public wallon de l'emploi et de la formation), 2022.

Bruxelles

Les postes vacants

Tableau 11. Les professions en pénurie à Bruxelles, 2022

Secteur	Profession
Métiers administratifs	Agent d'administration des finances publiques
	Chef comptable
	Comptable
Métiers de la construction	Architecte paysagiste
	Carreleur
	Chef de chantier
	Conducteur de chantier
	Maçon
Métiers liés à la communication et aux connaissances	Analyste-développeur TIC
	Business Analyst TIC
	Développeur de réseaux de télécommunications
	Gestionnaire d'exploitation informatique
Métiers de services	Agent de gardiennage
	Agent de la sécurité publique
	Aide ménager à domicile
	Coiffeur
	Concierge
Personnel de l'Horeca, du commerce et de la vente	Barman
	Chef de cuisine
	Cuisinier
Métiers industriels et artisanaux	Dessinateur-concepteur en électricité et électronique
	Électricien de maintenance
	Électricien installateur industriel
	Mécanicien de maintenance
Métiers médicaux, paramédicaux et de soins	Aide-soignant
	Infirmier
	Logopède
	Médecin
Métiers du transport et de la logistique	Conducteur de camion avec remorque
	Conducteur De Poids Lourd Multibennes
	Responsable logistique

Source : Actiris, 2022.

Les migrants Tunisiens en Belgique⁴⁹

Le 20 octobre 2022, l'Office des Tunisiens à l'Étranger (OTE) a publié les métiers et les fonctions les plus demandés en Belgique. La liste comprend les experts comptables, les médecins, les architectes, et les ingénieurs en aéronautique, les plombiers, menuisiers, et électriciens, des instituteurs, des avocats, et des agents de bâtiments et travaux publics. En revanche, plusieurs métiers cités ne figurent pas dans les différentes listes publiées par la Belgique comme étant les métiers en pénurie notamment les avocats et les ingénieurs en aéronautique.

⁴⁹ Absence de données officielles par rapport à la présence de la population active tunisienne en Belgique.

Émirats arabes unis

Les postes vacants⁵⁰

En 2018, le ministère de l'éducation a publié une liste des spécialités les plus demandées sur le marché d'emploi par domaine de formation. Selon le classement publié, l'ingénierie se trouve en tête de classement comme étant le domaine en plus forte demande, plus précisément les ingénieurs civils, mécaniques et pétroliers. Quant à l'éducation, un domaine moins demandé, mais qui demeure très sollicité particulièrement pour les enseignants préscolaire, les enseignants spécialistes⁵¹ et les enseignants de la langue anglaise, suivi par les spécialistes dans les domaines des affaires administratives, notamment le marketing, la finance, la comptabilité et la gestion de qualité, les sciences médicales et finalement le domaine des technologies de l'information.

Tableau 12. Les spécialités les plus demandées sur le marché d'emploi, 2018

Domaine	Spécialités
Ingénierie	Ingénierie civile Ingénierie mécanique Ingénierie pétrolière
Éducation	Éducation préscolaire Éducation spéciale Langue anglaise
Administration des affaires	Marketing Finance Comptabilité Gestion de qualité
Sciences médicales ⁵²	
Technologies de l'information	Sécurité informatique Network informatique Système d'information

Source : Site [web](#) du ministère de l'Éducation des Émirats arabes unis, 2018.

⁵⁰ Site [web](#) du ministère de l'Éducation des Émirats arabes unis, 2018.

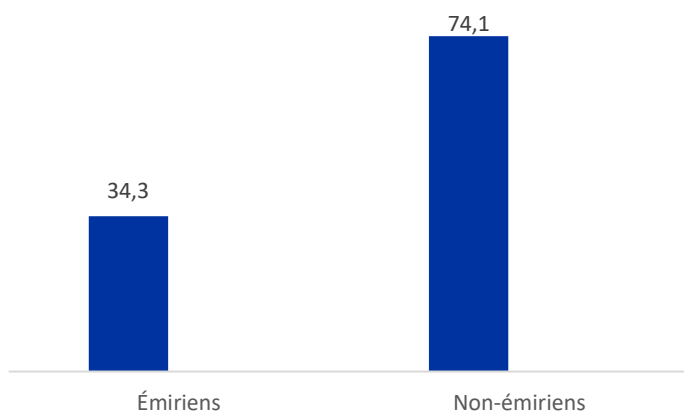
⁵¹ Des professionnels de l'éducation qui se spécialisent dans l'enseignement auprès d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers. Ils sont formés pour travailler avec des enfants présentant des défis d'apprentissage, des troubles du comportement, des handicaps physiques ou mentaux, ou des aptitudes exceptionnelles.

⁵² Aucune information publiée concernant les spécialités demandées dans le domaine des sciences médicales.

Les travailleurs migrants aux Émirats arabes unis

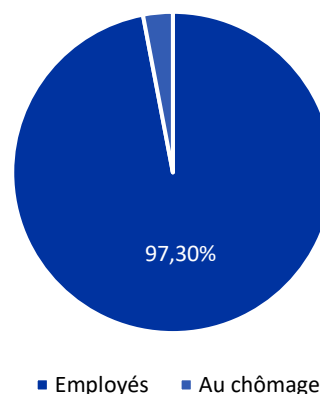
Les Émirats arabes unis ont connu une forte augmentation dans le nombre de permis de travail délivrés en 2021 ; avec 403 675 nouveaux permis délivrés au dernier trimestre de 2021. Le total des permis de travail émis s'élève à 1 549 220 en 2021 avec une augmentation de 53 % par rapport à 2020⁵³.

Figure 25. Répartition en pourcentage de la main-d'œuvre non-émirienne (en %), 2019



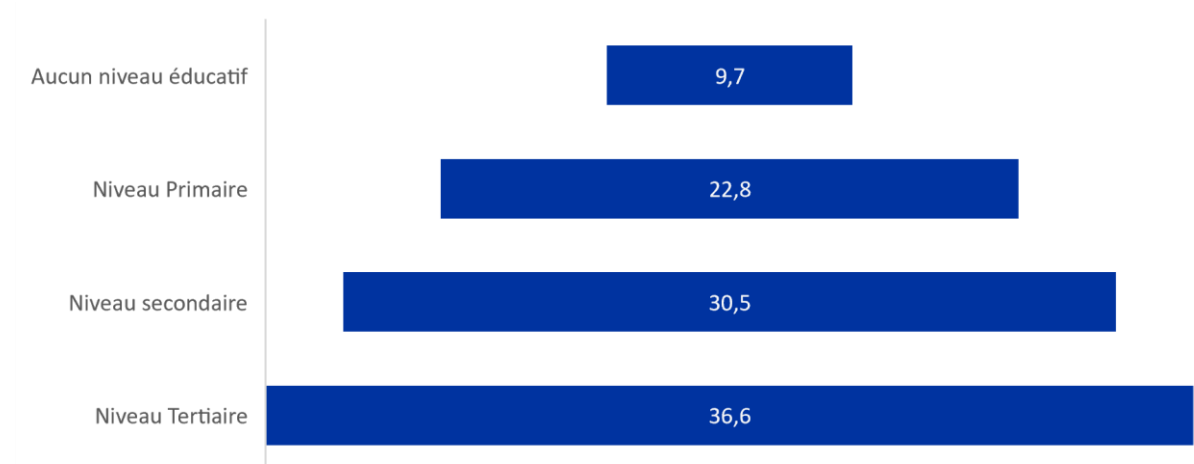
Source : Dubai Statistics Center, 2019.

Figure 26. Taux d'emploi des émiriens et non-émiriens (en %), 2019



La quasi-totalité des résidents étrangers aux Émirats arabes unis occupent un emploi, avec un taux d'emploi élevé atteignant 99,7 % en 2019. En revanche, le taux de chômage pour les non-Émiratis est inférieur à 0,3 %, tandis qu'il s'élève à 4,2 % pour les Émiratis⁵⁴.

Figure 27. Répartition de la population active étrangère aux Émirats arabes unis selon le niveau éducatif (en %), 2019



Source : Dubai Statistics Center, 2019.

⁵³ Dubai Statistics Center, 2019.

⁵⁴ *Ibid.*

La répartition de la population active étrangère aux Émirats arabes unis en 2019 par niveau éducatif révèle que 37 % des travailleurs non-émiriens sont issus d'un niveau éducatif tertiaire répartis comme suit : 0,4 % sont titulaire d'un diplôme de doctorat, 8,1 % d'un diplôme de master et 27,5 % d'un diplôme universitaire. Quant au pourcentage de travailleurs non-émiriens ayant un niveau d'éducation secondaire, post-secondaire et inférieur au niveau universitaire atteint 30,5 %⁵⁵.

Tableau 13. Répartition en pourcentage de la population active non-émirienne selon l'occupation, 2019

	Professions élémentaires	Opérateurs et monteurs d'installations et de machines	Artisans et travailleurs des métiers connexes	Travailleurs qualifiés de l'agriculture et de la pêche	Personnel de service et personnel de vente des magasins	Agents administratifs	Techniciens	Législateurs, cadres supérieurs et dirigeants
Hommes	11,7	11,5	25,9	0,2	15,1	4,0	9,3	11,9
Femmes	26,2	0,1	0,2	0,0	16,6	8,4	11,8	13,4
Total	14,4	9,4	21,1	0,1	15,4	4,8	9,8	12,2

Source : Dubai Statistics Center, 2019.

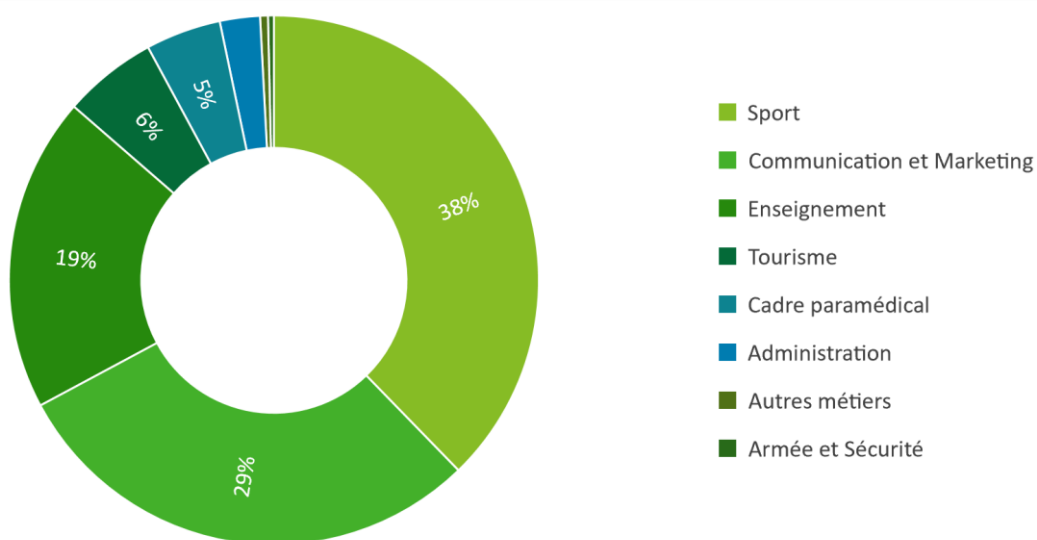
La majorité des travailleurs étrangers aux Émirats arabes unis est concentrée dans des métiers peu qualifiés. En effet 26,2 % des femmes non-émiriennes exercent des professions élémentaires dans le secteur du commerce de gros et de détail et 25,9 % des hommes se trouvent dans des métiers d'artisans et des métiers connexes dans la construction, contre seulement 34,8 % du total des travailleurs étrangers qui exercent des professions hautement qualifiées (9,85 % sont des techniciens et professionnels associés, 12,8 % sont des professionnels et 12,2 % sont des législateurs, cadres supérieurs et dirigeants).

⁵⁵ *Ibid.*

Les travailleurs migrants Tunisiens

Depuis 2009, les coopérants de l'ATCT occupés aux Émirats arabes unis ont été placés dans 8 différents domaines principalement (sport, communication et marketing, enseignement, tourisme, cadre paramédical, administration et armée et sécurité), avec une variation du nombre selon le domaine d'une année à une autre. Toutefois, ces coopérants sont affectés principalement dans le domaine du sport avec des placements annuels, contrairement aux autres domaines où les placements sont moins fréquents⁵⁶.

Figure 28. Répartition des coopérants ATCT aux Émirats arabes unis selon le domaine d'activité, 2019



Source : Données collectées lors d'un entretien avec l'ATCT, 2022.

Les placements dans le domaine de la communication et marketing représentent 29 % du total des placements, or depuis 2016 ils ont été interrompus tandis que le domaine d'enseignement a connu une forte croissance durant les années récentes passant de 16 coopérants placés en 2015 à 117 coopérants en 2022⁵⁷.

Tableau 14. Répartition des contrats de travail aux Émirats arabes unis par année

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Juin 2023
Nombre de contrats de travail	3	1	19	2	3	1	6

Source : ANETI, 2023.

Sur la base des données disponibles au niveau de l'ANETI, nous pouvons observer qu'il y a eu une augmentation notable en 2019 avec 19 contrats enregistrés par rapport à l'année précédente et aux années suivantes. Il apparaît que le nombre de contrats de travail est relativement faible pour la plupart des années, à l'exception du pic exceptionnel de 2019.

⁵⁶ Données collectées lors d'un entretien avec l'ATCT, 2022.

⁵⁷ *Ibid.*

En ce qui concerne le type de contrats et la spécialisation de la main-d'œuvre, les données comprennent des informations sur la majorité des contrats enregistrés pour une main-d'œuvre spécialisée dans les domaines suivants :

- Représentants commerciaux : Il semble qu'un nombre important de contrats aient été enregistrés pour des personnes travaillant dans le domaine de la vente ;
- Sécurité : Des contrats ont également été enregistrés pour des personnes occupant des postes liés à la sécurité ;
- Réception : Certains contrats concernaient des postes de réceptionnistes.

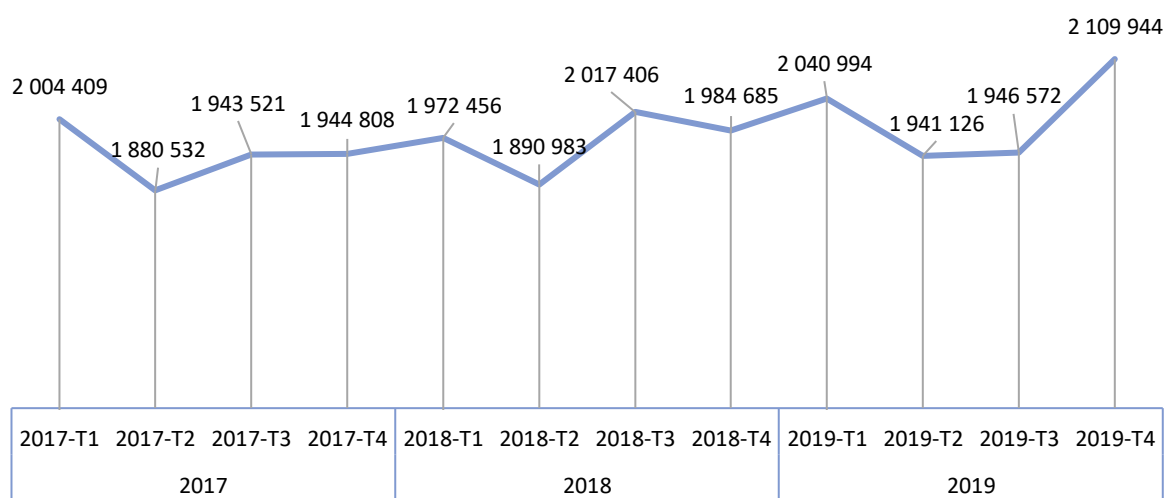
En outre, pour l'année 2023 jusqu'au mois de juin, 6 contrats de travail ont été enregistrés dans le domaine de la vente, en particulier pour des postes tels que boucher, boulanger et poissonnier. Ces contrats concernaient des personnes appelées à travailler au Carrefour Market aux Émirats arabes unis.

Qatar⁵⁸

Les travailleurs migrants au Qatar

Le nombre de permis de travail délivrés au Qatar a atteint son sommet le dernier trimestre de 2019 avec 2 109 944 nouveau permis de travail, alors qu'il n'était que de 1 944 808 permis sur la même période en 2017⁵⁹.

Figure 29. Évolution des permis de travail délivrés au Qatar



Source : Planning and Statistics Authority, 2020.

La plupart des migrants sont principalement actifs dans des emplois artisanaux et des professions élémentaires, ce qui prouve que la main-d'œuvre non qualifiée est la plus active sur le marché du travail du Qatar. La répartition par secteur montre que la construction est le secteur qui compte le plus grand nombre de travailleurs étrangers : 666 598 (il est important de souligner que le Qatar a recruté un grand nombre d'étrangers pour les préparatifs de la coupe du monde, notamment pour la construction des stades, ce qui explique ce chiffre élevé). Le secteur du commerce de gros arrive en deuxième position avec 241 862 employés étrangers⁶⁰.

⁵⁸ Absence de données officielles quant aux postes vacants ainsi la répartition de la population active selon la nationalité.

⁵⁹ Planning and Statistics Authority, 2020.

⁶⁰ *Ibid.*

Figure 30. Répartition de la population active migrante par occupation



Source : Planning Statistics Authority, 2020.

Les travailleurs migrants tunisiens

À la suite des dernières statistiques de l'ATCT sur le placement des coopérants en 2022, il a été constaté que la plupart des placements ont eu lieu dans le domaine paramédical avec 35 placements sur 114, et dans le secteur de l'éducation qui représente 28 % des placements totaux au Qatar. Par ailleurs, en examinant l'évolution des placements au cours des dernières années, il est à noter que le secteur paramédical prédomine au fil du temps, affichant une croissance annuelle de 39 %. D'autres secteurs, comme l'éducation et le sport, comptent également un nombre significatif de coopérants, bien qu'ils ne soient pas aussi courants⁶¹.

⁶¹ Données collectées lors d'un entretien avec l'ATCT, 2022.

POTENTIEL DE LA TUNISIE AU NIVEAU DES PAYS CIBLES

Avant la présente étude, une étude à l'échelle nationale a été réalisée dans le même contexte, intitulée « **État du marché de l'emploi national et identification des opportunités pour les demandeurs d'emploi tunisiens** », élaborée dans le cadre du projet HELMA, également connu sous le nom de « Youth Empowerment », qui vise à collaborer avec les autorités tunisiennes et les institutions locales pour fournir un soutien aux jeunes confrontés au risque d'une émigration irrégulière. Ce projet ajoute de la valeur en améliorant les perspectives socio-économiques des jeunes à risque grâce à une formation professionnelle orientée vers les besoins du marché et en soutenant le développement au sein des communautés.









L'un des principaux objectifs de l'étude est d'identifier les écarts entre les programmes éducatifs et les besoins du marché du travail. Cela se fait en extrayant les profils principaux qui rencontrent le plus de difficultés pour trouver un emploi, ainsi que les profils disponibles sur le marché local de l'emploi.









Dans le but de faciliter cette analyse, une matrice a été développée, classant les profils disponibles en Tunisie en fonction de leur potentiel sur le plan international. De plus, ces profils ont été mis en correspondance avec les postes et les profils recherchés dans les pays respectifs étudiés.

Cette matrice a pour objectif de fournir une vue d'ensemble claire des parcours professionnels potentiels pour différents profils à l'étranger.

Tableau 15. Matrice des profils

Profils disponibles en Tunisie et recherchés dans les pays de destination	Pays de destination	Profession	Formation initiale exigée	Compétences exigées
Employés administratifs (licence/Master en gestion, finance ou comptabilité) 	 Émirats arabes unis	Employé administratif	Diplôme enseignement supérieur en administration d'affaire spécialisé en marketing, Finance Comptabilité ou Gestion de qualité	
	 Belgique, Bruxelles	-Agent d'administration des finances publiques -Chef comptable -Comptable	Licence en science administratives et gestion publique ou équivalent Master en science administratives	-Maîtrise des outils bureautiques -Notions techniques liées à son domaine de travail (économie, gestion, comptabilité, droit, etc.) -Connaissance de l'entreprise -Connaissance approfondie de la langue maternelle -Connaissance de plusieurs langues
	 Canada	-Agent en Vente et services -Agent d'administration des finances publiques	Diplôme supérieur en comptabilité, finances, commerce, administration des affaires ou économie	
Licence en lettres et sciences sociales (spécialisés en langues étrangères) 	 Émirats arabes unis	-Professeur en Langue anglaise	Licence ou équivalent en langue anglaise et/ou éducation	
Ingénieurs 	 France	-Ingénieur, cadre d'étude, R&D et chef de projet informatique -Développeur web ou application mobile		-Connaissance des principes de conception logiciel et matériel -Connaissance de l'électronique, des systèmes de télécommunication -Compétences techniques quant aux langages de programmation -Connaissance de SQL et database administration -Connaissance des protocoles et systèmes de réseaux

				<ul style="list-style-type: none"> -Connaissance des applications web -Capacités analytiques et mathématiques -Orientation vers les objectifs -Propension à la résolution des problèmes
	 Belgique, Wallonie	-Développeur informatique	<ul style="list-style-type: none"> - Développeur Web Front End - Développeur d'applications mobiles iOS / Android -Web designer - développeur 	
	 Italie	-Ingénieur en informatique, télématique et télécommunications	-Détenteur d'un diplôme ingénieur en informatique, télématique et télécommunications	
	 Allemagne	-Ingénieur électrique, Ingénieur en construction, en mécanique et en construction de véhicules.	Détenteur d'un diplôme ingénieur	Gestion de processus, Connaissance pour développer une machine
	 Émirats arabes unis	-Ingénieur civile -Ingénieur mécanique -Ingénieur pétrolière	Détenteur d'un diplôme ingénieur en Ingénierie civile, Ingénierie mécanique, ou Ingénierie pétrolière	
	 Canada	-Programmeur	Ingénierie et technologies appliquées	Connaissance des principes et des techniques d'ingénierie servant à la planification, au développement et à l'application de la technologie à des produits et des services particuliers
Santé et paramédical 	 Canada	-Médecin spécialisé -Infirmier		<ul style="list-style-type: none"> -Connaissance des systèmes et appareils de l'organisme et des processus et des techniques pour diagnostiquer et traiter les blessures, les maladies, les affections et les malformations chez l'humain. -Connaissance des traitements de substitution, des propriétés des médicaments et de leurs interactions, et des mesures de soins de santé préventives
	 Allemagne	-Médecin spécialisé		
	 Belgique, Flandre	-Infirmier	Diplômé enseignement supérieur avec une expérience < 6 mois	Langue requise : Néerlandais et Français
	 Qatar	-Cadres paramédicaux		

<p>Ouvriers qualifiés et non qualifiés en BTP</p> 	 Belgique, Wallonie	<p>-Ouvrier qualifié en construction -Ouvrier polyvalent en rénovation d'un bâtiment</p>		<p>-Manipuler des charges -Travailler dans des conditions et positions particulières (proximité du vide, déplacements en hauteur) -Coordonner ses interventions avec les différents membres de l'équipe et/ou les autres corps de métier</p>
	 Italie	<p>-Artisans et ouvriers spécialisés du second œuvre du bâtiment</p>	Aucune qualification	
	 France	<p>-Ouvrier des travaux publics, du béton et de l'extraction</p>	<p>Expérience en : -Tronçonnage de ferrailles -Techniques de maçonnerie -Tronçonnage de béton</p>	
<p>Services à la personne</p> 	 France	<p>-Aide-soignant</p>		<p>-Formation secondaire en assistance à la personne en établissement et à domicile -Formation pratique supervisée</p>
 Canada				
 Belgique, Bruxelles				

RÉALISATIONS DU PROGRAMME THAMM

Le programme THAMM a permis d'accroître la mobilité vers l'Europe. Diverses approches ont été mises en œuvre pour garantir une mobilité efficace de la main-d'œuvre, notamment :

- Élaboration de la SNEI (comme mentionné dans la présente étude).
- Création d'un espace de dialogue réunissant l'ensemble des parties prenantes de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre, dans le but d'établir un consensus sur les meilleures pratiques en matière de création de voies de migration régulières.
- Mise en place d'une cellule de veille et d'anticipation des métiers en Tunisie et à l'international.
- Élaboration d'un manuel des procédures pour l'emploi à l'international au profit de l'ANETI et d'un référentiel des compétences.

Le programme a également permis, en partenariat avec des pays de l'Union européenne, le placement de demandeurs d'emploi tunisiens, notamment :

France (THAMM – OFII) :

- Placement de 6 275 travailleurs en France en 2022.
- Signature d'une convention-cadre de partenariat entre l'ANETI et l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) concernant le travail saisonnier dans l'hôtellerie-restauration.

Allemagne (THAMM – GIZ) :

Placement en Allemagne de 166 apprentis et 23 personnes qualifiées dans les domaines de l'hôtellerie, de la restauration, de la cuisine et de l'électronique entre 2020 et 2022.

Belgique (THAMM – ENABEL) :

- Mise en place de comités techniques pour la mise en œuvre des schémas de mobilité avec la Belgique, incluant des éléments tels que le croisement des marchés de l'emploi, le dialogue avec le secteur privé et la population cible.
- Comparaison des métiers en pénurie sur les marchés de l'emploi en Belgique et en Tunisie via le référentiel tunisien des métiers et des compétences (RTMC), en organisant des rencontres d'experts-métiers, d'acteurs de la formation et d'entreprises.

Principales activités dans le cadre du projet THAMM – OIM :

Le projet en collaboration avec l'organisation internationale de la migration a mené un certain nombre d'activités, notamment :

- Une cartographie des acteurs et évaluation des services existants pour les travailleurs migrants potentiels, ainsi qu'une enquête auprès des bénéficiaires des agences de placement publiques et privées afin de recueillir leur retour d'expérience en termes d'orientation avant départ, de placement et suivi post-placement.
- L'élaboration d'un guide régional et national sur l'orientation avant départ et formation des partenaires de l'enseignement et la formation professionnelles et du placement à l'international (publics et privés).
- Une formation des partenaires sur les compétences au service de la migration et la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord.
- Appui technique à l'Office des Tunisiens à l'Étranger (OTE) pour la mise en place d'une solution logicielle qui permettra aux attachés sociaux d'améliorer l'efficacité et d'optimiser leurs services envers les Tunisiens y compris les travailleurs établis à l'étranger et permettra à la direction centrale de mieux consolider et harmoniser les données collectées pour une meilleure utilisation et exploitation.
- Soutien technique à l'INS pour l'insertion du module migration dans le recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 2024 et analyse des données du module migration de l'enquête emploi entre 2015 et 2019.
- Actualisation et Enrichissement du Référentiel Tunisien des Métiers et des Compétences (RTMC) de l'ANETI et montée en compétences de son équipe.
- Appui technique à l'ONEQ dans la conception et l'organisation de la cellule de veille et d'anticipation des besoins en compétences...

Le projet a également formulé un certain nombre de recommandations, notamment :

- En termes d'orientation avant départ :
 - Établir des mécanismes de suivi et d'évaluation de l'efficacité des programmes d'orientation.
 - Suivre de près la demande de compétences sur les marchés du travail nationaux et internationaux.
 - Consulter les parties prenantes, comme le secteur privé, sur les programmes de formation et le partage des connaissances.
- En termes de placement international :
 - Développer une culture de certification du processus de placement selon des normes nationales ou internationales.
 - Participer à des salons de l'emploi et consulter des bases de données d'employeurs pour une meilleure recherche et information sur le marché.

- Personnaliser et diversifier l'éventail de la formation avant le départ (compétences douces, techniques et linguistiques).
- Se familiariser aux normes de recrutement éthique.
- Développer des mécanismes d'évaluation systématiques.

BENCHMARK

Afin d'alimenter la réflexion autour des axes d'optimisation des chances d'insertion des Tunisiens sur le marché de l'emploi international, une analyse approfondie a été effectuée des stratégies et mesures opérationnelles mises en place au niveau de trois pays, aux degrés de réussite différents et présentant différentes approches.

CHOIX DES PAYS

Chine : La Chine a mis en œuvre une série d'initiatives pour former des migrants qualifiés, notamment des plans de culture des talents, des programmes d'études à l'étranger et des collaborations internationales. L'accent a été mis sur l'alignement des compétences nationales sur les exigences du marché mondial, le suivi des tendances internationales et la promotion de l'innovation qui contribuent à la compétitivité du pays sur le marché mondial de l'emploi. Les canaux de communication actifs, les services consulaires et les plateformes en ligne de la Chine facilitent l'engagement avec les migrants potentiels, garantissant un environnement favorable tout au long du processus de migration.

Inde : L'Inde a une longue histoire de migration, tant au sein du pays (migration interne) que vers d'autres parties du monde, ce qui lui a permis de développer une profonde compréhension des besoins et des défis des travailleurs migrants. Elle dispose d'un cadre politique complet pour la gestion des migrations, qui comprend une série de programmes et d'initiatives visant à promouvoir des migrations sûres ordonnées et régulières, à apporter un soutien aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille, et à faciliter la réintégration des migrants de retour dans la société indienne. Par ailleurs, l'Inde dispose d'une main-d'œuvre riche et hautement qualifiée, ce qui en fait une source de main-d'œuvre attrayante pour de nombreux pays à travers le monde.

Les Philippines : Avec plus de 6,1 millions d'émigrants (Nations Unies, 2020) les Philippines ont une des plus grandes diasporas au monde . Les Philippines sont connues pour leur rôle significatif sur le marché mondial du travail, avec des millions de Philippins travaillant à l'étranger, principalement aux États-Unis d'Amérique, au Canada, en Arabie saoudite et dans les Émirats arabes unis. Le gouvernement philippin a reconnu les avantages potentiels de la migration des personnes qualifiées et a mis en œuvre diverses politiques, stratégies et programmes pour promouvoir et gérer la migration des personnes qualifiées dans le pays.

Selon l'OCDE, les Philippines se classent au troisième rang des pays d'origine des migrants hautement qualifiés.

BENCHMARK DES MESURES

Pays	Axe		Approche/Mesure
Chine	Stratégique		La « Stratégie de développement axée sur l'innovation », qui vise à favoriser le développement des compétences et à améliorer l'employabilité internationale des travailleurs chinois et qui met l'accent sur le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée capable de stimuler l'innovation et les progrès technologiques. Cette stratégie s'inscrit dans l'objectif plus large de la Chine de passer d'une économie basée sur la fabrication à une économie axée sur l'innovation.
		Veille	La Chine a développé des systèmes d'information sur le marché du travail qui collectent, analysent et diffusent des données sur la dynamique du marché du travail, y compris les exigences en matière de compétences. Ces systèmes fournissent des informations en temps réel sur les tendances de l'emploi, les profils professionnels, les pénuries de compétences et les nouvelles possibilités d'emploi, tant au niveau national qu'international.
	Opérationnel	Formation et développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration entre l'industrie et les universités : La Chine encourage une collaboration plus étroite entre les universités, les instituts de recherche et les entreprises. Cette collaboration permet d'aligner les programmes d'enseignement sur les besoins de l'industrie, de faciliter le transfert de connaissances et de promouvoir le développement de compétences adaptées au marché international du travail (Les universités chinoises et les centres de recherche du gouvernement sont à l'origine de nombreuses inventions. Selon les statistiques de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, quatre établissements d'enseignement supérieur chinois figurent parmi les dix premiers déposants de brevets d'établissements d'enseignement en 2021). • La Chine a lancé le « Plan national de développement des talents » (Talent Cultivation Plan) afin de constituer une main-d'œuvre compétente et de stimuler l'innovation et l'esprit d'entreprise. Le plan se concentre sur la culture des talents dans différents secteurs et domaines, en formant des professionnels, des scientifiques, des chercheurs, des entrepreneurs et des leaders innovants. Il met l'accent sur l'amélioration de la qualité de l'éducation, le renforcement de l'enseignement professionnel et technique et la promotion de méthodes éducatives transdisciplinaires et créatives. La stratégie encourage la coopération internationale, stimule l'esprit entrepreneurial, et soutient la recherche et l'innovation. Elle prévoit des mesures d'incitation et de soutien pour attirer et retenir les talents, notamment des financements, des avantages fiscaux, des aides au logement et des possibilités de développement de carrière. Le plan vise à créer un environnement favorable au développement des talents et à contribuer à la croissance économique et au progrès technologique de la Chine.

		Communication et accompagnement des migrants et potentiels migrants	La Chine a développé des plateformes en ligne et des sites web pour entrer en contact avec les migrants qualifiés potentiels et leur fournir des informations pertinentes. Des sites web tels que China Talent Bank, China Talent Exchange et China Online Recruitment servent de portails pour le recrutement de talents, les offres d'emploi et les informations sur le marché du travail chinois. Ces plateformes aident les migrants qualifiés à explorer les opportunités, à se tenir au courant des nouvelles tendances et à entrer en contact avec des employeurs potentiels.
Inde	Stratégique		La Politique nationale de développement des compétences et de l'entrepreneuriat de 2015 : cette politique reconnaît l'importance de la migration en tant que moyen de promouvoir le développement des compétences et de l'entrepreneuriat, et vise à créer un cadre pour une gestion efficace de la migration.
	Opérationnel	Veille	La mise en place d'un modèle technologique qui présente une vision et une stratégie définies pour former un cadre de bout en bout, transparent et conforme à la législation, qui relie les programmes de formation professionnelle aux possibilités d'emploi à l'international et qui garantit l'exécution d'un processus transparent.
		Formation et développement des compétences	« Global Skill Park » : le Global Skill Park a été inauguré en 2020 et est une installation de pointe pour la formation professionnelle et le développement des compétences. Le parc vise à fournir une formation dans les technologies émergentes et d'autres secteurs à forte demande pour rendre les travailleurs indiens compétitifs à l'échelle mondiale. « Pravasi Kaushal Vikas Yojana » (PKVY): ce programme a été lancé en 2016 pour fournir une formation professionnelle aux jeunes Indiens qui cherchent un emploi à l'étranger. Le programme vise à améliorer l'employabilité des travailleurs indiens et à leur garantir les compétences nécessaires pour travailler à l'étranger.
		Communication et accompagnement des migrants et potentiels migrants	Le système e-Migrate est une plateforme en ligne qui facilite le recrutement et le déploiement de travailleurs indiens dans divers pays du monde. Le système permet aux employeurs et aux agences de recrutement de demander et d'obtenir des autorisations pour recruter des travailleurs indiens. Il fournit également une série de services aux travailleurs, tels que le traitement des visas et l'orientation avant le départ.
Les Philippines	Stratégique		Plusieurs politiques ont été conçues et mises en œuvre dans le pays, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • La politique « Migration et développement », qui vise à maximiser les avantages de la migration pour le développement du pays. Cette politique comprend la fourniture de services de soutien aux travailleurs étrangers et à leurs familles, la protection des droits des travailleurs migrants et la promotion de leur bien-être. • Le programme « Balikbayani » (héros du retour), qui vise à encourager les Philippins travaillant à l'étranger à revenir dans le pays et à contribuer à son développement. Ce programme prévoit des incitations financières et autres, telles que des allègements fiscaux et des services d'aide aux entreprises, pour les travailleurs étrangers qui rentrent au pays. • Le programme « Brain Gain », qui vise à inciter les migrants Philippins hautement qualifiés travaillant à l'étranger à retourner dans leur pays d'origine et à travailler dans les secteurs qui requièrent leur expertise. Ce programme prévoit la création de parcs scientifiques et technologiques, l'octroi de bourses de recherche et la promotion de l'esprit entrepreneurial.
	Opérationnel	Veille	<ul style="list-style-type: none"> • Le gouvernement philippin a mis en place des systèmes de données et mené des recherches pour suivre les tendances

		<p>de la migration de main-d'œuvre et le bien-être des travailleurs migrants philippins à l'étranger. Ces informations sont utilisées pour élaborer des politiques et des programmes fondés sur des données probantes afin d'améliorer la gestion de la migration de la main-d'œuvre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un cadre standardisé pour les données sur les migrations internationales a été institutionnalisée.
	Formation et développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en œuvre du programme « Global Filipino Schools » (GFS), qui vise à équiper les écoles publiques des Philippines des dernières technologies et à les connecter à Internet pour permettre aux élèves d'accéder aux ressources éducatives dans le monde. Ce programme vise à améliorer les compétences des élèves philippins afin de les préparer au marché mondial de l'emploi. • La mise en œuvre du programme « Skills for Employment and Economic Development » (SEED) qui vise à fournir une formation aux Philippines afin d'améliorer leur employabilité et leur compétitivité sur le marché du travail mondial. Le programme SEED est mis en œuvre par diverses agences gouvernementales, telles que l'autorité chargée de l'enseignement technique et du développement des compétences (TESDA), le ministère du travail et de l'emploi (DOLE) et la commission de l'enseignement supérieur (CHED).
	Communication et accompagnement des migrants et potentiels migrants	<ul style="list-style-type: none"> • Le gouvernement philippin s'efforce d'améliorer les normes de travail pour les travailleurs philippins, y compris ceux qui travaillent à l'étranger. Il a mis en œuvre plusieurs mesures, telles que des séminaires d'orientation obligatoires avant le départ et la normalisation des contrats de travail. • L'accès aux services gouvernementaux a été facilité grâce à l'utilisation de systèmes en ligne pour le traitement et l'enregistrement des transactions gouvernementales, et à la mise en place de plateformes pour les interventions d'urgence, l'aide juridique, l'orientation et le conseil.

RECOMMANDATIONS

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU *BENCHMARK*

Les meilleures pratiques à retenir pour inspirer de meilleures solutions à l'insertion des Tunisiens sur les marchés d'emploi internationaux sont les suivantes :

- Élaboration de stratégie de développement axé sur l'innovation : mettre en place une stratégie de développement qui favorise le développement des compétences et améliore l'employabilité internationale des travailleurs migrants. Cette stratégie devrait mettre l'accent sur le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée capable de stimuler l'innovation et les progrès technologiques pour passer d'une économie basée sur la fabrication à une économie axée sur l'innovation.
- Mise en place de systèmes d'information sur le marché du travail : développer des systèmes d'information sur le marché du travail pour collecter, analyser et diffuser des données sur la dynamique du marché du travail. Ces systèmes fournissent des informations en temps réel sur les tendances de l'emploi, les profils professionnels, les pénuries de compétences et les nouvelles possibilités d'emploi, tant au niveau national qu'international.
- Collaboration entre l'industrie et les universités : encourager une collaboration plus étroite entre les universités, les instituts de recherche et le secteur privé. Cette collaboration permet d'aligner les programmes d'enseignement sur les besoins de l'industrie, de faciliter le transfert de connaissances et de promouvoir le développement de compétences adaptées au marché international du travail.
- Création de plateformes en ligne pour entrer en contact avec les potentiels travailleurs migrants qualifiés : mettre en place des plateformes en ligne pour entrer en contact avec les potentiels migrants qualifiés et leur fournir des informations pertinentes sur les opportunités d'emploi et les tendances du marché du travail.
- Élaboration de politiques et programmes pour promouvoir le développement des compétences et de l'entrepreneuriat : mettre en œuvre des politiques et des programmes qui reconnaissent l'importance de la migration pour promouvoir le développement des compétences et l'entrepreneuriat, et qui créent un cadre de gouvernance pour une gestion efficace des migrations.

- Mise en œuvre de programmes de formation professionnelle et de développement des compétences : mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle ciblés pour améliorer l'employabilité et la compétitivité des travailleurs tunisiens sur le marché international du travail.
- Amélioration des normes de travail pour les travailleurs tunisiens : mettre en œuvre initiatives telles que des séminaires pré-départ.
- Utilisation de systèmes en ligne pour les services gouvernementaux : Simplifier l'accès aux services gouvernementaux en lien avec l'emploi en utilisant des plateformes en ligne pour l'assistance, l'orientation et le conseil.

ANALYSE DES LIMITES DE LA TUNISIE DANS LE SOUTIEN DE L'INSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI TUNISIENS DANS LES MARCHÉS D'EMPLOI INTERNATIONAUX CIBLES

Parallèlement aux travaux de *benchmark*, une analyse des limites stratégiques et opérationnelles d'insertion des Tunisiens demandeurs d'emploi sur le marché d'emploi international a permis d'identifier les principaux axes d'amélioration à adresser :

Limites stratégiques

1. **Planification stratégique : interactions limitées entre les différentes parties prenantes** limitant la capacité du pays à définir des stratégies à moyen et long terme.
2. **Maitrise des enjeux nationaux : absence d'une orientation stratégique claire autour des métiers du futur** et du positionnement souhaité par la Tunisie à ce niveau, ce qui ne permet pas de coordination efficace entre les attentes des employeurs et l'offre de formation disponible. **Peu ou pas d'efforts d'appariement entre les secteurs ayant un surplus de chômeurs en Tunisie et les besoins exprimés par les pays cibles** (par exemple le secteur de l'éducation et les agents administratifs).

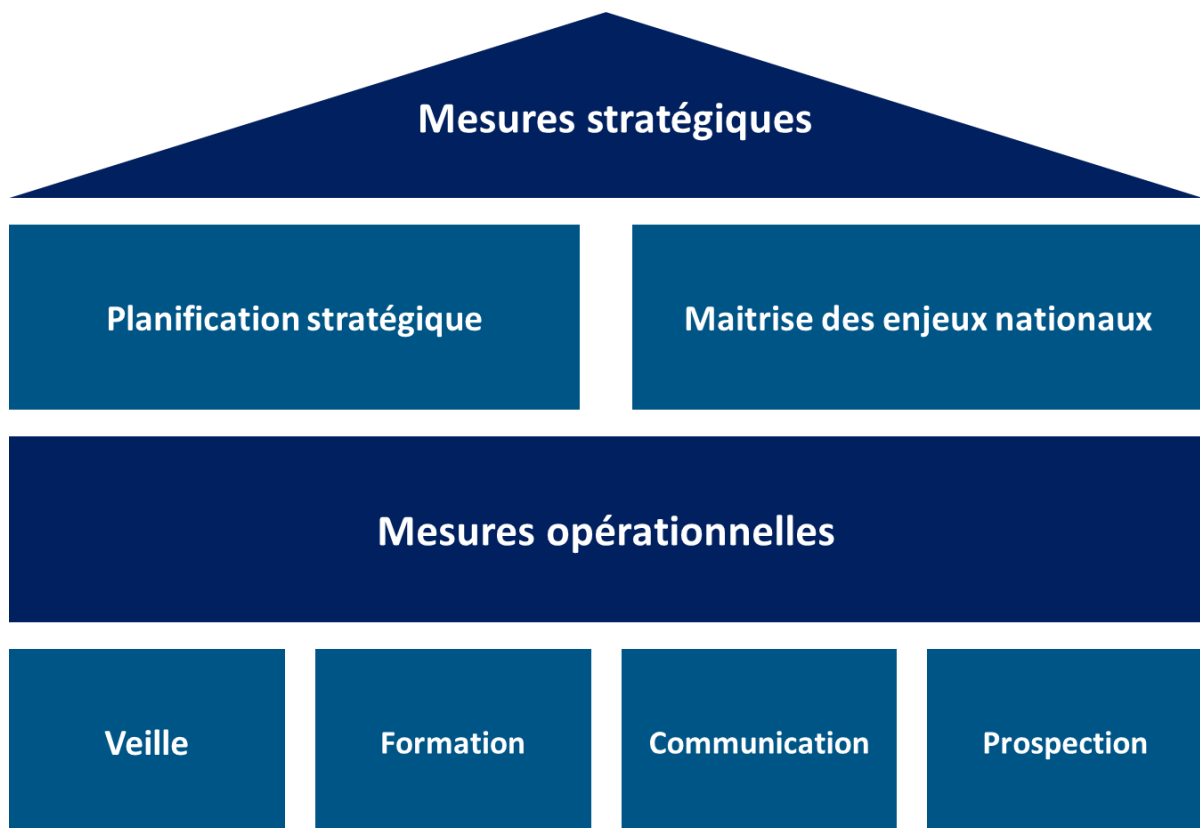
Limites opérationnelles

1. **Veille : l'activité de veille** entre plusieurs parties prenantes ne permettant pas une communication efficace des informations collectées ; **Ceci permet à des agences de placement privées peu fiables de se positionner comme une solution alternative aux agences d'emploi nationales.**
2. **Prospection : la prospection reste attentiste et ne couvre pas tous les pays d'intérêt pour la Tunisie de façon régulière** dans un **contexte restreint en matière de ressources humaines et financières**, ne permettant pas d'adresser efficacement les différentes opportunités sur lesquelles la Tunisie pourrait être une option crédible.
3. **Formation : le cursus de formation n'est pas adapté aux besoins spécifiques des pays cibles et la formation offerte ne permet pas aux candidats tunisiens de se différencier de la concurrence.**
4. **Communication : les opportunités d'emplois à l'étranger ne sont pas bien communiquées**, 34 % des demandeurs d'emplois dont les demandes n'ont pas abouti ne se réfèrent à aucun site d'emploi public pour trouver des offres à l'étranger.

MESURES STRATÉGIQUES ET OPÉRATIONNELLES PROPOSÉES

En tenant compte des constats réalisés dans le cadre du *benchmark* et de l'analyse des limites stratégiques et opérationnelles d'insertion des demandeurs d'emploi tunisiens sur le marché de l'emploi international, deux mesures stratégiques et cinq mesures opérationnelles ont été retenues :

Figure 31. Proposition de mesures stratégiques et opérationnelles



Mesures stratégiques

Mesure 1 : Proposer des programmes de coopération internationale spécifiques aux demandeurs d'emploi au chômage et créer des programmes de stages adaptés pour favoriser leur réinsertion professionnelle et leur ouvrir de nouvelles opportunités.	
Rationnel : Les programmes actuels ne suffisent pas à protéger la Tunisie contre la fuite potentielle de talents ni à faciliter l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi.	Pistes de mise en œuvre : <ul style="list-style-type: none">• Établir des partenariats avec des entreprises et des organisations internationales qui ont des projets en Tunisie : en collaboration avec ces partenaires, la Tunisie pourrait identifier les emplois vacants et les compétences requises pour les occuper ;• Établir des critères de sélection clairs pour les demandeurs d'emploi tunisiens qui souhaitent participer aux programmes de coopération internationale : la priorité devrait être accordée aux demandeurs d'emploi au chômage et ayant les compétences requises pour les emplois vacants ;• Établir un suivi rigoureux des programmes de coopération internationale pour évaluer leur efficacité : cela permettrait de mesurer l'impact des programmes sur l'emploi et de faire des ajustements si nécessaire ;• Identifier les besoins des entreprises : le gouvernement et les établissements d'enseignement peuvent travailler ensemble pour identifier les industries et les secteurs qui ont besoin de diplômés ayant une expérience de travail pertinente. Cela peut aider à créer des programmes de stages qui répondent aux besoins des entreprises ;• Encourager la participation des entreprises : les structures gouvernementales peuvent travailler ensemble pour encourager la participation des entreprises à ces programmes de stages : cela peut inclure des incitations fiscales pour les entreprises qui embauchent des stagiaires ou apprentis ou des campagnes de sensibilisation pour informer les entreprises des avantages des programmes de stages ;• Suivre et évaluer les programmes de stages : les structures gouvernementales et les établissements d'enseignement peuvent travailler ensemble pour suivre et évaluer les programmes de stages afin de mesurer leur efficacité et de les améliorer au fil du temps.

Impact escompté :

Couvrir les départs potentiels des coopérants et offrir un avantage lors de la sélection des talents qui sont toujours au chômage malgré un potentiel avéré.

Intervenants clés :

ATCT, ANETI, ATPF, organisations patronales, MEFP, MESRS.

Mesure 2 :

Faire la promotion de la coopération internationale autour des intérêts communs de la Tunisie et des pays à fort potentiel pour les migrants tunisiens.

Rationnel :

La Tunisie reste attentiste quant à la détection d'offres d'emplois à l'étranger pour les demandeurs d'emploi tunisiens et gagnerait à être plus proactive, notamment, avec les pays d'intérêt mutuel.

Pistes de mise en œuvre :

- **Renforcer les relations diplomatiques :** travailler à renforcer les relations diplomatiques avec les pays de destination qui ont un fort potentiel pour les travailleurs migrants tunisiens : cela peut se faire par le biais de la tenue de réunions bilatérales, de la participation à des conférences et à des événements internationaux, et de l'ouverture de nouveaux canaux de communication ;
- **Établir des partenariats économiques :** chercher à établir des partenariats économiques avec les pays à fort potentiel pour les travailleurs migrants tunisiens : cela peut se faire en encourageant les investissements étrangers, en ouvrant de nouveaux marchés pour les produits tunisiens, et en favorisant le transfert de technologie, de savoir-faire, d'information, et des connaissances ;
- **Mettre en œuvre un programme de retour des talents internationaux :** instaurer des initiatives visant à encourager les Tunisiens résidant à l'étranger ainsi que les Tunisiens formés à l'étranger à revenir en Tunisie : cela pourrait inclure des avantages tels que des rémunérations attractives, des ressources pour la recherche, des incitations à l'entrepreneuriat et à l'investissement, ainsi que des opportunités de progression professionnelle.
- **Encourager les échanges culturels :** encourager les échanges culturels avec les pays à fort potentiel pour les migrants tunisiens : cela peut inclure l'organisation de festivals, d'expositions et d'événements culturels, ainsi que la promotion de la langue et de la culture tunisiennes dans les pays de destination. Ces échanges peuvent aider à renforcer les liens entre la Tunisie et les pays partenaires et à favoriser la compréhension mutuelle.

Impact escompté :

Développer des relations continue à intérêts mutuels entre la Tunisie et les pays de destination cibles pouvant se traduire en opportunités de collaboration à l'insertion professionnelle dans le futur.

Intervenants clés :

MEFP, ministère de la Culture, ministère de l'Industrie.

Mesures opérationnelles

Mesure 1 : Élaborer et mettre en œuvre un système de certification solide qui s'aligne sur le marché international de l'emploi et fournit un label crédible et reconnu pour les programmes de formation.	
Rationnel : Plusieurs certifications manquent aux demandeurs d'emploi tunisiens pour accéder plus facilement à certains marchés internationaux.	Pistes de mise en œuvre : <ul style="list-style-type: none">• Élaboration d'un livret de formation solide et complet, adapté aux emplois en tension : ce développement impliquera une série d'étapes visant à améliorer l'efficacité et la pertinence des programmes de formation :<ul style="list-style-type: none">○ Une analyse comparative approfondie du programme de formation local avec ceux de divers pays identifiés, en utilisant une approche méthodologique rigoureuse pour évaluer les forces et les faiblesses de chaque programme ;○ Identification des divergences entre le programme local et le programme du pays ciblé, en analysant les variations dans les exigences de compétences, les normes industrielles et les demandes du marché ;○ Développement d'un processus normalisé de comparaison et d'évaluation des programmes de formation, en créant un cadre permettant une comparaison systématique d'éléments clés tels que le contenu, la pédagogie, la formation pratique et la pertinence pour l'industrie.○ Automatisation de la classification des emplois et des professions sur la base de normes internationales, et la conception d'un système automatisé qui rationalisera l'identification des lacunes en matière de compétences et recommandera des interventions de formation ciblées ;○ Les résultats de l'analyse comparative et de l'identification des lacunes seront utilisés pour améliorer le programme de formation local, en intégrant les meilleures pratiques et les

	<p>certifications industrielles reconnues au niveau international ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La création des modules de formation sur mesure pour combler des lacunes spécifiques et répondre aux exigences d'une entrée réussie sur les marchés internationaux de l'emploi ; ○ La collaboration avec des experts de l'industrie, des employeurs et des organisations internationales garantira l'alignement sur les demandes du marché mondial ; ○ Des mécanismes d'évaluation et de retour d'information seront mis en place afin d'améliorer en permanence le livret de formation, en tenant compte de l'évolution des tendances de l'industrie et des normes internationales. <ul style="list-style-type: none"> ● Promouvoir et actualiser le référentiel tunisien des métiers et des compétences (RTMC) : <ul style="list-style-type: none"> ○ S'engager avec les employeurs, les organisations sectorielles et les syndicats permet de mieux connaître leurs besoins dynamiques et de s'assurer que le référentiel reste à jour et en phase avec les normes sectorielles. Cette collaboration peut consister à solliciter leur contribution et leur retour d'information sur le référentiel, à organiser des événements ou des conférences spécifiques à l'industrie et à les impliquer activement dans le processus de mise à jour et de validation du référentiel pour les emplois émergents ; ○ Formation et perfectionnement : travailler avec les établissements d'enseignement et les centres de formation pour intégrer le référentiel dans leurs programmes et leurs initiatives de formation ; ○ Des mises à jour régulières du référentiel en fonction des nouveaux rôles et compétences professionnels sont essentielles pour maintenir sa pertinence et son utilité. Pour ce faire, il convient de mener des
--	--

recherches continues, de collaborer avec des experts en la matière et d'effectuer une analyse comparative avec les normes internationales et les meilleures pratiques. Une communication transparente sur ces mises à jour, ainsi que des conseils sur la manière dont les individus et les organisations peuvent les intégrer dans leurs pratiques, garantissent que le référentiel reste une ressource dynamique et précieuse.

- **Assurer l'évaluation** : concevoir un processus d'évaluation des formations proposées pour déterminer si elles répondent aux critères du référentiel de compétences.
- **Développer le système de certifications** : Mettre en place un système de certification pour les formations qui répondent aux critères du référentiel de compétences, en utilisant un badge, un certificat ou un label spécifique :
 - Tout d'abord, il convient d'élaborer un cadre de compétences complet décrivant clairement les aptitudes, les connaissances et les capacités requises pour chaque emploi ou profession. L'élaboration de normes et de critères de référence spécifiques pour les programmes de formation devrait suivre afin de garantir l'alignement sur le cadre de compétences. Les exigences, les procédures d'évaluation et les techniques d'évaluation pour les prestataires de formation souhaitant obtenir une certification devraient ensuite être décrites dans un ensemble de normes et de lignes directrices pour la certification ;
 - Les prestataires devraient être tenus de soumettre leurs cours dans le cadre d'une procédure de candidature comprenant une documentation complète telle que les supports de cours, les syllabus, les objectifs d'apprentissage, les évaluations et les diplômes des enseignants. Les cours soumis

	<p>devraient être soumis à l'évaluation d'un groupe d'experts, qui examinera leur contenu, les stratégies d'enseignement, les tests et l'alignement sur le cadre de compétences ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour les prestataires dont les cours répondent aux exigences, plusieurs options de conception de la certification devraient être choisies, telles que des badges, des certificats ou des labels particuliers. Les certifications devraient être accordées aux prestataires qualifiés après un examen réussi, et des efforts devraient être faits pour promouvoir ces programmes et services accrédités par le biais de canaux officiels afin d'en accroître la visibilité ; ○ Pour garantir le respect permanent du cadre de compétences, une procédure d'examen périodique doit être mise en place, comprenant des périodes de renouvellement, des exigences de mise à jour de la documentation et la preuve de l'assurance qualité ; ○ Tout au long de la création et de la mise en œuvre du système de certification, la participation des parties prenantes, telles que les employeurs, les organisations sectorielles et les organismes professionnels, doit être encouragée ; ○ L'amélioration continue doit être une priorité, avec une boucle de retour d'information en place pour recueillir les idées et les suggestions des prestataires certifiés et des participants aux cours, ce qui permet des évaluations régulières et les ajustements nécessaires pour améliorer la valeur du système. <ul style="list-style-type: none"> ● Crédibiliser et justifier le label : établir des partenariats avec des organismes de certification reconnus au niveau international pour renforcer la crédibilité du label ;
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir le label : faire la promotion du label auprès des apprenants, des employeurs et des autres parties prenantes pour sensibiliser à l'importance de l'alignement des formations avec les normes et standards internationaux : <ul style="list-style-type: none"> ○ Organiser des campagnes de sensibilisation : mettre en place des campagnes de communication ciblées pour informer les apprenants sur les avantages du label. Mettre l'accent sur la valeur ajoutée que le label apporte à leurs compétences et à leurs perspectives de carrière ; ○ Collaborer avec les employeurs : établir des partenariats avec les employeurs afin de promouvoir le label et de souligner son importance pour les recruteurs. Mettre en évidence les avantages pour les entreprises d'embaucher des candidats certifiés, tels que la garantie de compétences spécifiques et la réduction des coûts de formation ; ○ Impliquer les parties prenantes : organiser des réunions, des séminaires ou des ateliers avec les parties prenantes clés, tels que les associations professionnelles, les institutions éducatives et les organismes gouvernementaux. Expliquer les avantages du label et solliciter leur soutien pour sa promotion et sa reconnaissance ; ○ Utiliser les canaux de communication appropriés : utiliser divers canaux de communication, tels que les médias sociaux, les sites web, les bulletins d'information électroniques et les plateformes en ligne, pour diffuser des informations sur le label et sensibiliser un large public ; ○ Mettre en avant les témoignages et les réussites : partager des témoignages et des <i>success stories</i> de personnes qui ont bénéficié du label et ont obtenu des opportunités de carrière significatives grâce à leurs certifications. Cela aidera à renforcer la crédibilité et la notoriété du label ; ○ Collaborer avec les institutions éducatives : travailler en étroite
--	--

	<p>collaboration avec les établissements d'enseignement pour intégrer le label dans leurs programmes de formation. Organiser des sessions d'information pour les étudiants et les enseignants afin de les encourager à poursuivre des certifications qui répondent aux exigences du marché de l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer le suivi et l'évaluation : assurer une évaluation régulière du système de certification et de l'efficacité du label pour garantir la qualité et la pertinence des formations proposées.
<p>Impact escompté : À travers cette mesure, la Tunisie pourra aligner son système de formation professionnelle sur les besoins du marché de l'emploi international et offrir des certifications favorisant des opportunités de carrière viables aux demandeurs d'emploi.</p>	
<p>Intervenants clés : MEFP, ANETI, AFTP, MESRS, ONEQ.</p>	

Mesure 2 :

Appuyer la cellule de veille stratégique en charge de l'identification des opportunités à l'international pour les demandeurs d'emploi tunisiens et assurer les coopérations proactives entre les acteurs institutionnels en charge de l'emploi à l'international (ONEQ, ATCT, ANETI, etc.).

Rationnel :

Ce n'est que récemment qu'une cellule de veille stratégique a été mise en place. Les opportunités d'emploi qui ont été présentées jusqu'à présent résultent principalement de la coopération en cours, plutôt que d'initiatives proactives visant des accords mutuellement avantageux entre la Tunisie et les pays cibles.

Pistes de mise en œuvre :

- **Établir une analyse de l'environnement et identifier des indicateurs clés permanents suivis en continu** : il est important de réaliser une analyse de l'environnement économique international afin de comprendre les tendances et les opportunités d'emploi à l'échelle mondiale et identifier des indicateurs de suivi objectifs clairs pour assurer le suivi efficace du marché de l'emploi international. Cette analyse peut être réalisée en recueillant des données et en évaluant les perspectives économiques dans différents secteurs et en mettant en place un dispositif de suivi continu au niveau de l'ONEQ ;
- **Identifier les compétences clés** : il est important de comprendre les compétences requises pour les opportunités d'emploi à l'étranger, ainsi que les lacunes en matière de compétences des demandeurs d'emploi tunisiens. Cette étape permettra d'identifier les formations et les programmes qui doivent être développés pour préparer les demandeurs d'emploi aux opportunités à l'étranger ;
- **Investir dans des systèmes robustes de collecte de données** et utiliser des techniques avancées d'analyse pour obtenir des informations précises sur les tendances du marché du travail, les prévisions d'emploi et les demandes de compétences, à la fois sur le plan national et international, et pour identifier efficacement les modèles, les tendances et les projections futures ;
- **Mettre en place une stratégie de communication** : une fois que les opportunités ont été identifiées et que les compétences clés ont été évaluées, il est important de communiquer de manière proactive ces informations aux demandeurs d'emploi, aux institutions et aux

	<p>partenaires locaux. La communication doit se faire au niveau de la Tunisie et au niveau des pays cibles pour promouvoir les talents tunisiens. Les efforts de communication peuvent se faire par le biais de médias sociaux, de sites web, de conférences et de réunions ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer des partenariats institutionnels : la cellule de veille stratégique doit travailler en collaboration avec les agences d'emploi et les agences de coopération au niveau des pays cibles. Le développement de partenariats institutionnels solides permettra de coordonner les actions et de maximiser l'impact des programmes et des politiques d'insertion professionnelle à l'international ; • Mettre en place des programmes de formation : la cellule de veille stratégique doit également travailler en étroite collaboration avec les centres de formation et les établissements d'enseignement afin de les aider à développer des programmes de formation adaptés aux compétences requises pour les opportunités d'emploi à l'étranger. Ces programmes doivent être conçus pour répondre aux besoins des employeurs à l'échelle internationale ; • Suivre les résultats et évaluer les programmes : enfin, il est important de suivre les résultats des programmes et d'évaluer leur efficacité. Cette évaluation peut être réalisée en collectant des données sur l'emploi des demandeurs d'emploi à l'étranger et en comparant ces données avec les objectifs fixés.
<p>Impact escompté : Anticiper les évolutions des besoins en compétences à l'échelle internationale et développer les besoins en formation en amont afin d'avoir un avantage compétitif sur les autres pays au niveau des marchés cibles pour les demandeurs d'emplois tunisiens.</p>	
<p>Intervenants clés : ONEQ, DGPEMOE, INS, ATCT, ANETI, MEFP, MESRS, ATFP, partenaires sociaux.</p>	

Mesure 3 :

Assurer des formations professionnelles sur les métiers destinés aux marchés internationaux cibles (Allemagne, Belgique, Canada, France, Italie).

Rationnel :

Les programmes de formation existants en Tunisie ne sont pas spécifiques aux besoins des marchés pouvant capter les surplus de compétences tunisiennes. Il n'existe pas de stratégie de formation institutionnelle permettant la préparation des demandeurs d'emploi tunisien à ces marchés.

Pistes de mise en œuvre :

- **Développer des programmes de formation spécifiques** : développer des programmes de formation et des certifications spécialisés pour les métiers cibles. Ces programmes pourraient être élaborés en collaboration avec les entreprises internationales qui cherchent à embaucher des travailleurs tunisiens. Ces programmes de formation devraient être conçus pour offrir une formation et certifications pratiques et des compétences techniques spécifiques requises pour les métiers visés ;
- **Mettre en place des partenariats avec des établissements d'enseignement** : établir des partenariats avec des établissements d'enseignement dans les pays cibles pour offrir des programmes de formation conjoints, y compris la possibilité de stages. Ces programmes de formation conjoints offriront aux étudiants tunisiens une opportunité unique de se familiariser avec la culture, les pratiques professionnelles et les environnements de travail des pays cibles. Les stages permettront aux étudiants de mettre en pratique les compétences acquises et d'acquérir une expérience professionnelle internationale, renforçant ainsi leur employabilité et leur développement personnel. Ces opportunités de stage favoriseront également les échanges interculturels et renforceront les liens entre les établissements d'enseignement en Tunisie et dans les pays cibles, contribuant ainsi à l'enrichissement mutuel des systèmes éducatifs ;
- **Développer l'offre des centres de formation professionnelle pour répondre aux besoins identifiés** : créer des cursus de formation spécifiques couvrant les besoins en certifications internationales et inclure des modules orientés pour satisfaire les besoins exprimés par les employeurs à l'échelle internationale. Ces centres de

	<p>formation peuvent offrir des formations pratiques, des certifications internationales et des compétences techniques spécifiques requises pour les métiers visés.</p>
<p>Impact escompté : Préparer les demandeurs d'emploi tunisiens aux marchés d'emploi internationaux et les outiller pour adresser les besoins des marchés cibles.</p>	
<p>Intervenants clés : ATFP, CENAFFIF, ANETI, organisations patronales, MEFP, MESRS.</p>	

Mesure 4 :

Améliorer le site internet d'ANETI international et centraliser la communication autour des opportunités d'emploi à l'étranger à travers le développement d'une application fournissant des informations en temps réel et des conseils sur les opportunités de formation et de recherche d'emploi à l'international.

Rationnel :

Les efforts des différentes instances en charge de la promotion d'offres d'emplois à l'international pour les citoyens tunisiens restent éparpillés et peu efficaces favorisant le déploiement de plusieurs organismes privés visant à couvrir cet écart.

Pistes de mise en œuvre :

- **Mettre en œuvre des stratégies de marketing ciblées pour faire connaître les services de l'ANETI aux entreprises internationales ;**
- **Établir une connexion transparente entre le site web et la cellule de veille chargée d'anticiper les demandes de compétences** (automatiser le processus de mise à jour des offres d'emploi sur le site web, en veillant à ce que les opportunités les plus récentes soient systématiquement reflétées) ;
- **Créer une application d'aide à la recherche d'informations en temps réel et des conseils sur les opportunités de formation et de recherche d'emploi à l'international :** le gouvernement tunisien pourrait créer une application qui collecte et répertorie toutes les offres d'emploi disponibles à l'étranger pour les citoyens tunisiens. Cette application pourrait également inclure des informations sur les exigences et les procédures pour postuler ces emplois ;
- **Conception de l'application :** consolider les bases de données des agences d'insertion professionnelles publiques et centraliser les offres de postes répondant aux besoins des demandeurs d'emplois tunisiens au niveau des réseaux sociaux dédiés ;
- **Exploiter les plateformes de médias sociaux** populaires comme LinkedIn et Facebook pour centraliser la communication sur les opportunités d'emploi à l'étranger ;
- **Utiliser des outils d'analyse web** pour suivre les performances du site web et de l'application mobile ;

	<ul style="list-style-type: none"> • Demandez activement l'avis des utilisateurs, y compris des employeurs et des demandeurs d'emploi, afin d'identifier les points à améliorer et de répondre à toute préoccupation ou suggestion.
<p>Impact escompté : En centralisant la communication autour des opportunités d'emploi à l'étranger, la Tunisie pourrait aider à stimuler l'émigration des travailleurs tunisiens qualifiés, tout en contribuant à améliorer les perspectives d'emploi et les perspectives économiques pour le pays.</p>	
<p>Intervenants clés : MEFP, ANETI, ATCT, DGPEMOE, ONEQ.</p>	

Mesure 5 :

Développer et promouvoir le concept et les dispositifs du programme « Jeune Professionnel ».

Rationnel :

Le programme « Jeune Professionnel » est largement sous-utilisé en raison d'une promotion insuffisante. Ce programme recèle un immense potentiel pour aider les jeunes à s'intégrer à l'étranger et à profiter de ses nombreux avantages. Cependant, il n'y a pas de communication suffisante sur ce programme.

Pistes de mise en œuvre :

- **Réaliser une cartographie des acteurs impliqués dans la promotion de l'emploi des jeunes professionnels**, tels que les institutions publiques, les agences de placement, les entreprises partenaires, etc. ;
- **Établir des partenariats stratégiques** avec ces acteurs pour une collaboration efficace ;
- **Élaborer un cadre clair pour les parcours des jeunes professionnels**, en précisant les compétences requises, les formations et les opportunités offertes ;
- **Développer des outils numériques**, tels que des plateformes en ligne, ou une application mobile pour faciliter la mise en relation entre les jeunes professionnels et les employeurs ;
- **Mettre en œuvre une stratégie de communication ciblée** pour promouvoir le programme « Jeune Professionnel » auprès des jeunes talents, des employeurs potentiels et des autres parties prenantes ;
- **Lancer des projets pilotes de placement de jeunes professionnels dans différentes industries et secteurs** ;
- **Organiser des ateliers de formation et de sensibilisation pour les responsables RH** et les encadrants des entreprises partenaires, afin de les aider à mieux comprendre les avantages de l'accueil de stagiaires et à développer les compétences nécessaires pour encadrer efficacement ces jeunes professionnels ;
- **Évaluer les résultats et les retours d'expérience des placements réalisés**, en tenant compte des réussites et des défis rencontrés, afin d'améliorer continuellement le programme.

Impact escompté :

Sensibiliser et informer les jeunes talents, les employeurs et les parties prenantes sur les avantages et les opportunités offerts par le programme « Jeune Professionnel ».

Intervenants clés :

OTE, MEFP, ANETI, ATCT.

Tableau 16. Matrice de faisabilité des mesures

Axes	Catégorie	Recommandations	Faisabilité	Impact	Priorité
Stratégique	Maîtrise des enjeux nationaux	M1 : Proposer des programmes de coopération internationale spécifiques aux demandeurs d'emploi au chômage pour favoriser leur réinsertion professionnelle et leur ouvrir de nouvelles opportunités.			1
Stratégique	Planification stratégique	M2 : Faire la promotion de la coopération internationale autour des intérêts communs de la Tunisie et des pays à fort potentiel pour les migrants tunisiens.			3
Opérationnel	Formation	M1 : Créer un label qui garantit l'alignement des formations proposées avec les normes et modules et standards internationaux.			1
Opérationnel	Veille	M2 : Appuyer la cellule de veille stratégique en charge de l'identification des opportunités à l'international pour les demandeurs d'emploi tunisiens et assurer les coopérations proactives entre les acteurs institutionnels en charge de l'emploi à l'international (ONEQ, ATCT, ANETI, etc.).			3
Opérationnel	Formation	M3 : Assurer des formations professionnelles sur les métiers destinés aux marchés internationaux cibles (Allemagne, Belgique, Canada, France, Italie).			3
Opérationnel	Communication	M4 : Améliorer le site internet d'ANETI international et centraliser la communication autour des opportunités d'emploi à l'étranger à travers le développement d'une application fournissant des informations en temps réel et des conseils sur les opportunités de formation et de recherche d'emploi à l'international.			2
Opérationnel	Communication	M5 : Développer et promouvoir le concept et les dispositifs du programme « Jeune Professionnel ».			2

Légende de priorisation de l'impact : Elevé Moyen Faible

Légende évaluation priorité de mise en place de la mesure : 1 : Elevé 2 : Moyenne 3 : Faible

Légende de priorisation de faisabilité : E : Elevé M : Moyenne F : Faible

FEUILLE DE ROUTE D'IMPLÉMENTATION DES MESURES PROPOSÉES

Figure 32. Feuille de route d'implémentation des mesures proposées

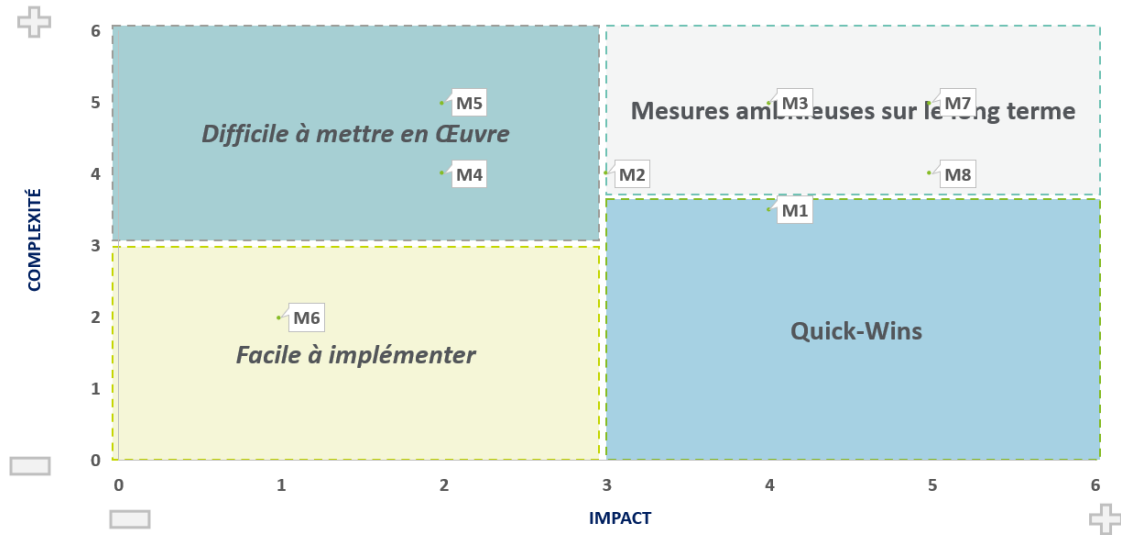
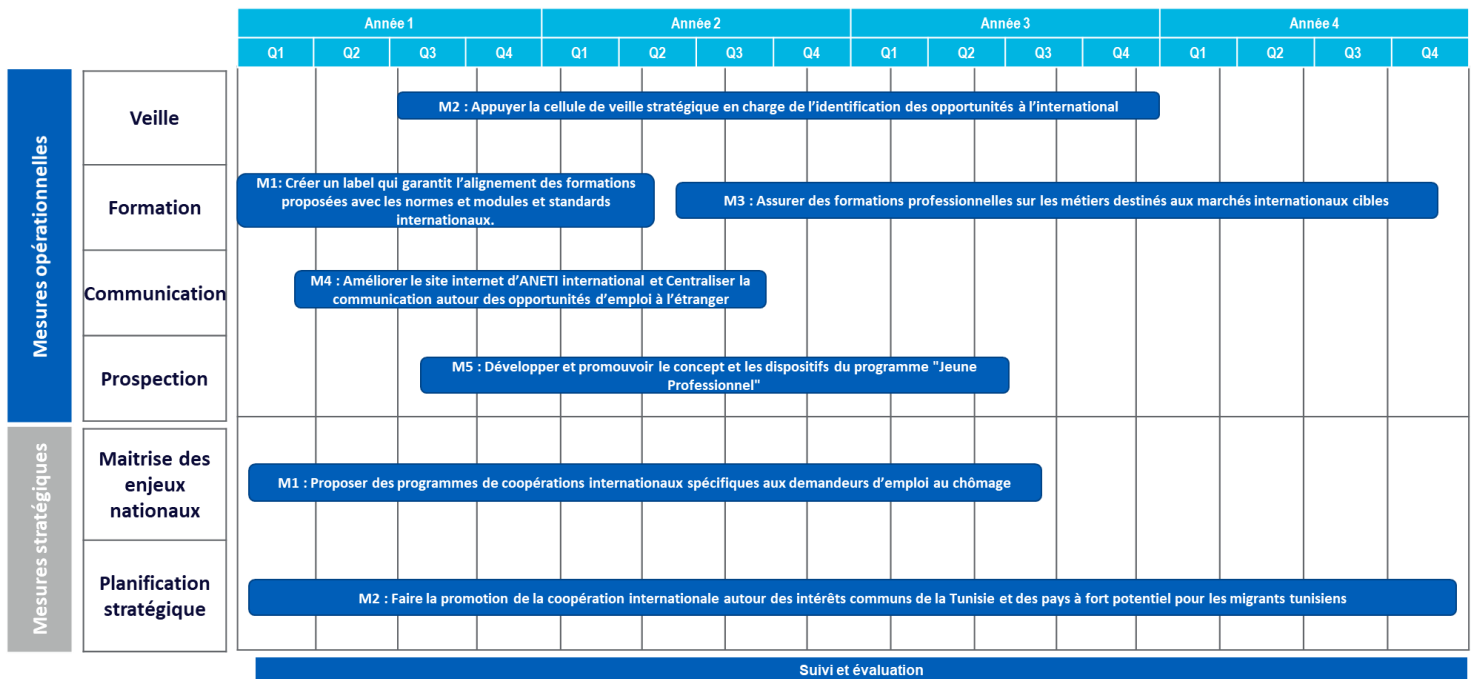


Figure 33. Calendrier de mise en place des mesures proposées



MESURES STRUCTURANTES POUR LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES PROPOSÉES

Afin de faciliter la mise en œuvre des mesures proposées, il est primordial d'initier des améliorations de fonds sur les axes de suivi, de gouvernance et de synergies entre les acteurs clés traitant des sujets de formation, d'insertion professionnelle et de migration de main d'œuvre en Tunisie.

Mesures structurantes pour assurer le suivi :

- Création d'un comité de suivi : il est important de mettre en place un comité de suivi qui sera chargé de superviser la mise en œuvre des recommandations et de s'assurer que les objectifs sont atteints ;
- Élaboration d'un plan et des indicateurs de suivi : le comité de suivi devra élaborer un plan et des indicateurs de suivi détaillés qui énumèrent les actions concrètes à entreprendre pour mettre en œuvre les recommandations et fixer des échéances claires ;
- Soutien des mesures auprès des décideurs : le comité devra engager diverses parties prenantes pour garantir que les mesures proposées obtiennent l'adhésion et le soutien au plus haut niveau institutionnel ;
- Évaluation régulière : des évaluations régulières devront être effectuées pour évaluer l'efficacité des mesures mises en place et y apporter des ajustements si nécessaire.

Mesures structurantes pour assurer la gouvernance :

- Mettre à jour le rôle du comité de coordination interministériel pour traiter les questions d'insertion professionnelle au plus haut niveau de réflexion stratégique du pays : un comité de coordination interministériel peut être mis en place pour coordonner les actions des différents acteurs impliqués dans la formation, l'insertion professionnelle et la migration de main d'œuvre en Tunisie. Ce comité peut comprendre des représentants du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, du ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, du ministère de l'Intérieur et d'autres ministères pertinents ;
- Renforcer la collaboration entre les organismes de formation professionnelle : les organismes de formation professionnelle doivent travailler ensemble pour développer des programmes de formation adaptés aux besoins du marché de l'emploi en Tunisie. Les efforts conjoints peuvent inclure la formation de formateurs, l'identification des besoins de formation et la mise en place de mécanismes pour faciliter l'accès aux programmes de formation.

Mesures structurantes pour optimiser la synergie entre les acteurs :

- Mise en réseau des acteurs : les acteurs concernés par le marché de l'emploi devront être mis en réseau pour favoriser les échanges et la coopération ;
- Collaboration entre secteurs : les différents secteurs de l'économie devront collaborer pour créer des opportunités d'emploi.

En mettant en place ces mesures structurantes, la Tunisie pourra mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi et contribuer à la création d'emplois durables pour ses citoyens.

PROCHAINES ÉTAPES

Le portage institutionnel des mesures est un processus complexe qui implique plusieurs parties prenantes et peut nécessiter des efforts concertés pour être efficace. De ce fait, il est proposé de prioriser la création d'un comité de suivi institutionnel composé des acteurs gouvernementaux clés (ANETI, ATCT, ATPF, MEFP, MESRS, etc.) favorisant le plaidoyer des mesures proposées, le comité aura pour missions de :

1. Impliquer les parties prenantes dès le début du processus pour garantir leur soutien ;
2. Fournir des informations claires et précises sur les avantages et les coûts des mesures proposées, ainsi que sur leur faisabilité technique et opérationnelle ;
3. Créer une vision commune pour les mesures et les communiquer clairement à toutes les parties prenantes ;
4. Établir un calendrier réaliste pour la mise en œuvre des mesures et garantir une communication continue avec les parties prenantes tout au long du processus ;
5. Évaluer régulièrement les résultats des mesures et communiquer les progrès réalisés à toutes les parties prenantes.

ANNEXES

Annexe 1. Les niveaux de compétences définis selon les normes canadiennes en matière d'emploi et de développement social

Niveau de compétences A

- Diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat).

Niveau de compétences B

- De deux à trois ans d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut technologique ou un cégep.

Ou

- De deux à cinq ans de formation en apprentissage.

Ou

- De trois à quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en cours d'emploi, de cours de formation propres à une profession ou d'expérience de travail particulière.
- Le niveau de compétences B est également attribué aux professions comportant des responsabilités de supervision.
- Le niveau de compétences B est attribué aux professions comportant des responsabilités importantes en matière de santé et sécurité (p. ex. pompiers, policiers et infirmiers auxiliaires autorisés/infirmières auxiliaires autorisées).

Niveau de compétences C

- Diplôme d'études secondaires et cours de courte durée ou formation propre à la profession.

Ou

- Études secondaires partielles et jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, de cours de formation ou d'expérience de travail particulière.

Niveau de compétences D

- Courte formation pratique ou formation en cours d'emploi.

Ou

- Aucune exigence d'études formelles.

Annexe 2. Questionnaire demandeurs d'emploi

Section 1 : Profils macro des répondants

1. Veuillez préciser votre sexe : homme/femme
2. Veuillez préciser votre âge
3. Veuillez préciser votre gouvernorat de résidence actuel
4. Veuillez préciser votre niveau d'éducation :
 - Primaire
 - Secondaire
 - Universitaire
 - Formation professionnelle
 - Autre
- 4.1. Si 1) Universitaire → Quel est votre diplôme et votre spécialisation ?
 - Licence
 - Master
 - Doctorat
 - Autre (Veuillez spécifier)
- 4.2. Si 1) Formation professionnelle → Quel est votre diplôme et votre spécialisation ?
 - BTS
 - CAP
 - BTP
 - Certificat de compétence (CC)

Section 2 : Profils détaillés des répondants

1. Combien d'années d'expériences professionnelles avez-vous ?
2. Dans quel(s) domaine(s) d'expertise
3. De quelles autres compétences disposez-vous :
 - Connaissances en informatique basique (MS Suite, recherche internet, etc.)
 - Compétences en communication
 - Compétences commerciales
 - Compétences en logistique et planification
 - Connaissances en informatique poussées (programmation, développement web, etc.)
 - La maîtrise de la langue française
 - La maîtrise de la langue anglaise
4. De quelles autres compétences techniques disposez-vous ? (citez au moins deux)

Section 3 : Recherche d'emploi

1. Depuis combien de temps êtes-vous à la recherche d'un emploi ?
2. À combien de postes avez-vous postulé ?
3. Avez-vous passé des entretiens ? oui/ non
Si oui, combien de fois ?

4. Quel a été le principal obstacle dans vos recherches d'un emploi ?
 - Inadéquation entre les exigences en matière d'éducation et celle dont vous disposez
 - Inadéquation entre les exigences en compétences techniques et celles dont vous disposez
 - Inadéquation entre les exigences en Compétences en *soft skills* et celles dont vous disposez
 - Absence d'expérience professionnelle
 - Pas assez d'emplois disponibles
 - Faibles salaires dans les emplois disponibles
 - Mauvaises conditions de travail dans les emplois disponibles
 - Autres (veuillez préciser)
5. Avez-vous refusé un emploi au cours de la dernière année ?
6. Si oui, pourquoi ?

Section 4 : Efficacité des programmes d'emploi nationaux

1. Avez-vous participé à un programme d'emploi ?
Si oui veuillez préciser lequel
 - Le Programme contrat-dignité KARAMA
 - Le Contrat d'Initiation à la Vie Professionnelle (CIVP)
 - Le Contrat Service Civil (CSC)
 - Autre
2. Quel est votre retour par rapport à ce programme ?
3. Pour quelles raisons vous n'avez pas continué le travail avec la même société ?
4. Si non pourquoi ?

Section 5 : Attentes / besoins des demandeurs d'emploi

1. Seriez-vous plus enclin à.... :
 - Accepter n'importe quel emploi, quelles que soient les conditions
 - Accepter tout emploi, à condition qu'il soit stable
 - Accepter n'importe quel emploi, à condition qu'il soit bien rémunéré
 - Accepter n'importe quel emploi, à condition qu'il soit adapté à votre niveau de qualification
 - Accepter n'importe quel emploi, à condition que le lieu d'établissement soit accessible
 - Accepter un emploi seulement s'il est stable, accessible, bien rémunéré et s'il correspond à votre niveau de qualification
2. Quel type d'emploi recherchez-vous ?
 - Emploi manuel
 - Emploi technique
 - Emploi administratif
 - Emploi de cadres
3. Quels seraient vos besoins en accompagnement pour trouver un emploi à l'échelle national ou international ?

Section 6 : Recherche d'emploi à l'international

1. Envisagez-vous de quitter le pays pour trouver un emploi ?
2. Si oui, comment comptez-vous y procéder ? (Individuellement, agences privées, ATCT, ANETI, etc.)
3. Avez-vous déjà essayé de chercher un emploi à l'étranger via ces moyens ?
4. Si oui, quel a été le résultat de vos recherches ?
5. Quelle sont vos destinations préférentielles pour le travail à l'international (listez 3 pays par ordre de préférence) ? Et pourquoi ?
6. Dans quel domaine pensez-vous pouvoir être employé à l'étranger ?
7. À l'étranger, seriez-vous plus enclin à.... :
 - Accepter n'importe quel emploi, quelles que soient les conditions
 - Accepter tout emploi, à condition qu'il soit stable
 - Accepter n'importe quel emploi, à condition qu'il soit bien rémunéré
 - Accepter n'importe quel emploi, à condition qu'il soit adapté à votre niveau de qualification
 - Accepter un emploi seulement s'il est stable, bien rémunéré et s'il correspond à votre niveau de qualification.

Annexe 3. Liste des structures rencontrées

- L'Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT)
- La Direction Générale du Placement à l'Étranger et de la Main-d'œuvre Étrangère (DGPEMOE)

BIBLIOGRAPHIE*

- Actiris (Office Régional de l'Emploi de la région de Bruxelles-Capitale) (2022). [Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie, en 2022.](#)
- Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI) (2022). [Demandeurs d'emploi.](#)
- Association Pontes Ricerche e Interventi (2020). *Cartographie des Tunisiens résidents en Italie : Profil socioéconomique et propension à l'investissement en Tunisie.* OIM, Genève.
- Autorité flamande (2022). [Knelpuntberoepen in Vlaanderen](#) [liste des professions goulot d'étranglement].
- Canadian Citizenship and Immigration Resource Center (CCIRC) (s.d.). [Programme ontarien des candidats à l'immigration : volet Offres d'emploi.](#)
- Certified Immigration Specialists (MDC) (s.d.). [New Canada immigration levels announced.](#)
- Deloitte (2022). Analyse issue de l'enquête auprès les demandeurs d'emploi.
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
- 2021a [Les emplois vacants.](#)
- 2021b [Quels sont les métiers des immigrés ?](#)
- Dubai Statistics Center (2019). *Bulletin of Labor Force Survey Results 2019.*
- Federal Employment Agency (2022). [Die Lage am Arbeitsmarkt in Deutschland.](#)
- Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action (s.d.). [Make it in Germany: professions in demand.](#)
- Fondation européenne pour la formation (ETF) (2021). *Fiche pays migration et compétences Tunisie.*
- Forem (le service public wallon de l'emploi et de la formation) (2022).
- Gouvernement du Canada (s.d.). [Relations Canada-Tunisie.](#)
- ILO Department of Statistics (ILOSTAT) (2022).
- Institut de la statistique du Québec (2022). [Portail de l'immigration au Québec.](#)
- Institut du Québec (2022). *Portrait de l'immigration au Québec.* IdQ, Montréal.
- Institut National de la Statistique (INS) et Observatoire National de la Migration (ONM) (2021). *Enquête nationale sur la migration internationale.*
- Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) (2022). [Emploi peu qualifié \(nomenclature des PCS\).](#)

* Tous les liens hypertextes fonctionnaient au moment de la rédaction du présent rapport.

Istituto Nazionale di Statistica (Istat) (2022). [Il Mercato Del Lavoro](#).

Janzen, N., C. Fan and N. Powell (2021). [Canada's labour shortages will outlive a recession](#).

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP)

2013 [Réforme du dispositif national de la formation professionnelle, document d'orientation et plan d'opérations 2014-2018](#). ATEP, 2013.

2021 Stratégie nationale de l'emploi à l'international et de protection des droits des travailleurs migrants (document non publié).

2022 Analyse du cadre national des certifications en Tunisie.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

2021 [Il Mercato del Lavoro 2020](#) [Rapport annuel du marché de travail 2020].

2021 [XI Rapporto annuale: gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia](#) [XI Rapport annuel : les étrangers sur le marché du travail en Italie].

Nations Unies (2020). ONU DAES. [International Migration 2020 Highlights](#), p. 46.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2018). [Talents à l'étranger : Une revue des émigrés tunisiens](#). OECD Publishing, Paris.

Planning and Statistics Authority (2020). [Demographic and Selected Socio-Demographic Indicators, Population](#).

Pôle d'emploi (2022). [Enquête Besoins en Main-d'œuvre](#).

Statbel (Direction générale Statistique – Statistics Belgium) (2022). [Chiffres clés 2022](#).

Statistique Canada (s.d.). [Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées](#).

Statistisches Bundesamt (2022). [Eckwerte Arbeitsmarkt](#) [Chiffres clés du marché de travail].

World Travel and Tourism Council (WTTC) (2021). [Travel & tourism economic impact 2021](#). World Travel and Tourism Council, London.



Organisation internationale pour les migrations (OIM)

6, Passage du Lac le Bourget, Tunis, Tunisie

Tél. : +216 71 860 312 • Fax : +216 71 962 385

• Courriel : IOMTunis@iom.int • Site web : <https://tunisia.iom.int/fr>