



Organisation  
internationale  
du Travail

Programme intégré pour  
**FAIR**  
le recrutement équitable

# ► Diagnostic sur les processus et les pratiques courantes de recrutement formels et informels des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie

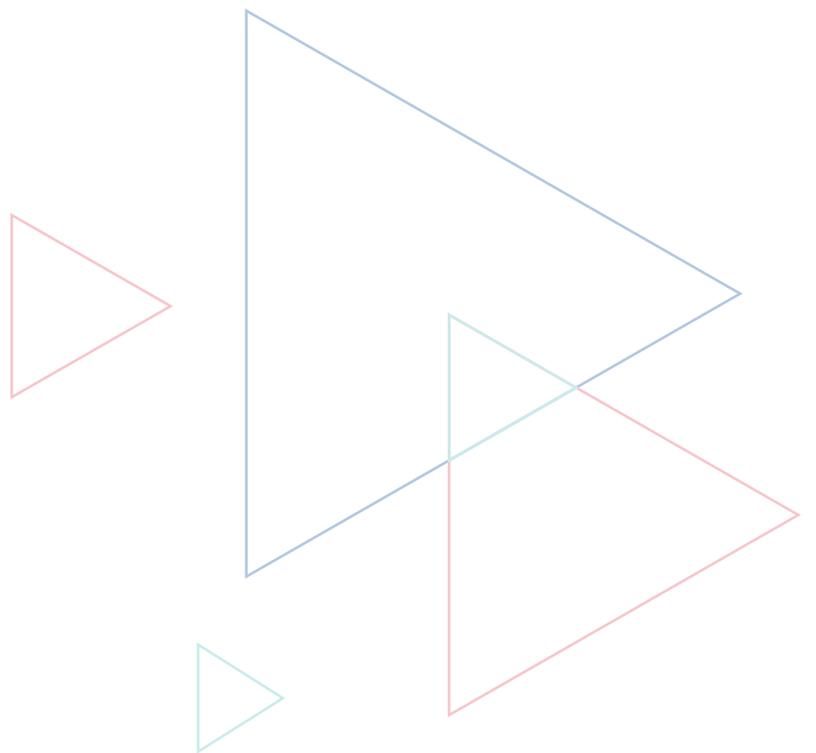


Une contribution à:

► **Initiative  
pour le recrutement  
équitable**



- ▶ Diagnostic sur les processus et les pratiques courantes de recrutement formels et informels des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie



Copyright © Organisation internationale du Travail 2023

Première édition 2023

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

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

---

FUNDAMENTALS et MIGRANT

*Diagnostic sur les processus et les pratiques courantes de recrutement formels et informels des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie* / Organisation internationale du Travail, Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT), Genève: OIT, 2023.

ISBN: 978-92-2-038865-5 (Web PDF)

## Remerciements

Ce rapport a été rédigé par Mohamed Kriaa, Ali Belhaj et Mustapha Kaaniche, consultants, pour l'OIT. Sa coordination a été assurée par Ferdaoues Wertani, du Bureau de FAIR en Tunisie avec le soutien technique de Gaëla Roudy-Fraser du Bureau de FUNDAMENTALS à Genève.

Le présent rapport du BIT a été financé par la Direction du développement et de la coopération (DDC) du gouvernement suisse, Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale et la fondation Friedrich Ebert Stiftung dans le cadre du Programme intégré pour un recrutement équitable (FAIR) (Phase III) (GLO/21/18/MUL).

Les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques de la Direction du développement et de la coopération (DDC), Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale et la fondation Friedrich Ebert Stiftung. Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par ces derniers.

---

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

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

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

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

---

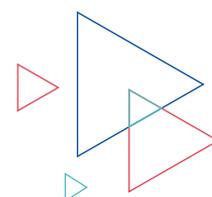
Photo de couverture © ILO/PKPROD MEDIA

Disponible uniquement en version PDF

Photocomposition par Romy Kanashiro, Lima, Pérou

## ► Table des matières

<b>Abréviations</b>	<b>v</b>
<b>Résumé exécutif</b>	<b>vii</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>I. Éléments contextuels sur la migration du travail en Côte d'Ivoire et en Tunisie</b>	<b>9</b>
1.1 Le contexte politique et économique	9
1.2 Des dynamiques et profils migratoires évolutifs	10
<b>II. Cadres juridiques ivoirien et tunisien en référence aux principes et directives concernant le recrutement équitable</b>	<b>14</b>
2.1 Le recrutement équitable: sources normatives sous-jacentes, définitions, principes et directives	14
2.2 Analyse de la législation ivoirienne	18
2.3 Analyse de la législation tunisienne	20
<b>III. Cartographie des acteurs en Côte d'Ivoire et en Tunisie, diagnostic de leurs missions et rôles en matière de recrutement équitable des travailleurs migrants</b>	<b>27</b>
3.1 Cartographie et diagnostic du rôle des acteurs ivoiriens en matière de recrutement équitable des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie	28
3.2 Cartographie et diagnostic du rôle des acteurs tunisiens en matière de recrutement équitable des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie	35
<b>IV. Expérience migratoire, recrutement et emploi des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie: les voies formelles et informelles</b>	<b>44</b>
4.1 Profil des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie	45
4.2 Le parcours et les différentes phases du départ et du recrutement	50
4.3 L'embauche et les conditions de travail en Tunisie	55
4.4 Relations avec les institutions tunisiennes et les organisations de la société civile	61
<b>Conclusion et recommandations</b>	<b>63</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>80</b>
<b>Annexes</b>	<b>83</b>
Annexe 1: Les principaux acteurs étatiques et non gouvernementaux, en Tunisie et en Côte d'Ivoire, directement ou indirectement impliqués dans la migration et le recrutement des travailleurs migrants ivoiriens	83
Annexe 2: Liste des institutions interviewées, et guide d'entretien auprès des personnes ressources représentant les acteurs Tunisiens et Ivoiriens	96



Annexe 3: Guide d'entretien auprès des immigrants Ivoiriens en Tunisie	99
Annexe 4: Le modèle de contrat pour travailleurs étrangers en Tunisie	106
Annexe 5: Tableau analytique résumant le positionnement des cadres juridiques tunisiens et ivoiriens par rapport aux principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable	108

## ► Liste des figures

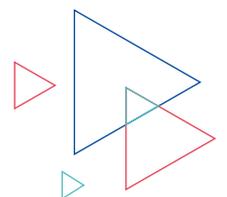
---

Figure 1: Répartition géographique	45
Figure 2: Répartition genre	45
Figure 3: Structure d'âge	46
Figure 4: Situation civile	47
Figure 5: Milieu de provenance	48
Figure 6: Niveau d'instruction	49

## ► Abréviations

---

AEJ	L'Agence Emploi Jeunes de Côte d'Ivoire
AEP	Agences d'Emploi Privées
ANETI	Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant en Tunisie
ARP	Assemblée des représentants du peuple
ATCT	Agence Tunisienne de Coopération Technique en Tunisie
BCE	Bureau central de l'Emploi du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale de la Côte d'Ivoire
BCT	Banque Centrale de Tunisie
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CEDEAO	Communauté Economique des Etats d'Afrique de l'Ouest
CNLTP	Comité National de Lutte contre la Traite des Personnes de la Côte d'Ivoire
CNRPS	Caisse Nationale de la Retraite et de la Prévoyance Sociale en Tunisie
CNSS	Caisse Nationale de sécurité sociale en Tunisie
DGFE	Direction Générale des frontières et des étrangers en Tunisie
DGIE	Direction des Ivoiriens de l'Extérieur
DGCIM	Direction Générale de la Coopération Internationale en Matière de Migration
DGITC	Direction Générale de l'inspection du travail et de la conciliation en Tunisie
DGPEMOE	Direction Générale du Placement à l'Etranger et de la Main d'œuvre Etrangère en Tunisie
DGPN	Direction Générale de la Police Nationale de la Côte d'Ivoire
DGPSM	Direction Générale de Planification et Suivi des Migrants
DGT	Direction Générale du Travail de Côte d'Ivoire
DSEPE	Direction de suivi et d'évaluation de la politique d'emploi de la Côte d'Ivoire
DST	Direction de la Surveillance du Territoire de la Côte d'Ivoire
ENSESI	Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Secteur Informel en Côte d'Ivoire
ENSETE	Enquête nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants en Côte d'Ivoire
FAIR	Integrated Programme on Fair Recruitment, Programme intégré de recrutement équitable
FESACI	Fédération des Syndicats Autonomes de la Côte d'Ivoire
HCR	Haut-Commissariat aux Réfugiés
INLCTP	Instance Nationale de lutte contre la traite en Tunisie



INS	Institut National de la Statistique en Tunisie
IRE	Direction des Ivoiriens résidant à l'Étranger
ISET	Institut supérieur des études technologiques en Tunisie
JLMP	Le Programme conjoint sur les migrations de main d'œuvre (Joint Labour Migration Programme)
MAE	Le Ministère des Affaires Étrangères de la Côte d'Ivoire
MAE	Ministère des Affaires Étrangères en Tunisie
MAS	Ministère des Affaires Sociales en Tunisie
MATD	Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation de la Côte d'Ivoire
ME	Ministère de l'éducation en Tunisie
MEPS	Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale de la Côte d'Ivoire
MESRS	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique en Tunisie
MFPA	Migration Policy Framework for Africa
MFPE	Ministère de formation professionnelle et de l'emploi en Tunisie
MI	Ministère de l'intérieur en Tunisie
MIEM	Ministère de l'Industrie, de l'Énergie et des Mines en Tunisie
MIIE	Ministère de l'Intégration et des Ivoiriens à l'Étranger
MJ	Ministère de la justice en Tunisie
MPJEJ	Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes de la Côte d'Ivoire
MS	Ministère de la santé en Tunisie
MSPC	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile en Côte d'Ivoire de la Côte d'Ivoire
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONM	Observatoire National de la Migration en Tunisie
OSC	Organisations de la société civile
OTE	Office des Tunisiens à l'Étranger
PMM	Le Pacte Mondial pour des Migrations sûres, ordonnées et régulières
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de la Côte d'Ivoire
UGTT	Union Générale Tunisienne de Travail
UTAP	Union Tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche
UTICA	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat

# Résumé exécutif

---

## 1. Eléments contextuels

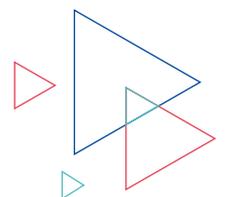
L'étude des processus de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie se fonde sur une série d'analyses portant d'une part sur l'importance croissante de la présence des Ivoiriens en Tunisie qu'il s'agit de bien caractériser, et d'autre part sur la présence de quelques lacunes d'ordre réglementaire et organisationnel portant sur la gestion, dans les deux pays, de l'immigration des travailleurs ivoiriens en Tunisie et touchent principalement leur accès à l'emploi.

C'est dans ce sens que la présente étude vise à effectuer un état des lieux sur les processus et pratiques de recrutement de travailleurs ivoiriens en Tunisie. Elle s'articule autour de quatre objectifs. Fournir d'abord, une lecture analytique des cadres législatifs tunisiens et ivoiriens relevant de la migration du travail et du placement des travailleurs. Réaliser ensuite une cartographie des acteurs des deux pays impliqués dans le processus de recrutement et analyser leurs rôles. Cela permet ainsi d'explorer les pratiques existantes et les rapprocher aux standards énoncés dans les 13 principes généraux et directives opérationnelles de recrutement équitable, tout en relevant les limites et défis constatés. Enfin, proposer des recommandations concrètes permettant aux différentes parties prenantes de concevoir et mettre en place un plan d'actions en matière de recrutement équitable. Sur la base d'une analyse documentaire et d'entretiens semi directifs avec des acteurs institutionnels tunisiens et ivoiriens, ainsi qu'avec un groupe de travailleurs migrants ressortissant de ce pays, et selon une approche comparative et analytique, le présent diagnostic s'articule autour de quatre principaux axes dont on reproduit ci-dessous les principales synthèses.

## 2. Cadre juridique du recrutement des ivoiriens en Tunisie

En référence au cadre normatif international relatif aux droits des travailleurs migrants et aux principes et directives de l'OIT sur le recrutement équitable, le diagnostic a porté sur une analyse, des principaux textes juridiques réglementant le travail des étrangers aussi bien en Côte d'Ivoire qu'en Tunisie, ainsi que ceux relatifs aux agences de placement de la main d'œuvre dans les deux pays. Le travail mené permet de retenir les éléments suivants :

- La volonté des deux pays à mener des réformes réglementaires récentes traduit leur volonté à une meilleure harmonie de leurs législations nationales avec l'esprit des normes internationales. Le domaine du travail forcé, de l'emploi des enfants, de la traite des personnes, ont connu, ici et là, la promulgation d'une réglementation nationale marquant la détermination des législateurs à promouvoir des droits humains protégeant des catégories sujettes, de par la vulnérabilité de leurs statuts, à différentes formes d'abus et d'exploitation.
- En matière de migration du travail, l'arsenal juridique des deux pays traduit l'intérêt politique accordé à la migration. La Côte d'Ivoire, traditionnellement un pays de destination, privilégie une réglementation dont l'esprit ne distingue pas spécifiquement entre travailleurs nationaux et étrangers. Malgré l'intérêt de cette orientation, l'on ne peut ignorer l'existence de certaines lacunes inhérentes essentiellement aux limites de quelques textes pour couvrir toutes les catégories des travailleurs migrants y compris ceux qui émigrent vers d'autres pays, et dont les procédés de recrutement ne se produisent pas souvent dans des conditions sûres et équitables. La législation tunisienne, bien qu'elle soit plus étoffée,



comporte quelques incohérences dues à la non-harmonisation entre des textes anciens et ceux plus récents, ou encore entre des dispositions restrictives et d'autres plus permissives notamment en matière de recrutement de main d'œuvre étrangère. Notons également que les deux pays n'ont pas encore ratifiés les normes pertinentes concernant les travailleurs migrants et les agences d'emploi privées.

- Pour ce qui est du recrutement équitable, et le degré de réponse de la législation des deux pays par rapport aux principes et directives de l'OIT en la matière, l'on peut considérer que dans la majorité des cas, les textes réglementaires ne répondent pas à l'esprit de cette approche. Par leur manque de clarté (principe 5: transparence et clarté de la réglementation en matière d'emploi et de recrutement), leur omission de certaines règles (principe 4: reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications), leur caractère exclusif et parfois discriminatoire (principe 3: la législation doit s'appliquer à tous les travailleurs), ou leur silence par rapport à des situations spécifiques (les législations des deux pays ne sont pas expresses par rapport aux voies de recours pour les travailleurs migrants, alors que le principe 13 recommande l'existence de procédures de réclamation gratuites), les réglementations des deux pays ont encore des marges de progression à mener dans le futur.

### 3. Le paysage institutionnel: missions, défis et opportunités

En se basant sur la cartographie des acteurs intervenant dans le processus de migration et de recrutement des ivoiriens en Tunisie, nous avons mené un diagnostic de leurs rôles. Cela a permis de mettre l'accent sur les insuffisances, limites et défis à relever, en Côte d'Ivoire et en Tunisie, en matière de gestion des recrutements des travailleurs ivoiriens migrants vers la Tunisie. Des réalités et logiques institutionnelles différentes en Côte d'Ivoire et en Tunisie entravent le développement d'un cadre formel et concerté entre les deux pays pour favoriser des recrutements équitables et organisés. Les mandats, rôles et interventions des acteurs institutionnels dans les deux pays montre que les logiques respectives de fonctionnement des institutions des deux pays sont diamétralement opposées.

D'un côté, la Côte d'Ivoire, historiquement caractérisée par l'accueil d'une immigration sous régionale au sein de l'Afrique de l'Ouest, a développé une tradition d'accueil de migrants, des facilités d'emploi pour ces derniers de manière formelle mais souvent informelle. Un nombre assez important de mécanismes officiels, via un paysage institutionnel, a été mis en place pour répondre au besoin de recrutement formel de la main-d'œuvre étrangère au même titre que les nationaux en Côte d'Ivoire, et cela malgré la dominance des pratiques de recrutement informel partout dans le pays. Néanmoins, les mécanismes en place pour le recrutement formel ont tendance à se concentrer seulement sur les opportunités d'emploi à l'échelle nationale, causant ainsi un vide institutionnel pour le placement et le suivi des Ivoiriens en quête d'une migration de travail. Les institutions publiques ivoiriennes ne seraient pas outillées en matière de structures et mandats pour traiter la question de l'intermédiation et du placement des Ivoiriens en Tunisie. Une logique de minimisation du phénomène de la migration de travail et de placement des travailleurs ivoiriens est assez perceptible au niveau des institutions censées intervenir directement en la matière. La gestion de cette migration est déléguée de fait à des intermédiaires privées, informels, avec tous les risques que cela pourrait engendrer.

De l'autre côté, la Tunisie, par les rôles et mandats de ses institutions mais aussi par le niveau de développement du cadre légal, reste principalement focalisée sur la dimension relative à la gouvernance de l'émigration des tunisiens. L'immigration et son cadre de gouvernance, occupe certes aujourd'hui des axes effectifs dans les stratégies d'emploi et de la migration, mais reste

faiblement développés. Le tissu institutionnel relatif à la gouvernance de la migration de travail, par le biais des différents mécanismes mis en place, accorde ainsi une attention particulière à la migration et au placement des travailleurs tunisiens à l'étranger afin de lutter contre le chômage des jeunes et atténuer les pressions exercées sur des segments particuliers du marché du travail national. Les institutions publiques tunisiennes sont donc bien structurées et outillées pour la gestion de l'émigration des travailleurs tunisiens. Cependant, de larges secteurs en relation avec ce domaine, devraient être révisés et améliorés. Par ailleurs, les acteurs publics tunisiens auraient plutôt tendance à minimiser l'ampleur de l'immigration et de la présence de travailleurs ivoiriens en Tunisie, qui sont plutôt considérés comme étant en transit.

Les dispositifs nationaux dans les deux pays ne semblent pas cadrer parfaitement avec les principes de recrutement équitable, bien que les décalages observés et présentés ne soient pas les mêmes. La Côte d'Ivoire se doit alors d'améliorer son cadre légal et institutionnel en relation avec le placement à l'international, alors que la Tunisie devrait agir sur le cadre légal et institutionnel en relation avec l'emploi des travailleurs migrants sur son territoire.

Au-delà des insuffisances et défis relevés lors de cette analyse institutionnelle, la lecture proposée a permis de détecter des opportunités à saisir afin d'améliorer le processus de recrutement des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie.

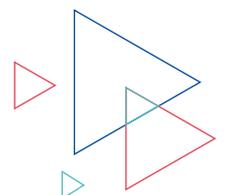
Du côté ivoirien, les institutions expriment une véritable volonté d'aborder la question d'une migration organisée de travail vers la Tunisie malgré la situation d'absence de mandats à laquelle elles font face. Pour concrétiser cette attitude volontariste, une réflexion approfondie devrait être menée au niveau décisionnel sur ce phénomène caractérisé par le manque manifeste d'informations et de suivi.

Des actions menées par des structures comme l'UGTCI et Le CNLTP traduisent cette approche volontariste. Ces structures plaident pour l'institutionnalisation des interventions, au niveau national, en matière de migration de travail en Côte d'Ivoire basée sur une collaboration et une coordination entre les institutions. Par ailleurs, l'UGTCI recommande aux autorités compétentes de ratifier les conventions de l'OIT essentiellement la C97 et la C143.

Au niveau bilatéral, l'UGTCI œuvre pour la signature d'un protocole de partenariat avec l'UGTT afin de renforcer les mécanismes nationaux de protection professionnelle et sociale des travailleurs migrants dans les deux pays

De même, des rencontres d'échange entre le CNLTP et l'INLTP ont eu lieu et portaient sur plusieurs catégories de migrants vulnérables parmi lesquelles les femmes ivoiriennes victimes de traite dans le secteur du travail domestique. Ces deux institutions visent à signer une convention de partenariat afin de mettre en place un dialogue entre les acteurs mobilisés pour lutter contre la traite, et de mettre en place des mécanismes de coopération entre les institutions des deux pays.

Côté tunisien, une réelle prise de conscience de la situation critique de plusieurs travailleurs ivoiriens en Tunisie, et de la nécessité de leur apporter une réponse, est perceptible. Dans cet esprit, le MAE considère que la commission mixte Tuniso-Ivoirienne présente un cadre opportun pour inclure la question du recrutement des ivoiriens en Tunisie à l'ordre du jour de ses prochaines rencontres; et s'y prépare. Il en est de même pour la DGPEMOE dont la posture comme chef de file de cette consultation atteste de l'intérêt qu'elle porte à ce sujet. C'est aussi le cas du MES qui, à travers l'offre de formation que propose les universités tunisiennes aux ivoiriens, voit une opportunité réelle d'améliorer les rendements de la coopération entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire en matière d'enseignement supérieur. Quant au patronat tunisien, il considère qu'il n'y a pas un effet d'éviction des travailleurs tunisiens par leurs homologues ivoiriens pour les emplois les moins qualifiés, surtout en prenant en considération que les tunisiens ont tendance, de plus en plus et depuis quelques années, à fuir ces emplois. Cela a poussé les patrons à solliciter fortement, auprès des institutions concernées, l'autorisation



d'employer une main d'œuvre étrangère (y compris ivoirienne) pour subvenir à leurs besoins de production.

Enfin, et sous un registre plus concret, l'UGTT développe via ses « espaces migrants », et avec le soutien de l'OIT, des services d'information et d'orientation aux travailleurs migrants. De son côté, l'INLTP intervient dans le cadre de la lutte contre la traite auprès des autorités compétentes pour engager des enquêtes ou des poursuites. Dans le même sens, il est important de signaler le rôle du tissu associatif dont certains membres assurent une assistance juridique et sociale pour les travailleurs migrants qui ont en besoin.

## 4. Trajectoires et condition de travail des ivoiriens en Tunisie

Nous avons cherché ensuite à approfondir le diagnostic du processus de recrutement des ivoiriens en Tunisie à travers une enquête qualitative auprès de travailleurs ivoiriens en Tunisie. L'analyse des entretiens menés s'est articulé principalement autour de quatre axes: le profil des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie, le parcours et les différentes phases du départ et du recrutement, l'embauche et le travail en Tunisie et ses conditions, enfin les relations avec les institutions tunisiennes, ivoiriennes et les organisations de la société civile.

La variable « genre » est structurante pour appréhender, d'une part, une différence de niche d'emploi entre les hommes et les femmes en matière de secteur d'activité, et d'autre part, des différences des caractéristiques des travailleurs migrants ivoiriens en particulier au niveau de leur trajectoires migratoires et de leur exposition aux formes de vulnérabilité sur le marché de travail.

Le profil des interviewés fait ressortir des traits dominants. Il s'agit d'une population majoritairement jeune détenant des titres scolaires au moins secondaires, célibataires (71%) mais avec des enfants à charge en Côte d'Ivoire, souvent dans le cadre du mariage coutumier. Ils sont nés en milieu urbain et la très grande majorité des interviewés ont indiqué Abidjan comme dernière ville de résidence avant leur départ de la Côte d'Ivoire. La facilité et la sécurité garanties par le voyage en avion tendrait à les inciter à migrer vers la Tunisie.

Il est important de signaler que la phase de pré départ des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie est caractérisée par une ignorance quasi-totale des conditions de travail, en plus des informations tronquées de la part des intermédiaires. Le manque d'information portant sur le marché du travail tunisien et sur les démarches à suivre dès leurs entrées sur le territoire tunisien pour régulariser leurs situations administratives, professionnelles et de séjour présente la principale cause de la forte informalité qui caractérise leur statut sur le marché de travail tunisien.

Le travail est dans la plupart des cas faiblement valorisant et dégradant, ou vécu comme tel, se fait dans des conditions difficiles et généralement mal rémunéré par rapport aux attentes. Les migrants ivoiriens représentent ainsi une main d'œuvre à bas prix, ne jouissant que rarement de relation contractuelle et ne bénéficiant pas de couverture et protection sociale. Le traitement des causes réduit les conséquences. Il est évident à ce niveau qu'une migration organisée et des conditions de recrutement équitables sont nécessaire pour combattre ces précarités et leurs conséquences.

À part les rapports avec leurs employeurs, très souvent tendus, les travailleurs ivoiriens déclarent qu'ils n'ont pas de problèmes importants avec leurs voisins, camarades, commerçants du quartier, etc. même s'ils dénoncent à l'occasion les réactions racistes de certains d'entre eux. Il est à noter que le statut de séjour irrégulier ne prive pas les travailleurs migrants du droit d'accès aux soins de base, mais l'absence de toute forme de couverture sociale les prive d'une partie importante des soins et ainsi leur vulnérabilité face aux risques, est accentuée.

Les interviewés dans la plupart des cas ne connaissent pas ce que stipulent les lois concernant leurs droits fondamentaux. En face de la coercition des lois et les contraintes qu'elles imposent, bon nombre de travailleurs migrants, irréguliers, ne trouvent pas de solution au problème de l'obtention des visas ou de permis de travail. Les séjours en situation irrégulière et les pénalités qui en découlent, conjugués à la faible connaissance des droits, créent un malaise psychosociologique durement vécu par la totalité des interviewés en situation irrégulière.

## 5. Conclusion et recommandations

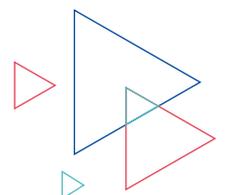
Les différents éléments d'ordre contextuel, réglementaire et institutionnel structurant le diagnostic qu'on vient de mener sur les pratiques de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie, appuyés par des observations empiriques sur le vécu de ces derniers, aussi bien sur le plan personnel et familial que professionnel et sociétal, a conduit à dessiner les contours des acquis constatés, les défis à surmonter, les opportunités qui se présentent et le chemin à parcourir par les deux pays, ensemble ou séparément. Il y a lieu de mentionner également que la démarche adoptée dans le cadre de cette analyse a privilégié une approche globale centrée sur les axes de gouvernance de la question plutôt que de s'inscrire dans une lecture purement technique des instruments réglementaires.

Eu égard à l'ensemble de ces considérations, les recommandations que nous proposons vont porter principalement sur la manière de cultiver les assises de gouvernance nécessaires conduisant à promouvoir des voies de recrutement équitable ou éthique. Ces propositions concernent spécifiquement chacun des deux pays, mais portent également sur les voies à mener ensemble.

Pour la Côte d'Ivoire, l'inscription de la question de la migration du travail, particulièrement celle en relation avec le placement de ses ressortissants à l'étranger, au niveau de ses priorités stratégiques de développement humain et économique, mais aussi celui de ses politiques de coopération internationale avec ses principaux partenaires, est de grande importance. Une telle orientation fournirait l'appui nécessaire pour mener les réformes réglementaires et institutionnelles nécessaires à promouvoir des formes de recrutement équitable, et consoliderait les initiatives menées, jusqu'à présent, par d'autres acteurs plaidant plus de protection pour les hommes et femmes qui quittent la Côte d'Ivoire en quête de meilleures perspectives professionnelles et personnelles.

Les réformes escomptées au niveau réglementaire et institutionnel peuvent être de différentes natures. La révision ou la promulgation de nouveaux textes réglementant l'emploi à l'étranger des ressortissants ivoiriens, les responsabilités des intermédiaires à leurs égards, les droits et les obligations des différentes parties prenantes tout au long du processus de recrutement constituent ainsi des leviers d'amélioration majeurs des formes actuelles pratiquées en la matière. Au plan institutionnel, la création d'un organisme spécialement dédié à la question ou encore l'attribution de nouveaux mandats à ceux qui existent déjà permettraient de rationaliser et formaliser davantage la gestion des modalités de recrutement des travailleurs ivoiriens à l'étranger. Cela nécessite également la conception et la mise en place d'un système d'information permettant d'éclairer les politiques publiques en lien avec le sujet, mais aussi d'aviser les demandeurs d'emploi à l'étranger sur les opportunités qui s'offrent à eux de manière sûre et ordonnée.

La gouvernance d'un tel phénomène n'implique pas seulement les pouvoirs publics. Elle interpelle également les acteurs non gouvernementaux et ceux du tissu associatif à fournir l'information, l'aide et les conseils nécessaires à l'obtention d'un emploi à l'étranger dans des conditions en harmonie avec les principes du recrutement équitable.



S'agissant de la Tunisie, et empruntant la même démarche inductive qui part du global vers l'élémentaire, les recommandations qu'on propose s'inscrivent dans cette lignée.

Au niveau stratégique, des initiatives ont été menées jusqu'ici dans le domaine de l'emploi que celui de la migration mais sans qu'elles soient encore mises en œuvre. Leur opérationnalisation constitue ainsi une étape majeure permettant d'asseoir les réformes juridiques et institutionnelles à mener en matière de recrutement des travailleurs étrangers. Par ailleurs, et dans le sillage de ce volet stratégique, une rationalisation de l'approche de gestion de la main d'œuvre par le biais d'une connaissance précise des besoins des secteurs productifs permettrait une meilleure définition de la quantité et de la qualité requises en ressources humaines et les voies de leur satisfaction. Rappelons à ce sujet que le deuxième principe concernant le recrutement équitable renvoie à la nécessité que celui-ci devrait être utilisé pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et non pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les normes du travail, les salaires ou les conditions de travail ou porter atteinte de toute autre manière au travail décent.

Une telle orientation stratégique fournirait un environnement propice pour conduire les réformes juridiques et institutionnelles qui lui sont sous-jacentes. Au premier plan, le diagnostic mené a relevé la nécessité de mettre en harmonie interne des textes nationaux relatifs à l'emploi des travailleurs étrangers dans une perspective de leur meilleure protection. Ce travail d'homogénéisation permettrait une ratification plus aisée de la Tunisie des conventions internationales pertinentes en matière de recrutement équitable et d'emploi décent, confortant ainsi les initiatives menées jusqu'à présent dans ce sens. Dans l'attente, il serait souhaitable que soient conduites des actions de vulgarisation des dispositions actuelles en matière d'emploi des étrangers en Tunisie afin d'éviter les écueils inhérents à leur interprétation restrictive.

Le renforcement du système d'information sur la migration en Tunisie, et plus particulièrement celle du travail, constitue aussi un levier pertinent pour favoriser des pratiques d'un recrutement équitable y compris ceux des étrangers. La connaissance précise des besoins du marché, d'un côté, et des profils des travailleurs de l'autre, favoriserait la mise en œuvre de politiques protectrices des emplois et des travailleurs.

Les recommandations qu'on propose envisagent également une dimension conjointe entre les deux pays dans le cas où ils souhaiteraient inscrire les pratiques de recrutement des travailleurs sur le corridor Côte d'Ivoire / Tunisie dans le cadre des principes et directives de l'OIT concernant une forme équitable en la matière. La coopération bilatérale entre les deux partenaires constitue ainsi le principal mécanisme à privilégier à ce sujet. Fructifiant le bénéfice de l'opportunité qu'offre les relations diplomatiques et commerciales entre les deux pays, la mise en place d'un cadre de coopération bilatérale en matière de mobilité des travailleurs viendrait renforcer cet acquis précieux. Une telle orientation ne se limiterait pas uniquement au niveau des acteurs gouvernementaux, mais elle se déclinerait également au niveau de ceux intervenant de manière plus opérationnelle sur des sujets techniques (comme celui du placement à l'étranger où la Tunisie peut partager son savoir faire avec la Côte d'Ivoire). Elle interpelle également les organisations non gouvernementales (syndicats de travailleurs, fédérations patronales) qui ont déjà initié, à leur niveau, des actions sur le sujet qui méritent d'être consolidées tout comme celles conduites par les instances des deux pays chargées de la lutte contre la traite des personnes.

Par ailleurs, les deux pays gagneraient à soutenir ce cadre bilatéral par celui qu'offre le niveau multilatéral. Plusieurs programmes sous régionaux, régionaux et mondiaux, ambitionnant la promotion des pratiques de mobilité des travailleurs, sûres et ordonnées entre les pays africains, consolideraient les initiatives entreprises au niveau bilatéral.

# Introduction

---

## 1. Background

Dans des économies de plus en plus mondialisées, la mobilité des travailleuses et travailleurs s'intensifie<sup>1</sup> impactant dans son sillage les profils migratoires des pays et des migrants, ainsi que les destinations et trajectoires de ces derniers.

Toutefois, ces mouvements, ainsi que les conditions relatives à l'emploi de leurs auteurs, ne se déroulent pas nécessairement d'une manière sûre et sécurisée. Les risques inhérents à l'exploitation d'une main d'œuvre présentant des signes de vulnérabilité ne sont pas des moindres.

Le droit international<sup>2</sup> a cherché, depuis longtemps, à promouvoir des normes visant à protéger les travailleurs migrants contre les formes d'abus et d'exploitation par rapport auxquelles ils peuvent être exposés. En plus de ce cadre normatif, des initiatives mondiales ont été lancées pour assurer une meilleure protection des travailleurs migrants. En 2014, l'OIT a lancé l'initiative du recrutement équitable dans le cadre de l'appel de son Directeur Général en faveur d'un programme de recrutement équitable. Aujourd'hui, cette initiative est rentrée dans sa deuxième phase (2021-2025) et continue à ambitionner de « faire converger le dialogue politique international en la matière, d'assurer la production des connaissances et de données, et de soutenir des interventions de terrain où des dispositifs sont évalués et mis en œuvre, et où une expertise est créée »<sup>3</sup>.

L'adoption en 2016 des principes généraux et des directives opérationnelles concernant le recrutement équitable constitue une des contributions structurantes de cette initiative. Le but principal de cette action est d'aider l'ensemble des acteurs à promouvoir et assurer un recrutement équitable.

Dans le même ordre d'idées, le programme FAIR fut lancé dans plusieurs sous-régions dont celle d'Afrique du Nord. Ce projet de coopération technique vise à rendre plus opératoires les principes et directives sus mentionnées dans les différents pays de la sous-région en cherchant à faire ancrer les pratiques de recrutement équitable des travailleurs migrants en provenance ou vers ces pays.

Lancé en Tunisie depuis 2016, le projet FAIR continue à œuvrer, à travers trois orientations stratégiques, à soutenir le gouvernement, les partenaires sociaux et les composantes de la société civile à cultiver une approche de gouvernance promotrice d'un travail décent et d'un recrutement équitable. La production et la diffusion de connaissances et des orientations mondiales sur le recrutement équitable constitue un des piliers majeurs de ces orientations stratégiques.

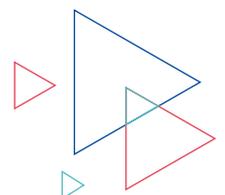
Sous ce segment bien précis, et dans le cadre du projet FAIR, deux études ont été menées en 2017 et 2020, et dont les résultats ont argumenté la réalisation du présent diagnostic. La

---

1 Selon les estimations de l'OIT (2019), le stock des travailleurs migrants en 2019 était estimé à 169 millions contre 164 millions en 2017 et 150 millions en 2013.

2 Nous faisons référence particulièrement aux conventions de l'OIT N°97 et 143.

3 OIT (2021), Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT : stratégie 2021-2025, Faire le point et aller de l'avant. Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT).



première a porté sur un diagnostic du processus de recrutement des travailleurs en Tunisie<sup>4</sup>, la seconde a tenté de mesurer l'impact du COVID 19 sur la situation des travailleurs migrants en Tunisie.<sup>5</sup>

L'étude des processus de recrutement des travailleurs étrangers en Tunisie a fait ressortir, en la matière, quelques lacunes d'ordre réglementaire et organisationnel. Les limites les plus significatives touchent l'accès à l'emploi des travailleurs étrangers. Le second travail relatif aux effets de la crise COVID 19 sur cette catégorie de travailleurs a apporté plusieurs informations pertinentes sur le profil de ces derniers, leurs conditions de vie et de travail, les problèmes et difficultés qu'ils rencontrent qu'ils soient d'ordre économique, social, sanitaire ou psychologique.

Conjugués ensemble, les résultats respectifs de ces deux études, et bien d'autres, ont servi pour argumenter la nécessité de mener un diagnostic sur le processus de recrutement des travailleurs entre la Côte d'Ivoire et la Tunisie.

## 2. Objectifs

Plusieurs objectifs sont assignés à la réalisation du présent état des lieux sur les processus et pratiques de recrutement de travailleurs ivoiriens en Tunisie, et qui visent à :

- Documenter les cadres législatifs tunisiens et ivoiriens relevant de la migration du travail et du placement des travailleurs,
- Cartographier les acteurs des deux pays impliqués dans le processus de recrutement et analyser leurs rôles.
- Explorer les pratiques existantes et les rapprocher aux standards énoncés dans les 13 principes généraux et directives opérationnelles de recrutement équitable,
- Proposer des recommandations concrètes permettant aux différentes parties prenantes de concevoir et mettre en place un plan d'actions en matière de recrutement équitable.

## 3. Les orientations méthodologiques de l'étude

La démarche préconisée a privilégié une approche qualitative se basant essentiellement sur des entretiens semi directifs avec différentes catégories d'acteurs pouvant renseigner sur les processus et pratiques de recrutements de travailleurs ivoiriens par des employeurs tunisiens selon des voies formelles et informelles. Cette orientation qualitative ne doit pas occulter la nécessité de collecter des données quantitatives permettant d'estimer les ordres de grandeurs du phénomène à étudier.

Par ailleurs, la vocation comparative dévolue aux résultats attendus de cette étude, nécessite également l'identification de référentiels permettant de procéder aux comparaisons attendues, mais aussi de dessiner le chemin à parcourir par les acteurs concernés s'ils souhaitent s'inscrire dans l'esprit des orientations définies par les normes internationales en la matière. La logique comparative se vérifie également au niveau du choix des secteurs sur lesquels un focus doit

---

4 OIT (2019b), Diagnostic sur les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie / Organisation internationale du Travail, Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), Service de la Migration de main-d'œuvre (MIGRANT), Tunisie ISBN : 978-92-2-134096-6 (imprimé); 978-92-2-134097-3 (Web PDF).

5 BIT (2021), Enquête rapide sur l'impact de la COVID 19 sur les travailleurs migrants en Tunisie, Bureau de Tunis, projet FAIR II (2018-2021), Tunis.

être opéré pour analyser les pratiques de recrutement (bâtiment, service, agriculture, travail domestique), ainsi qu'au niveau de la population immigrée à interviewer (comparaison entre ceux empruntant des voies formelles et ceux qui suivent des démarches informelles tout au long du processus de recrutement).

Eu égard à ces différentes considérations méthodologiques, la démarche envisagée a été structurée autour des axes suivants :



**Axe 1: Analyse documentaire et consultation de données secondaires:** Il était question, à ce niveau, de recueillir des informations à partir de plusieurs sources de différentes natures :

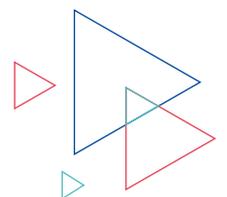
- Les principales normes internationales et instruments à caractère normatif en relation avec la question du recrutement équitable.
- Les cadres de dialogue multilatéraux mondiaux inter régionaux et régionaux en lien avec la protection des travailleurs migrants et plus particulièrement en ce qui concerne les principes du recrutement équitable (Cible 8 des ODD, Objectifs 6, 9, 10 et 22 PMM, Le Cadre politique migratoire et plan d'action de l'Union africaine 2018).
- Les bases de données de l'OIT (NATLEX et NORMLEX) ayant permis de renseigner sur les cadres normatifs mais aussi sur la situation des pays en ce qui concerne leur ratification de ces instruments ainsi que les principales réglementations nationales en lien avec le domaine de recherche.
- Les conventions bilatérales entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire dans les différents domaines de coopération
- Les données statistiques et administratives des différentes institutions ivoiriennes et tunisiennes impliquées dans la gouvernance de la migration du travail, l'intermédiation et le placement à l'étranger, et la gestion de la main d'œuvre immigrée.
- Les écrits spécialisés, particulièrement ceux élaborés dans le cadre des projets pilotés par l'OIT et l'OIM, traitant de la question du travail des migrants en Tunisie et des processus de leur recrutement ou du l'emploi des ivoiriens à l'étranger.



**Axe 2: Entretiens semi directifs avec les institutions:** L'élaboration d'un diagnostic se base surtout sur la collecte de données primaires. A cet effet des entretiens semi directifs ont été menés avec une multitude d'acteurs tunisiens et ivoiriens appartenant à plusieurs sphères (institutions étatiques, opérateurs du secteur privé, représentants d'organisations non gouvernementales et des composantes de la société civile)<sup>6</sup>. D'une manière générale, une trentaine d'acteurs ont été interviewés sur les thématiques suivantes :

- Une présentation de l'institution en termes de missions et rôle en relation avec la question du processus de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie.
- Appréciations de l'évolution des formes de recrutement; les raisons et les enjeux.

<sup>6</sup> Voir en Annexe 2, la liste des institutions interviewées



- Lectures apportées aux dispositifs existants (en termes de points maîtrisés et de points à améliorer).
- Les évolutions futures / les réponses à recommander / les mécanismes à développer.



**Axe 3: Entretiens semi directifs avec les travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie travaillant dans les secteurs formels et informels:** Afin de compléter les informations obtenues auprès des acteurs institutionnels, l'analyse des parcours et des opinions des travailleurs immigrés eux-mêmes constitue une action incontournable. A ce titre, une enquête exploratoire a été menée auprès de 42 travailleurs ivoiriens migrants. S'agissant d'un diagnostic à caractère exploratoire, la constitution de l'échantillon des personnes à interviewer a été basée sur un ensemble d'éléments factuels en lien avec le profil du migrant (équilibre homme / femmes; emploi formel/informel, jeunes et moins jeunes), de leur lieu d'installation (Les quatre gouvernorats du grand Tunis et le gouvernorat de Sfax), le secteur d'activité.

Par ailleurs, les axes sur lesquels ont porté les entretiens avec la population cible se sont intéressés aux points suivants :

- Identification de l'interviewé
- Le parcours et les différentes phases du départ et du recrutement (motivations/parcours/pré-recrutement)
- L'embauche, le travail en Tunisie et ses conditions
- Les relations avec les institutions et organisations de la société civile en Tunisie
- Les conditions de vie et formes de vulnérabilité (familiale/ sociale/femmes/ covid-19)
- Les appréciations générales sur le vécu de l'expérience migratoire.

## 4. Structuration de l'étude

Compte tenu de l'ensemble d'éléments relatifs aux raisons sous-jacentes à la réalisation de ce diagnostic, aux objectifs qui lui sont assignés et à la méthodologie qui a été préconisée, le contenu du présent diagnostic portera sur les axes suivants :

1. Eléments contextuels sur la migration du travail en Tunisie et en Côte d'Ivoire;
2. Analyse des cadres juridiques spécifiques aux deux pays en matière de recrutement équitable en référence aux normes internationales et aux principes directives de l'OIT concernant le recrutement équitable ;
3. La Cartographie des acteurs des deux pays et diagnostic de leurs rôles en matière de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie, selon une approche descriptive et analytique. Identification des limites, défis à relever et opportunités ;
4. Les trajectoires des travailleurs migrants ivoiriens et vécu de l'expérience migratoire en Tunisie selon les voies formelles et informelles ;
5. Les conclusions et recommandations.

# I. Éléments contextuels sur la migration du travail en Côte d'Ivoire et en Tunisie

---

## 1.1 Le contexte politique et économique

Les relations politiques entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire ont été caractérisées, depuis longtemps, par des liens étroits donnant lieu, récemment, à la conclusion de onze accords de coopération et de deux protocoles d'accords touchant différents domaines<sup>7</sup>.

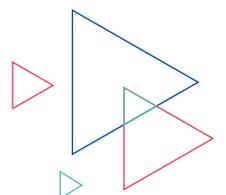
Ce rapprochement entre les deux pays peut trouver son origine dans l'itinéraire politique emprunté par chacun d'eux. En effet, faisant partie des Etats Africains ayant accédé à leur indépendance entre la fin des années 50 et le début des années 60 du vingtième siècle, la Côte d'Ivoire et la Tunisie présentent certaines similitudes au niveau de leur histoire politique contemporaine. Après une période de colonisation française de près de 70 ans (75 ans pour la Tunisie et 65 ans pour la Côte d'Ivoire), les deux pays ont connu une première période où ils étaient dirigés durant près de trente ans (28 ans pour la Tunisie et 33 ans pour la Côte d'Ivoire) par des régimes qui légitimaient leur longévité par leur participation respective à la libération nationale. A partir des années 90, les deux pays ont connu des destinées politiques différenciées mais qui vont conduire en 2011 au même climat socio- économique caractérisé par des tensions, de même nature, débouchant sur des crises politiques profondes. Depuis cette date, la Côte d'Ivoire et la Tunisie se sont inscrites dans un processus de transition démocratique qu'elles s'efforcent à mettre en place.

Cette proximité est également perceptible dans le domaine économique. Le volume des échanges commerciaux entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire a enregistré, depuis 2014, une nette progression passant de 73,71 millions de Dinars à 215,4 millions de Dinars en 2019. Ce chiffre a été réalisé essentiellement grâce à l'augmentation du volume des exportations qui a atteint 163,5 millions de Dinars en 2019 contre 57 millions seulement en 2014, faisant de la Côte d'Ivoire le premier client africain de la Tunisie depuis 2018.

Toutefois, de singularités entre les deux pays se présentent d'abord au niveau économique, même si la crise du Coronavirus les a impactées substantiellement. Du côté ivoirien, avec un taux de croissance économique qui avoisine depuis 2012 la barre des 8%, le pays figure comme puissance économique sous régionale, contribuant à plus du tiers du PIB de l'UEMOA et plus de 40% des exportations de la zone. En 2020, du fait de l'impact de la pandémie à COVID-19, la croissance a ralenti à +2%. Le FMI table sur un rebond fort à +6% dès 2021, ce qui en ferait

---

<sup>7</sup> La Côte d'Ivoire et la Tunisie ont signé mardi 26 avril 2015, 11 accords de coopération dans différents domaines (enseignement supérieur et recherche scientifique, social, santé, ressources forestières, agricole, micro, petites entreprises et moyennes entreprises, promotion et développement de l'artisanat, l'avenant à l'accord dans le domaine du tourisme, construction et urbanisme) et deux protocoles d'accords (formation professionnelle et emploi, la gestion et le développement intégrés des ressources en eau, des eaux humides et du littoral). [Source : https://www.gouv.ci/actualite-article.php?d=1&recordID=6569&p=238](https://www.gouv.ci/actualite-article.php?d=1&recordID=6569&p=238)



l'une des économies les plus dynamiques d'Afrique. A moyen terme, le rythme de croissance devrait légèrement s'améliorer à +6,3% en moyenne sur la période 2022-2025, soutenu par les investissements importants prévus dans le cadre du Plan National de Développement 2021-2025. L'inflation demeure maîtrisée (estimée à 2,5% en 2020 puis 2% en 2021).

Néanmoins, les bonnes performances économiques n'évident pas le fait que le pays reste marqué par la persistance de disparités socio-économiques et géographiques majeures. L'incidence de la pauvreté, en considérant le seuil national (947 FCFA / jour; 1,4 EUR/jour), est estimée à 39,4% en 2018. Par ailleurs, l'économie reste encore largement informelle avec une part estimée à 51% du PIB; l'emploi informel occupant quant à lui plus de 90%<sup>8</sup> de la force de travail. Le taux de chômage reste, quant à lui, dans des niveaux très appréciable par rapport à d'autres pays de la région se situant au niveau de 3%.

Pour ce qui est de la Tunisie, les indicateurs macroéconomiques enregistrés depuis bientôt une dizaine d'années sont bien différents par rapport à ceux qui faisaient du pays un modèle à suivre pour ses voisins de la région. Si la période 2000-2010 était marquée par des niveaux relativement soutenus de croissance économique, les chiffres de 2011-2019 expriment plutôt des déséquilibres globaux vécus actuellement par l'économie du pays qui trouvent leurs racines dans la phase précédente et les coûts d'une démocratie naissante qui peine à s'installer. Par ailleurs, selon les chiffres de l'Institut national de la statistique (INS) de 2015, le taux de pauvreté se situe à 15,2% à l'échelle nationale, et oscille entre 10,1% et 26% entre un milieu communal et un milieu non communal.

La crise du coronavirus est venue compliquer le tableau davantage mettant les gouvernements qui se succèdent semestriellement devant des défis colossaux. Selon une étude menée par le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD)<sup>9</sup> pour le compte du gouvernement tunisien, la pandémie du Covid-19 a entraîné en 2020 une baisse du PIB de -4,4%, une baisse de -4,9% de l'investissement global, de -8% pour la consommation des ménages et pour les exportations, avec une baisse attendue des importations avoisinant les -9,6%. En outre, le confinement et la baisse de la production ont engendré une augmentation du taux de pauvreté monétaire qui passerait à 19,2% contre 15,2% actuellement, faisant basculer les revenus d'environ 475 000 individus en-dessous du seuil de pauvreté monétaire. Les simulations réalisées montrent que le choc du Covid-19 accentuerait la fragilité financière de certains secteurs d'activité à savoir les industries non manufacturières (-29%), le tourisme (-23%), le transport (-19,6%) et le textile (-17,7%).

## 1.2 Des dynamiques et profils migratoires évolutifs

L'histoire contemporaine de la Côte d'Ivoire dévoile un profil migratoire évolutif. Une situation géographique centrale, une économie naguère florissante et une politique d'ouverture, ont tracé la route d'une immigration de travail faisant de ce pays une terre d'accueil pour des travailleurs originaires de son voisinage direct. Ainsi, au niveau africain, la Côte d'Ivoire occupe la première place en termes de proportion d'immigrés par rapport à sa population totale. Aujourd'hui encore, il s'agit toujours du pays de la sous-région de la CEDEAO qui comporte le plus grand nombre d'étrangers. Depuis l'indépendance de la Côte d'Ivoire en 1960, en passant par la 3ème République de 2016, cette forme particulière d'immigration continue d'avoir un impact économique, social, culturel et même politique très marqué. Par ailleurs, la crise de 2002 à 2011 a ralenti l'immigration au profit de l'émigration des ivoiriens vers l'Europe et de plus en plus vers les pays de l'Afrique du Nord dans une logique de transit qui

<sup>8</sup> Chiffre cité par le site : <http://lepointsur.com/le-taux-demploi-informel-en-cote-divoire-depasse-t-il-les-90/>, Reprenant un rapport de la Banque Mondiale.

<sup>9</sup> Kriaa, Belhaj et Kaaniche 2020, Stratégie Nationale de l'emploi à l'international et de la protection des droits des travailleurs migrants, OIT 2020

se transforme en destination finale. C'est le cas pour l'émigration des ivoiriens en Tunisie. La crise de l'immigration dans ce pays, induite essentiellement par la montée du nationalisme et la question d'identité, a fait qu'aujourd'hui de nombreux immigrés de la CEDEAO y transitent pour de nouvelles destinations.

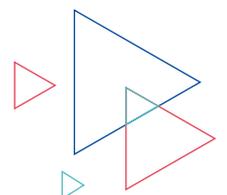
Bien que l'émigration des ivoiriens soit nettement moins importante en nombre par rapport à la migration interne et à destination de la Côte d'Ivoire, les départs ont commencé ces dernières années à s'accroître en raison du chômage et de l'instabilité. La main-d'œuvre ivoirienne est relativement jeune, et de plus en plus orientée vers la recherche d'un emploi et d'opportunités économiques en dehors du pays.

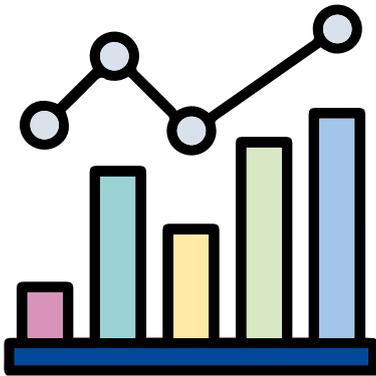
Aujourd'hui, la hausse du nombre de travailleurs et travailleuses ivoiriens employés à l'étranger et qui sont le plus souvent recrutés de manière informelle est significative. Les destinations l'Afrique du Nord et la région des pays du Golfe arabe sont effectives et posent des défis institutionnels mais aussi humanitaires. La hausse de l'emploi formel de compétences ivoiriennes à l'étranger n'a pas le même niveau d'ampleur ni de visibilité, bien qu'elle soit aussi effective. Elle ne pose surtout pas les mêmes défis à relever.

Par ailleurs, en abordant la question de la migration de travail non organisée des travailleurs ivoiriens, on constate qu'en général ces derniers partent en ayant comme destination finale le continent Européen et cela quelle que soit la route migratoire empruntée ou les étapes migratoires suivies. Ainsi, la Tunisie ne représenterait aux émigrants ivoiriens qu'une étape de transit vers l'Europe et non pas une destination finale pour la plupart d'entre eux. Qu'ils soient travailleurs ou étudiants, les migrants ivoiriens en Tunisie bénéficient d'une facilité de mobilité: Pour s'y rendre, les ressortissants ivoiriens n'ont pas besoin de visas, leur permettant ainsi un séjour de 90 jours. Cette mesure spécifique du régime des visas fait de la Tunisie une destination captivante pour les travailleurs migrants ivoiriens, entreprenant une migration vers l'Europe comme destination finale. En revanche, l'incapacité croissante de concrétiser ce projet, les conduit à séjourner plus longuement en Tunisie et peut modifier leur projet migratoire après une certaine période, soit en se fixant en Tunisie soit en cherchant à rentrer en Côte d'Ivoire. Si le séjour n'est pas régularisé après une période de 90 jours, ces migrants basculent vers l'irrégularité, et sont exposés ainsi à de lourdes amendes et deviennent vulnérables à l'exploitation.

Une dynamique migratoire différente est à relever en Tunisie. Depuis son indépendance en 1956, ce pays traditionnellement une terre d'émigration, du fait de sa position géographique et de sa proximité avec l'Europe. Située sur la route migratoire de populations subsahariennes ainsi que de migrants de Libye et de Syrie fuyant les conflits et désireux de rejoindre l'Europe, la Tunisie est devenue aussi une zone de transit. Depuis plus de 10 ans, et avec le durcissement des conditions de migration régulière vers l'Europe, la Tunisie se transforme en un pays d'accueil pour des migrants qui, faute de pouvoir continuer leur projet migratoire vers cette région, voient leur séjour en Tunisie se prolonger. La crise économique post 2011, a relancé l'émigration des tunisiens essentiellement vers l'Europe, de manière régulière pour les profils les plus recherchés, et irrégulière pour les profils « non désirés ». Cependant cette même crise ne semble pas freiner ou même ralentir l'entrée et l'installation des travailleurs sub-sahariens en Tunisie.

C'est dans ce cadre historique évolutif et de dynamique migratoire avec les tendances précitées qui seraient persistantes, qu'il importe d'aborder la question de l'émigration de travail des ivoiriens en Tunisie, dans toute sa complexité. La conjoncture économique et politique régionale et la libre circulation des personnes entre les deux pays, favorisent le développement de ces flux migratoires et compliquent en même temps les conditions de séjours et de travail de ces migrants. Il est donc nécessaire, pour les deux pays, de se prémunir contre les conséquences néfastes, et tout à fait prévisibles, du prolongement de la quasi-absence de cadre global de gouvernance structurant cette migration de travail.





Un des éléments clés de promotion de ce cadre est de disposer, pour le cas de ce diagnostic, de chiffres fiables sur les stocks et flux des ressortissants ivoiriens en Tunisie. La disponibilité d'une information exhaustive et fiable semble ne pas constituer, aujourd'hui, une tâche facile à mener. A la question de savoir combien d'ivoiriens résident, ou travaillent, transitent ou quittent la Tunisie, la réponse n'est pas toujours facile à livrer, empêchant ainsi d'établir des ordres de grandeurs appropriées structurantes de l'élaboration et de la mise en œuvre de mesures idoines.

Les données statistiques viennent de connaître un affinement grâce à la réalisation de l'enquête Tunisia Hims par l'INS en 2021. En effet le RGPH de 2014 ne permettait pas de disposer d'une information spécifique sur le nombre des Ivoiriens ayant résidé en Tunisie durant la période du dernier recensement de 2014<sup>10</sup>. L'enquête Tunisia Hims (première enquête nationale sur les migrations internationales réalisée par l'INS en Tunisie) fournit des informations plus précises sur les stocks des étrangers. Sur les 58990<sup>11</sup> étrangers vivants en Tunisie au moment de l'enquête, 21466 (36.4%) sont originaires des pays d'Afrique hors Maghreb dont 50,1% déclarent l'emploi ou l'opportunité d'emploi comme motif de leur entrée en Tunisie. La même source estime à 7239 les étrangers de nationalité Ivoirienne vivant en Tunisie ayant les caractéristiques suivantes: 65% sont des hommes, 70,5% sont âgés de 25 à 39 ans, et 55,25% vivant dans le grand Tunis avec en général une très forte concentration dans l'Est du pays. Tunisia Hims fournit ainsi un niveau de précision inédit portant aussi bien sur le stock des étrangers en Tunisie que sur les motifs de leur entrée.

De leur côté, les données administratives accessibles informent sur deux catégories d'ivoiriens immigrés en Tunisie et donnent lieu à des interprétations différentes :

Si l'on se réfère aux chiffres de la DGEPEMOE relatifs au nombre de travailleurs ivoiriens qui ont bénéficié des services de cette institution, soit pour obtenir le visa de leur contrat du travail soit pour disposer d'une attestation d'exemption de soumission au visa du contrat de travail, il n'est que de 27 personnes en 2020<sup>12</sup>. Même si l'on prend en considération l'effet de la crise du Covid 19 sur la mobilité des travailleurs durant cette période, d'autres données provenant de la même institution et reprises par des travaux antérieurs au présent diagnostic<sup>13</sup>, laissent entendre que le nombre des travailleurs ivoiriens autorisés à travailler en Tunisie est très faible (48 personnes en 2019).

Les données administratives de l'INLCTP, bien qu'elles portent sur d'autres phénomènes liés à la traite des personnes plutôt qu'à la migration du travail, offrent des renseignements qui pourraient nuancer le constat qu'on vient de livrer plus haut. Sur les 383 victimes de traite prises en charge par cette instance en 2018, 155 personnes sont de nationalité ivoirienne (40,5 % de l'ensemble des victimes derrière celle de nationalité tunisienne qui représentent 55,09% des cas). Les données de 2019 viennent confirmer ce constat avec des chiffres encore plus importants (775 victimes prises en charge dont 289 ivoiriennes et 478 tunisiennes).

D'autres chiffres provenant d'études antérieures à ce diagnostic permettent de confirmer que la présence des ivoiriens en Tunisie est bien plus importante que celle que ne laissent entendre les données administratives. Selon les résultats d'une enquête menée par l'OIM

10 Les chiffres en lien portaient sur les entrants non tunisiens de l'étranger entre Avril 2009 et Avril 2014. Ainsi on compte 2798 personnes en provenance « d'autres pays africains » parmi les 14 350 étrangers qui sont entrés sur le territoire tunisien durant la période de référence. INS, RGPH 2014 (Module 5 relatif à la migration).

11 Selon le RGPH, 53000 étrangers vivaient en Tunisie en 2014

12 Base de données de la DGEPEMOE.

13 Ben Sedrine, S. (2018), Défis à relever pour un accueil décent de la migration subsaharienne en Tunisie. Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 4/2018.

en 2020 sur les migrants ivoiriens de retour, et sur la période comprise entre 2017 et 2019, pas moins de 885 migrants ivoiriens ont été assistés par cette organisation internationale dans leur retour volontaire depuis la Tunisie<sup>14</sup>. Plus récemment, et dans le cadre du projet FAIR, une enquête fut menée à la fin de l'année 2020, relative aux effets de la crise Covid 19 sur les migrants vulnérables en Tunisie, a touché 607 individus dont 457 qui se déclarent de nationalité ivoirienne.

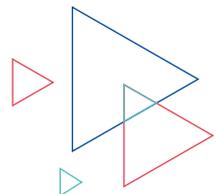
Sur l'ensemble de ces constats, Il y a lieu d'affirmer avec force l'asymétrie de l'estimation de l'effectif des ressortissants ivoiriens en Tunisie, peu importe leur catégorie et leur profil. Les chiffres administratifs (notamment de la DGEPMOE) laissent entendre que cette présence est limitée eu égard à l'étroitesse des effectifs dénombrés. Ceux mis en relief par l'INS ainsi que certaines organisations internationales à l'occasion des études de terrain qu'elles réalisent offrent un tableau complètement différent, mais qui corrobore avec les observations quotidiennes du citoyen lambda constatant une présence ivoirienne de plus en plus importante dans les villes, sur les lieux de travail mais pas encore dans les espaces de socialisation ni dans les registres administratifs.

Nous déduisons ainsi que la présence des Ivoiriens en Tunisie revêt un fort caractère d'informalité. Ce constat pourrait être en partie expliqué par le fait que la plupart des recrutements en Côte d'Ivoire s'effectue de manière informelle, principalement par le biais d'intermédiaires non homologués et agissant dans l'illégalité, par de réseaux familiaux, sociaux ou communautaires plutôt que par des services de recrutement et d'emploi formels publics ou privés<sup>15</sup>; le placement à l'international n'échappe pas à ce phénomène.

---

14 OIM Côte d'Ivoire (2020), Migration de retour : lien entre irrégularité et renforcement de la vulnérabilité des migrants ivoiriens en Tunisie, au Maroc et en Algérie

15 Konaté (2019), Une étude exploratoire sur le recrutement de la main-d'œuvre et les mécanismes de protection des travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest : L'étude de cas de la Côte d'Ivoire, de la Gambie du Ghana, du Nigéria et du Sénégal, OIM 2020



## II. Cadres juridiques ivoirien et tunisien en référence aux principes et directives concernant le recrutement équitable

---

Le lexique de la littérature spécialisée comporte plusieurs notions rendant compte d'un cadre déontologique en matière de recrutement en lui conférant une variété d'adjectifs. Responsable, éthique ou équitable, ont accompagné les écrits récents<sup>16</sup> dans le domaine du management stratégique des organisations et des ressources humaines avec, quelques fois, une utilisation indifférenciée entre les trois termes.

Pour le cas du présent diagnostic, le référentiel adopté ne s'inscrit pas dans cette interprétation managériale; il prend source dans un cadre plus normatif, même s'il ne revêt pas nécessairement un caractère contraignant. Plus précisément, il s'agit des principes et directives sur le recrutement équitable que l'OIT avait initié depuis 2014, et par rapport auxquels l'on tentera de positionner les législations nationales ivoiriennes et tunisiennes traitant, directement ou indirectement, de cette question.

Une telle analyse renvoie à l'adoption d'une démarche structurée autour de trois étapes principales et dont la présente section comporte la teneur. Dans un premier temps, nous procédons à la présentation des sources normatives les plus pertinentes sur lesquelles se base cette initiative. Nous en déduisons ensuite les définitions et les principes, pour établir finalement à leur égard une étude synthétique positionnant les législations ivoiriennes et tunisienne.

### 2.1. Le recrutement équitable: sources normatives sous-jacentes, définitions, principes et directives

#### 2.1.1 Sources normatives structurantes

La première section du document relatif aux principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable traitant de son champ d'application renseigne sur la diversité des sources sur lesquelles se base cet instrument: « Ces principes et directives proviennent de plusieurs sources, la principale étant constituée par les normes internationales

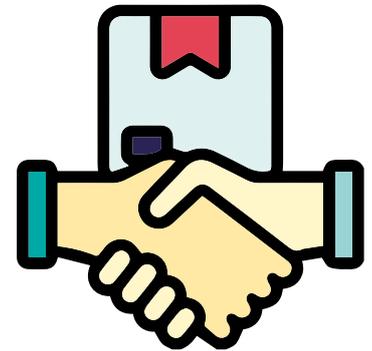
---

<sup>16</sup> FAURE JS (2014), « le recrutement éthique : bonnes pratiques pour une démarche responsable », Paris, Dunod, 208 pages.

du travail et les instruments connexes de l'OIT; d'autres sources ont aussi été consultées, et les bonnes pratiques examinées »<sup>17</sup>.

S'agissant des normes internationales du travail, en principe, et sauf mention contraire, elles s'appliquent toutes aux travailleurs migrants. D'une manière plus spécifique, il s'agit des :

- Huit conventions fondamentales de l'OIT sur les droits fondamentaux des travailleurs: C29 Convention (n°29) sur le travail forcé et P029 Protocole sur le travail forcé, 1930; C98 Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; C100 Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951; C111 Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; C138 Convention (n°138) sur l'âge minimum, 1973; C182 Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; C105 Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;
- Deux conventions (parmi quatre) de gouvernance: C81 Convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947; C129 Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ;
- Vingt conventions techniques: C87 Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; C88 Convention (n°88) sur le service de l'emploi, 1948; C94 Convention (n°94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949; C97 Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; C143 Convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; C150 Convention (n°150) sur l'administration du travail, 1978; C181 Convention (n°181) sur les agences d'emploi privées, 1997; C189 Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
- Neuf recommandations: R83 Recommandation (n°83) sur le service de l'emploi, 1948; R86 Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; R151 Recommandation (n°151) sur les travailleurs migrants, 1975; R157 Recommandation (n°157) sur le personnel infirmier, 1977; R169 Recommandation (n°169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; R188 Recommandation (n°188) sur les agences d'emploi privées, 1997; R201 Recommandation (n°201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; R203 Recommandation (n°203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014; R204 Recommandation (n°204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

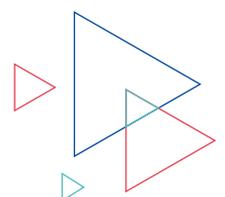


En plus des normes internationales du travail, les travailleurs migrants et les membres de leur famille sont protégés par les neuf principaux traités internationaux relatifs aux droits de l'homme, qui s'appliquent à toutes et tous, quelle que soit leur nationalité. L'un de ces instruments fondamentaux est la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990). Cette Convention complète les quatre instruments de l'OIT sur les travailleurs migrants mais sa portée est plus large et dépasse les seules questions de travail. Par ailleurs, et dans une logique extensive de protection des droits des personnes victimes de traite ou d'exploitation à l'occasion de leur recrutement ou lors d'exécution d'un travail forcé, le protocole de Palerme sert de référence de base.

Par ailleurs, des cadres de dialogue informels sont venus renforcer cet arsenal normatif :

- Les Objectifs de développement durables (ODD): Sur les dix-sept objectifs définis en ce sens, quatre concernent directement la question de la migration de main-d'œuvre. Les cibles de l'objectif 8, visant des taux de croissance adaptés au contexte national, la création d'emplois

17 OIT (2019a), Boîte à outils de formation - Établir des processus de recrutement équitables - Module 2: Le cadre juridique et normatif pour un recrutement équitable



décents, l'entrepreneuriat, la créativité, la garantie à tous les travailleurs, particulièrement les femmes, les jeunes, et les handicapés d'un emploi équitable, la défense des droits des travailleurs migrants et l'élimination des formes de travail forcé et de l'emploi précaire, constituant des éléments tissant les orientations stratégiques que les pays sont invités à inscrire dans leurs agendas politiques. Les thématiques de la réduction des inégalités (ODD 10), de la justice et de la paix (ODD 16), et partenariats pour la réalisation des objectifs (ODD 17), de par les cibles qu'ils comportent, peuvent servir aussi de cadre de référence à retenir dans ce domaine.

- Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM): Ayant pour finalité essentielle d'assurer une migration sûre, régulière, et ordonnée, le Pacte Mondial sur la Migration comporte également quelques orientations stratégiques par rapports auxquelles les pays adhérents sont sollicités. Le recueil et l'exploitation de données permettant d'arrêter des politiques basées sur des faits (objectif 1), la facilitation du recrutement équitable et éthique et la garantie des conditions pour un travail décent (objectif 6), le renforcement des réponses transnationales au trafic des migrants (objectif 9), la prévention et la lutte contre la traite des personnes dans le contexte de la migration internationale (objectif 10), l'établissement des mécanismes de transférabilité des droits à la protection sociale et des avantages sociaux acquis (objectif 22), illustrent un certain cadrage d'orientations recommandé aux pays d'y adhérer dans la perspective de leur permettre une meilleure mesure des progrès qu'ils ont enregistré en la matière.
- Le Cadre politique migratoire et plan d'action de l'Union africaine 2018 – 2030 (Migration Policy Framework for Africa MPFA): Le MPFA prône l'établissement de politiques, de lois, et de structures de migration de main d'œuvre régulières, transparentes, globales et sensibles aux genres au niveau national et international. Le Programme conjoint sur les migrations de main d'œuvre (Joint Labour Migration Programme, JLMP) encourage la facilitation de la libre circulation des travailleurs en tant que moyen pour faire progresser l'intégration et le développement régional. Les principaux domaines d'activités du JLMP comprennent la portabilité des droits et la reconnaissance mutuelle des qualifications, ainsi que les systèmes d'information sur le marché du travail qui soutiennent le développement des compétences en Afrique.

## 2.1.2 Définitions

Les écrits spécialisés admettent l'inexistence d'une définition du terme « recrutement équitable » qui soit reconnue internationalement. Toutefois, la lecture de la documentation élaborée dans le cadre des différents programmes et initiatives menés par les organisations internationales, ainsi que celles conduites par les groupements professionnels ou même la littérature managériale, dessinent le contour global de l'acceptation de ce terme. Ainsi, l'on peut généralement l'entendre comme un recrutement effectué dans le cadre de la loi, conformément aux normes internationales du travail et dans le respect des droits de l'homme, sans discrimination fondée sur le sexe, l'appartenance ethnique, le statut national ou juridique. Il ne devrait coûter rien aux travailleurs et devrait les protéger des situations d'exploitation. Par ailleurs, cette même littérature insiste sur le fait que le recrutement équitable constitue une démarche multipartite impliquant une variété d'acteurs (publics, privés et de la société civile/nationaux et internationaux) appelés à mener des dialogues et des partenariats permettant de promouvoir cette approche.

Plus spécifiquement, le document publié par l'OIT en 2019 portant sur les principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable<sup>18</sup>, dans la délimitation du

18 OIT (2019a), Boîte à outils de formation - Établir des processus de recrutement équitables - Module 2 : Le cadre juridique et normatif pour un recrutement équitable

champ d'application de ce document, dessine un cadre très extensif de l'acceptation du cadre du recrutement équitable. Ainsi, les principes et directives « ont vocation à s'appliquer au recrutement de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, qu'il soit effectué directement par un employeur ou par le biais d'un intermédiaire. Ils visent les recrutements effectués aux niveaux national et transfrontalier, ainsi que les recrutements qui sont le fait d'agences de travail intérimaire, et couvrent tous les secteurs de l'économie. Ils devraient être mis en œuvre au niveau national après concertation entre les partenaires sociaux et le gouvernement. »

On rencontre cette tendance extensive dans la définition accordée par ce document à la notion de recrutement en le considérant comme étant: « la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu. Ce terme vise aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi ».

Notons par ailleurs qu'on peut rencontrer d'autres définitions similaires ou voisines à celle de recrutement équitable comme « le recrutement éthique », adopté par la littérature de l'OIM, ou le « recrutement responsable », qu'on rencontre dans certains écrits en sciences de management.

### 2.1.3 Principes et directives

L'initiative est constituée de 13 principes généraux, non contraignants, qui ont pour objectif d'aider et d'appuyer toutes les parties prenantes dans leur action visant à promouvoir et mettre en œuvre le recrutement équitable à travers:



► **Le respect des droits humains et du droit du travail:** le recrutement devrait être réalisé dans le respect des droits de l'homme, y compris les normes internationales du travail, et en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que les droits à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.



► **La correspondance aux besoins réels du marché d'emploi et la promotion du travail décent:** le recrutement devrait refléter les besoins réels du marché du travail, et non pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les normes du travail, les salaires ou porter atteinte au travail décent.



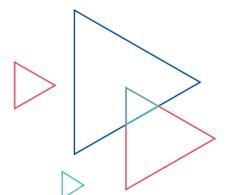
► **L'adoption d'une législation et des politiques en matière de recrutement couvrant tous les travailleurs:** la législation et les politiques en matière d'emploi et de recrutement devraient s'appliquer à tous les travailleurs sans aucune distinction, recruteurs de main d'œuvre et employeurs.



► **L'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs:** le recrutement doit se faire selon un processus reposant sur les politiques et pratiques destinées à promouvoir l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs.



► **L'application de la réglementation en matière de recrutement via l'inspection du travail:** La réglementation en matière d'emploi et de recrutement devrait être claire et transparente et être effectivement mise en œuvre. Les autorités compétentes devraient assurer des mesures spécifiques contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses.





- **Le respect et l'application de la législation nationale et des conventions collectives:** l'opération du recrutement transfrontalier devrait respecter les lois, règlements, contrats de travail et conventions collectives applicables dans les pays d'origine, de transit et de destination ainsi que les droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail pertinentes.



- **La gratuité des services:** conformément à ce principe, aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi.



- **La protection du droit d'accès à l'information:** les travailleurs devraient avoir accès à des informations gratuites, détaillées et précises sur leurs droits et sur les conditions de leur recrutement et leurs conditions du travail.



- **Le droit à la liberté de de mouvement:** il devrait respecter la liberté des travailleurs à se déplacer dans le pays ou à le quitter. Il est également interdit de confisquer, détruire ou conserver leurs pièces d'identité et leurs contrats.



- **La protection du droit à mettre fin au contrat, de changer d'employeur et de rentrer au pays d'origine:** les travailleurs ont le plein droit à être libres de quitter leur emploi et, dans le cas des travailleurs migrants, de rentrer dans leur pays. Ces derniers ne devraient pas être soumis à l'obligation d'avoir ou de demander l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'employeur.



- **L'accès à des mécanismes de règlement des conflits gratuits et à des modes de réparation efficaces:** les travailleurs, présents ou non dans le pays et indépendamment de leur statut juridique, devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces.

## 2.2. Analyse de la législation ivoirienne

Depuis son adhésion à l'OIT en 1960, La Côte d'Ivoire s'est portée favorable envers certaines normes internationales du travail en ratifiant 40 conventions (8 fondamentales, 3 de gouvernance et 29 Techniques).

Par ailleurs, le Gouvernement Ivoirien a ratifié et a adhéré à un ensemble des instruments internationaux du droit international ayant des liens avec d'emploi et qui sont :

- La Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et ses protocoles pour prévenir, Supprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants et trafic de migrants par terre, air et mer (2000) ;
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- La Convention relative aux droits de l'enfant (1989).

La constitution ivoirienne interdit le travail forcé (Article 378) et sanctionne son infraction de 1 à 5 ans d'emprisonnement. Le même principe est repris par l'article 3 du code du travail<sup>19</sup>. Ce choix législatif s'est renforcé, à travers les dispositions du code pénal en matière de travail forcé et d'exploitation, en adoptant une peine d'emprisonnement de 5 à 10 ans et une amende de 500 000 à 5 000 000 FCFA.

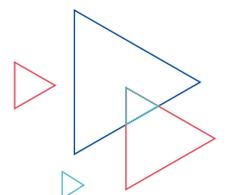
Dans le but de répondre à son engagement par rapport à la convention des Nations Unies de 2000, la Côte d'Ivoire a adopté la loi n° 2016-1111 sur la lutte contre la traite des êtres humains en décembre 2016. La définition de la traite des personnes est décrite dans cette loi comme étant le « recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes à des fins d'exploitation », y compris dans les circonstances de « promesse de rémunération » ainsi que le trafic de migrants.

Les deux principaux textes juridiques constituant l'ossature de la réglementation ivoirienne en matière de migration du travail sont le code du travail d'un côté, et la loi sur la traite des personnes, de l'autre.

Le premier texte est très évasif sur le travail des migrants. Rares sont les dispositions qui concernent les conditions d'accès à l'emploi pour les étrangers, les modalités de leur protection, leurs droits, ou leurs voies de recours. Réservé à régler les relations professionnelles dans le secteur privé et sur le territoire ivoirien, il ne comporte pas naturellement des dispositions spécifiques aux travailleurs nationaux à l'étranger ni aux modalités de leur placement.

Les dispositions du second texte (loi sur la traite des personnes) sont plus explicites sur les questions associant les travailleurs migrants et la traite des personnes. L'article 4 de la loi 2016-1111 du 8 décembre 2016 relative à la lutte contre la traite des personnes définit la traite des personnes comme étant le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'une personne à des fins d'exploitation dans des circonstances visant la victime, sa famille ou une autre personne en relation avec elle (alinéa 1). Les circonstances auxquelles le texte fait référence sont liées soit au statut ou l'auteur de l'acte, soit au statut ou le type de vulnérabilité de la victime. Dans la même tendance de clarification, le deuxième paragraphe du même article précise la situation d'exploitation en la considérant comme étant le fait de mettre la victime à sa disposition ou à la disposition d'un tiers, même non identifié, afin, soit de permettre la commission contre la victime d'actes ignobles entre autres sa soumission à un travail forcé ou à des services forcés, soit de l'obliger à commettre tout crime ou délit. L'avant dernier paragraphe du même article traite du trafic illicite des migrants qui « s'entend du fait pour toute personne ou groupe de personnes d'organiser par tout moyen de transport, l'hébergement ou le transit de migrants clandestins afin d'en tirer directement ou indirectement un avantage financier, matériel ou tout autre avantage et que le territoire national serve de zone d'origine, de transit ou de destination ». Il attribue également le statut de migrant clandestin à « tout individu qui prend la décision de se déplacer d'un pays vers un autre aux fins d'améliorer ses conditions matérielles et sociales, ses perspectives d'avenir ou celles de sa famille en contrevenant à la réglementation du pays d'origine, de transit ou de destination, soit qu'il y soit introduit irrégulièrement sur le territoire d'un Etat, soit qu'il s'y soit maintenu au-delà de la durée de validité du titre de séjour, soit encore qu'il se soit soustrait à l'exécution d'une mesure d'éloignement ». Finalement, dans son dernier paragraphe, l'article 4 de cette loi fixe des sanctions pénales (emprisonnement de 10 à 20 ans) et financières (amende de 5 000 000 à 10 000 000 FCFA) pour les auteurs de crime de traite des personnes. D'autres dispositions renseignent sur la volonté du législateur ivoirien à sanctionner les infractions de traite des personnes qu'il s'agit de ressortissants nationaux auteurs ou complices de ces infractions même si le fait n'est pas puni par la loi étrangère (article 16), ou l'étranger « qui, hors du territoire de la république, s'est rendu coupable, soit comme auteur ou complice, de

<sup>19</sup> Loi N° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail.



cette infraction à l'égard d'une victime de nationalité ivoirienne » (article 17). Dans ce dernier cas de figure, cette personne peut être poursuivie et jugée d'après les lois ivoiriennes si elle se fait arrêter en Côte d'Ivoire ou en cas de son extradition. Corroborant dans la même ligne de fermeté, le législateur ivoirien fixe la sanction d'un crime de traite à 20 ans de prison fermes lorsque l'infraction est commise en bande organisée (article 8). Celle-ci peut aller à l'emprisonnement à vie lorsque l'infraction est commise en recourant à des actes de torture ou à des traitements inhumains, ou entraîne la mort des victimes. La loi 2016-1111 comporte également des dispositions relatives à la protection, par l'Etat, des ivoiriens victimes de traite résidant à l'étranger (article 24). Celle-ci peut consister en une assistance légale dans la compréhension des lois étrangères qui leur sont applicables, leurs droits et devoirs dans les procédures qui les concernent (alinéa 1), ou au remplacement des documents de voyage et d'identité afin que la victime puisse revenir en Côte d'Ivoire (alinéa 2).

Cette brève analyse des principaux textes juridiques ivoiriens en lien avec la question du recrutement équitable renseigne sur les avancées enregistrées en la matière grâce notamment à la loi sur la lutte contre la traite des personnes. A travers les dispositions de ce texte, l'on se rend compte du souci de législateur ivoirien à protéger les victimes de la traite et à sanctionner ses auteurs. Plus spécifiquement, les textes relatifs à la migration du travail et au recrutement équitable demeurent très lacunaires. Des limites qui peuvent être expliquées par la non-ratification de la Côte d'Ivoire des principales conventions relatives aux droits des travailleurs migrants (la C097, la C143 et la N090), aux agences de recrutement et d'emploi privées (la C 181), ainsi que celle des travailleurs domestiques (la C 189). L'annexe 5 du présent document détaille le positionnement du cadre juridique ivoirien par rapport aux principes et directives du recrutement équitable.

## 2.3. Analyse de la législation tunisienne

Depuis son adhésion à l'OIT en 1956, la Tunisie a ratifié 64 conventions (8 fondamentales, 3 de gouvernance et 53 techniques).

La nouvelle constitution de 2014 garantit des droits humains fondamentaux (droit au travail, article 40, droit au refuge politique, article 26).

Cet élan va se traduire par la promulgation de nombreux textes récents traduisant la volonté du législateur tunisien à instaurer une réglementation en harmonie avec les normes internationales. (Loi sur la traite des personnes, loi sur l'élimination des formes de discrimination, loi sur la violence à l'égard des femmes, loi sur le travail domestique). Ces textes juridiques sont assez novateurs mais viennent dans une logique différenciée concernant ceux relatifs au travail des étrangers et leur séjour en Tunisie.

L'arsenal juridique prédominant en matière de séjour et de travail des étrangers en Tunisie est régi par :

- La loi n° 1968-0007 du 8 mars 1968, relative à la condition des étrangers en Tunisie. Journal officiel du 8-12 Mars 1968 (articles 6 et 8).
- Le code du travail de 1966 et son amendement de 1996 (Article 7, Article 258, Article 258-2, Article 259, Article 260, 261, 262, 263, 265, 266, 267, 268, 268-2)
- Loi n° 2016-71 du 30 septembre 2016, portant sur la loi de l'investissement
- Le code des mines (Loi N° 2003-30 du 28 Avril 2003) portant promulgation du code minier.
- Le code des hydrocarbures
- La loi n° 2021-37 du 16 juillet 2021, relative à la réglementation du travail domestique

L'article 8 de la loi de 68 interdit à tout étranger d'exercer une profession ou d'avoir une activité rémunérée s'il n'est pas autorisé par l'administration compétente. Corroborant dans le même principe de la conditionnalité de l'accès à l'emploi aux étrangers en Tunisie, l'article 7 du code du travail renvoie l'emploi de ces derniers aux dispositions de l'article 8 précité.

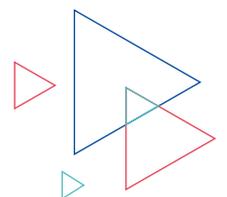
Le chapitre 2 du livre 7 du code de travail, consacré spécifiquement à l'emploi de la main d'œuvre étrangère, comporte d'autres dispositions plus spécifiques à ce sujet. L'article 258-2 énonce ainsi un ensemble de règles régissant le travail des étrangers :

- La nécessité de disposer d'un contrat de travail et d'une carte de séjour mentionnant « autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie » ;
- Le contrat doit être d'une durée déterminée d'une année renouvelable une fois. Une dérogation à cette limite de renouvellement est accordée à ceux occupés par des entreprises qui réalisent des projets de développement agréés par les autorités compétentes.
- Le visa préalable à tout contrat et à tout renouvellement par l'administration compétente.
- La priorité aux nationaux avant le recours au recrutement de la main d'œuvre étrangère.

Cet article de référence renvoie à l'établissement d'un modèle de contrat par arrêté du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi. Le modèle de contrat prévu à cet effet comporte une partie réservée à l'identification de l'employeur et du travailleur, et une autre partie composée de quatre articles dont le premier détermine la qualité du travailleur engagé (poste/responsabilité) ainsi que les missions qui lui sont attribuées, le second concerne la durée du travail et du contrat (avec une limite d'une année), le troisième fixe les composantes de la rémunération attribuée (salaires et avantages) ainsi que leurs montants, et le dernier spécifie le bénéfice du travailleur de congés selon la réglementation appliquée dans l'entreprise.

Par ailleurs, d'autres dispositions de nature restrictive alimentent le corps des règles juridiques contenues dans le chapitre 7 du code de travail réservé à l'emploi des étrangers :

- L'article 259 (ratifié par la loi de 1996) interdit à l'employeur de recruter ou conserver à son service un travailleur étranger dans une profession ou un gouvernorat non indiqué dans le contrat de travail, faisant ainsi évacuer le principe de mobilité professionnelle et géographique de son sens.
- L'article 262 (ratifié par la loi de 1996) interdit à tout employeur le recrutement d'un travailleur étranger avant l'expiration du contrat de travail le liant à l'employeur précédent. Une disposition non conforme au principe de la liberté de changer un emploi préconisé par la règle 11 des principes de recrutement équitable.
- L'article 251 limite l'exercice de fonction de l'administration ou de direction d'un syndicat aux travailleurs tunisiens. Leurs homologues étrangers y sont autorisés sous réserve d'obtention d'un agrément du département ministériel compétent. Cette conditionnalité peut constituer une forme de discrimination entre travailleurs non conformes aux normes internationales en vigueur. Dans le même état d'esprit, nous ne pouvons ignorer l'existence d'une tendance discriminatoire dans la législation tunisienne à l'égard des travailleurs étrangers comprises dans les termes de l'article 432 du code de travail limitant le bénéfice de la médaille de travail aux salariés tunisiens. Les travailleurs étrangers ne peuvent en bénéficier que si leurs pays d'origine accordent la réciprocité aux travailleurs tunisiens.



Le code de travail ne comporte pas uniquement des dispositions restrictives. Il contient également des règles protectrices des travailleurs étrangers, ou encore celles permettant leur recrutement en dérogation aux termes de l'article 7.

L'article 263 (ratifié par la loi 96-62 du 15 juillet 1996) accorde aux travailleurs étrangers le bénéfice des mêmes droits applicables à leurs homologues tunisiens et les soumet aux mêmes obligations résultant de leurs relations de travail.

L'article 260 offre quant à lui des perspectives intéressantes en matière de recrutement de travailleurs étrangers eu égard aux souplesses qu'il véhicule en la matière. Selon les termes de cet article, le ministre des affaires sociales et celui de la formation professionnelle et de l'emploi, après l'avis de leurs homologues chargés des affaires étrangères, peuvent établir des décrets édictant des régimes spéciaux en matière d'utilisation de la main d'œuvre étrangère. Ils peuvent prévoir notamment pour tout ou partie du territoire, pour certaines catégories professionnelles, certaines activités dans leur ensemble ou pour certaines entreprises déterminées, le pourcentage de main d'œuvre étrangère susceptible d'être employée ainsi que le délai impartis aux employeurs pour régulariser leurs situations.

Cette tendance d'assouplissement des restrictions en matière de recrutement de main d'œuvre étrangère telles que le laissent présager certaines dispositions du code du travail et la loi de 1968 sur la situation des étrangers en Tunisie, est également perceptible à travers les dispositions d'autres textes réglementaires.

L'article 24 de la loi N° 92-81 du 03 Août 1992 relative aux zones franches autorise le recrutement d'agents d'encadrement et de maîtrise dans la limite de quatre agents par entreprise.

L'article 107 du code minier<sup>20</sup> permet aux entreprises du secteur, de recruter des agents de maîtrise et d'encadrement de nationalité étrangère.

La même dérogation pour la même catégorie de travailleurs est accordée aux entreprises travaillant dans le secteur des hydrocarbures (art 124 de la Loi N° 1999-93 du 17 Août 1999).

L'article 6 de la loi N° 2016-71 du 30 septembre 2016, portant sur la loi de l'investissement autorise toute entreprise à recruter des cadres de nationalité étrangère dans la limite du nombre total de ses cadres jusqu'à la fin de la troisième année à compter de la date de création ou celle de son entrée en activité effective. Ce taux est ramené à 17% à compter de la quatrième année.

Au-delà de ces dispositions confiant une souplesse orientée en matière de recrutement de travailleurs migrants, d'autres textes juridiques, n'ayant pas un lien direct avec cette catégorie de travailleurs et encore liés avec les phénomènes de la migration, sont porteuses de mesures protectrices intéressantes qu'il serait opportun de mentionner :

- La loi organique N°2016-61 du 03 Août 2016 relative à la prévention et la lutte contre la traite de personnes a privilégié une approche extensive pour définir les infractions pouvant être qualifiées de traite de personnes. L'alinéa 1 de l'article 2 de cette loi a privilégié une approche extensive pour définir les infractions pouvant être qualifiées de traite de personnes. Cet alinéa considère comme traite de personnes, l'attirement, le recrutement, le transport, le transfert, le détournement, le rapatriement, l'hébergement, ou l'accueil de personnes, par le recours ou la menace de recours à la force ou aux armes ou à toutes autres formes de contrainte, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ou par l'offre ou l'acceptation de sommes d'argent ou avantages ou dons ou promesses de dons afin d'obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation, quelle qu'en soit la forme, que cette exploitation soit commise par l'auteur de ces faits ou en vue de mettre cette personne à la disposition d'un tiers.

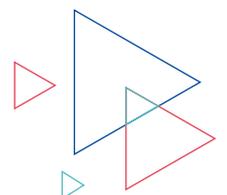
<sup>20</sup> Loi N° 2003-30 du 28 Avril 2003, portant promulgation du code minier.

Dans le même ordre d'esprit, le dernier paragraphe du même texte inclut parmi les formes d'exploitation celle relative au travail. Les restrictions de travail forcé, ou celles analogues à la servitude (la servitude pour dette, le servage) prennent, dans l'esprit du texte, la même place en termes d'infraction commise que celle de la traite. La même loi inclue également des dispositions à portée significative en matière de répression de la traite (article 8 - 26) que celles concernant la protection des victimes (article 50 - 65). Ainsi, des punitions prévues contre les auteurs d'infractions relatives à la traite de personnes, peuvent aller jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 50000 DT d'amende (article 8). Également, des mesures de protection physiques et psychologiques sont accordées aux victimes, témoins, auxiliaires, agents infiltrés, dénonciateurs, et quiconque qui se serait chargé de signalement d'infraction de traite (article 50). D'autres dispositions accordent aux victimes le bénéfice d'assistance médicale (article 59), sociale (article 60), juridictionnelle (article 62) fournis ou facilités par l'instance nationale de lutte contre la traite de personnes. En outre de ces dispositions protectrices, les victimes de nationalités étrangères se singularisent par d'autres formes de protection: le droit à une période de rétablissement et de réflexion d'une durée d'un mois renouvelable une fois (art 64), et la facilitation au retour volontaire à leurs pays.

- La loi organique N° 2017-58 du 11 Août 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, présente également le même esprit que celle relative à la lutte de traite contre la traite de personnes, avec une approche extensive de la définition de la violence et de la discrimination à l'égard des femmes (article 3), des mesures répressives à l'égard des auteurs de ce type d'infractions (article 19 et 20), et des mécanismes de protection juridique, judiciaire, sanitaire et psychologique pour les victimes (article 13), ce texte traduit la volonté du législateur tunisien de sévir en matière de violence et de discrimination à l'égard des femmes dans différents domaines y compris celui du travail<sup>21</sup>.
- La loi organique N° 2018-50 du 23 octobre 2018 relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale peut être également inscrite parmi la série des textes réglementaires post révolution imbus de l'esprit de la constitution de 2014 dans le domaine de la protection des droits humains et des libertés individuelles et collectives. Il incombe ainsi à l'Etat de fixer les politiques, les stratégies et les plans d'action à même de prévenir toutes formes de pratiques de discrimination raciale<sup>22</sup> et de lutter contre tous les stéréotypes racistes (article 3). Des peines d'emprisonnement et des amendes sont fixés à l'encontre des auteurs de ces infractions (article 8, 9 et 10). Quant aux victimes de ces agissements, elles jouissent du droit à la protection juridique, sanitaire, psychologique, et social permettant d'assurer leur sûreté, leur sécurité et leur intégrité physique et psychologique (article 5).
- La loi N° 2021-37 du 16 juillet 2021 relative à la réglementation du travail domestique vient renforcer l'arsenal juridique tunisien dont les dispositions sont porteuses de règles de protection des droits humains. L'on peut relever, à partir de la lecture et l'interprétation de la majorité des articles de ce texte, l'existence d'un esprit protecteur des travailleurs et travailleuses domestiques caractérisés par la vulnérabilité de leurs situations socioéconomiques, la fragilité de leur emploi et leur exposition à diverses formes d'abus. L'article 3 de la présente loi introduit une révolution majeure quant à l'esprit de certains textes antérieurs régissant l'emploi des travailleurs étrangers. Dans sa définition

21 L'article 13 du texte prévoit des mécanismes de protection contre tout type de violence à l'égard des femmes y compris la violence économique définie dans les termes suivants : « tout acte ou abstention de nature à exploiter les femmes ou les priver des ressources économiques, quel qu'en soit l'origine, tels que la privation des fonds, du salaire ou des revenus, le contrôle des salaires ou revenus et l'interdiction de travailler ou la contrainte à travailler ».

22 L'article 2 de la Loi 2018-50 définit la discrimination raciale comme étant : « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence opérée sur le fondement de la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique ou toute autre forme de discrimination raciale au sens des conventions internationales ratifiées, qui est à même d'empêcher, d'entraver ou de priver la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité, des droits et libertés, ou entraînant des devoirs et des charges supplémentaires ».



du travailleur domestique, le législateur tunisien adopte une approche extensive en attribuant ce statut à « toute personne physique, quel que soit sa nationalité, qui accomplit d'une manière continue ou habituelle des travaux liés au domicile ou à la famille de son employeur ».

De son côté, l'article 4 conditionne l'application des dispositions du code de travail aux travailleuses et travailleurs domestiques, à leur non opposition ou contradiction avec celles de la présente loi. Appliquant littéralement les termes de ce texte, l'on constate que les dispositions de l'article 9 de la présente loi donne aux parties contractantes la possibilité de choisir entre une forme déterminée ou indéterminée du contrat de travail. Cette règle s'oppose aux termes de l'article 258-2 (Alinéa 2) du code du travail qui fixe à une année la durée du contrat d'un travailleur étranger, ainsi que la période de son renouvellement. Ainsi, en s'inscrivant dans l'esprit de l'article 9 de la loi de 2021, la règle à retenir seraient les termes de l'article 4 et non ceux de l'article 258-2 du code de travail. Une situation qui renseigne sur la nécessité de la mise en harmonie des dispositions juridiques afin de mieux répondre aux exigences des normes internationales.

L'article 6 comporte également une disposition intéressante concernant les modalités de recrutement des travailleurs domestiques. Ceux-ci peuvent être engagés soit directement par leurs employeurs, soit par l'intermédiation d'une agence publique. L'interdiction aux opérateurs privés sur ce secteur est certes induite par l'esprit de l'article 280 du code de travail<sup>23</sup>, mais aussi eu égard à la fragilité et la précarité de l'emploi des travailleurs domestiques.

Finalement, l'article 8, interdisant la confiscation des pièces d'identités des travailleurs domestiques, comporte des dispositions en harmonie avec la directive 11 du recrutement équitable.

Les dispositions juridiques relatives aux placements des travailleurs ne sont pas, d'apparence, aussi nombreuses que celles relatives à l'emploi des travailleurs migrants.

L'article 280 du code de travail confie cette mission à des opérateurs publics tout en permettant le recrutement direct des travailleurs par leurs employeurs. Par ailleurs, l'article 2 de la loi 93-11 du 17 Février 1993 portant création de l'agence tunisienne de l'emploi et de l'agence tunisienne de la formation professionnelle confère à la première, sept missions essentielles :

L'animation du marché de travail ;

- Le développement de l'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi ;
- La mise en œuvre des programmes de promotion de l'emploi et d'insertion des jeunes dont la réalisation lui est confiée par l'autorité de tutelle ;
- L'apport de soutien nécessaire à la promotion de l'emploi indépendant ;
- Assurer l'information et l'orientation professionnelle des demandeurs de formation en vue de leur insertion dans la vie active ;
- Le placement de la main d'œuvre tunisienne à l'étranger ;
- L'insertion économique des migrants tunisiens de retour.

Les opérateurs privés sont, en principe, interdits d'opérer sur le marché national. Le décret N° 2010-2148 du 09 Novembre 2010 les autorise à prospecter les opportunités de placement à

<sup>23</sup> Les travailleurs, qu'ils soient permanents ou non permanents, sont recrutés soit par l'intermédiaire des bureaux publics de placement, soit directement.

l'étranger, d'œuvrer à leur satisfaction et d'entreprendre toutes les activités afférentes selon les conditions, et les procédures qu'il fixe.

Sous l'effet d'un bénéfice explicite de quelques dérogations apportées par certains textes juridiques ou encore à une interprétation extensive d'autres règlements, au risque de contourner l'esprit du texte initial, les opérateurs privés interviennent réellement sur le marché de travail tunisien.

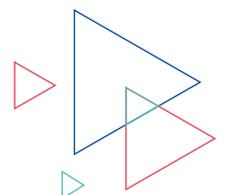
En élargissant la liste des activités couvertes par le code d'incitation aux investissements de 1993 à celles de sélection et de conseil au placement de personne, l'article 2 du décret 2001-1254 du 28 Mai 2001 donne une ouverture intéressante aux opérateurs privés pour intervenir dans le secteur de l'intermédiation sur le marché de travail national. Même si la loi sur l'investissement de 2016 a abrogé le texte de 1993 ainsi que celui de 2011, elle consacre toujours le principe de la liberté d'investissement, ce qui confère une tolérance à l'exercice de ces activités, et accorde aux opérateurs privés une dérogation aux règles comprises dans le cadre du travail. Il est utile de mentionner à cet effet, comme cela a été justement mené dans le cadre d'une étude réalisée par l'OIT en 2017<sup>24</sup>, que les entreprises ayant pour objet le conseil au placement et la sélection de personnel, interviennent tout au long du processus de recrutement (présélection, sélection, accompagnement et placement) pour tout type de demandeurs d'emplois; ceci constitue une divergence entre les termes des règles juridiques contenus dans les textes et les pratiques des entreprises au risque d'exposer les demandeurs d'emploi à des pratiques abusives ou frauduleuses.

Cette situation lacunaire aurait motivé la volonté du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi à proposer à l'approbation de l'ARP un projet d'une nouvelle loi relative à l'organisation des activités des agences de placement des tunisiens à l'étranger. Le document réservé aux motifs du projet de loi revient sur une série de limites inhérents à l'esprit du texte de 2010 ainsi qu'aux manquements sous-jacents à son application. L'existence d'agences informelles profitant des carences réglementaires, la réception de réclamations sur les dépassements commis par certaines agences, et l'exposition de citoyens tunisiens à des opérations de tromperie ou d'arnaque de la part des réseaux d'agences informelles, la persistance d'infractions commises par ces dernières notamment en matière de perception d'honoraires auprès des demandeurs d'emplois, ont été évoqués comme éléments conduisant les autorités à proposer un nouveau texte. Bien que ce projet fût déposé depuis octobre 2019, sa promulgation tarde jusqu'aujourd'hui à avoir lieu.

Un deuxième phénomène caractérise également la question de l'intermédiation des agences privées sur le marché national est dû à l'incohérence existante entre l'esprit du code de travail et les dispositions du code de commerce. L'article 2 du dit texte considère l'activité de courtage comme activité commerciale à condition de la civilité de l'acte pour lequel elle est commise. L'article 609 du même code définit l'activité de courtage comme étant « la convention pour laquelle le courtier s'engage rechercher une personne pour la mettre en relation avec une autre en vue de la conclusion d'un contrat ».

Dans la pratique, ces dispositions ont donné lieu à l'existence d'opérateurs offrant leurs services d'intermédiation entre les employeurs et des demandeurs d'emplois, tunisiens ou étrangers, notamment dans le domaine de l'emploi domestique. Nombreuses sont les agences qui agissent, soit dans le non-respect de la loi soit en profitant de la non harmonisation entre les textes existants, dans l'impunité totale ou partielle. Une autre incohérence mérite d'être soulignée dans le registre du décalage entre l'esprit du texte et sa mise en pratique sur le terrain, concerne la possibilité aux travailleurs étrangers de bénéficier des services

24 OIT (2019b), Diagnostic sur les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie / Organisation internationale du Travail, Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), Service de la Migration de main-d'œuvre (MIGRANT), Tunisie ISBN : 978-92-2-134096-6 (imprimé); 978-92-2-134097-3 (Web PDF).



des agences publiques d'emploi. Le discours dominant constaté auprès des opérateurs institutionnels renvoie à l'impossibilité de réaliser une telle mission vue l'absence de mandat réglementaire. Certains vont même à évoquer l'interdiction d'inscrire les demandeurs d'emplois étrangers sur les registres des institutions étatiques chargées du placement et de l'orientation professionnelle.

Curieusement, aucun texte juridique ne comporte une telle restriction et ne renvoie à aucune interdiction.

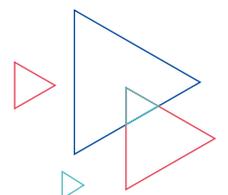
Mentionnons, in fine, que la Tunisie n'a pas ratifié les principales conventions en lien avec les travailleurs migrants (N° 97 et 143), les agences d'emploi privées (N°181), les travailleuses et les travailleurs domestiques (C189). L'annexe 5 du présent document détaille le positionnement du cadre juridique tunisien par rapport aux principes et directives du recrutement équitable.

# III. Cartographie des acteurs en Côte d'Ivoire et en Tunisie, diagnostic de leurs missions et rôles en matière de recrutement équitable des travailleurs migrants

---

La lecture des paysages institutionnels en charge de la migration du travail et du recrutement des travailleurs étrangers en Tunisie et en Côte d'Ivoire, devrait renseigner sur les prédispositions et les insuffisances en matière de recrutement équitable des travailleurs migrants. En Tunisie et en Côte d'Ivoire, la gestion de la migration de travail et de l'emploi des étrangers présente des caractéristiques diamétralement opposées eu égard aux différences de leurs profils migratoires et leurs dynamiques à travers le temps. La Tunisie a toujours accordé une grande importance à l'émigration de ses citoyens en la considérant comme un levier pour son développement économique et une soupape de sécurité pour les problèmes de chômage sur son marché national du travail. Elle s'est donc dotée d'un cadre organisationnel et de structures publiques spécialement dédiés à cela. A contrario, le cadre du travail des étrangers en Tunisie ne dispose pas de mécanismes de recrutement et d'intermédiation formelle et cela pour deux raisons: d'abord, une partie de ces emplois entrent dans le contexte des dispositifs d'encouragement des investissements directs étrangers, ensuite, et cela concerne la plupart des subsahariens, leur présence est encore considérée pour l'essentiel comme une migration de transit. À tort ou à raison, cela a engendré une faible gestion de l'immigration de travail en Tunisie et en particulier celle des subsahariens.

La Côte d'Ivoire est de son côté le pays de la sous-région de la CEDEAO qui comporte le plus grand nombre d'étrangers. Elle est traditionnellement un pays d'immigration. Le travail des immigrés en Côte d'Ivoire bénéficie donc d'une certaine tradition et facilité en dépit de la faible gouvernance institutionnelle de ce phénomène. Les grands bouleversements politiques et sociaux qu'a vécu la Côte d'Ivoire ces dix dernières années, ont engendré une plus forte tendance à l'émigration des ivoiriens et un changement de son profil en particulier vers



une plus forte tendance d'installation en Afrique du nord. Sur ce plan, la Côte d'Ivoire n'est pas munie des structures et de la stratégie pour une meilleure gouvernance de cette forme d'émigration de ses citoyens.

Enfin, les relations bilatérales entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire sont historiquement solides sur plusieurs domaines comme en attestent les multiples conventions et cadres de coopération politique, économique et autres commerciaux. Cependant, la migration n'a jamais bénéficié d'un cadre global de coopération formelle et encore moins en matière de recrutement des travailleurs migrants.

Le souci serait donc de plusieurs ordres. D'abord, garantir à ces derniers une migration sécurisée et des conditions de recrutement et de travail équitables. Ensuite, garantir à la Tunisie une immigration organisée de travail répondant à ces besoins en main d'œuvre et à son désir de faire de sa profondeur africaine un pilier de son développement économique et social, sans que cela ne se transforme en un facteur de déstabilisation supplémentaire des conditions économique et sociale déjà fragilisées par les mutations internes des dix dernières années. De ce fait, une meilleure gouvernance de cette migration de travail serait nécessaire afin de soutenir une relance et un développement, déjà annoncé au sommet des deux pays, de la coopération bilatérale et en particulier d'une coordination interinstitutionnelle des structures en charge de l'emploi à l'international en Tunisie et en Côte d'Ivoire.

Au vu de tous ces éléments, nous développerons, dans un premier temps, une image cartographique des institutions, et dans un deuxième temps, un diagnostic qui portera sur une lecture des capacités et mandats mais aussi des limites et opportunités des acteurs des deux pays intervenants dans le cadre de l'emploi, celui à l'international, et en particulier en relation avec le recrutement des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie.

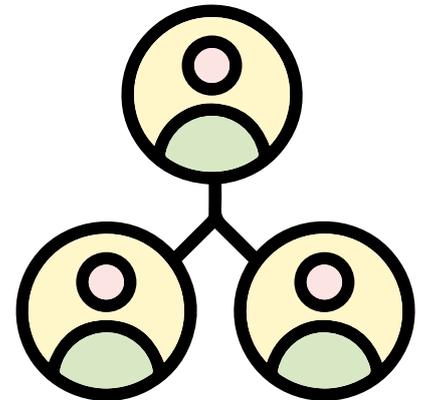
### **3.1. Cartographie et diagnostic du rôle des acteurs ivoiriens en matière de recrutement équitable des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie**

#### **3.1.1 Cartographie des acteurs en Côte d'Ivoire**

La Côte d'Ivoire n'est pas dotée actuellement d'une stratégie nationale des migrations opérationnelle bien que cette dernière soit en cours d'élaboration. Il en est de même en ce qui concerne la stratégie de l'emploi à l'international et en particulier pour le placement des ivoiriens à l'étranger. Ce déficit stratégique a engendré une quasi-absence institutionnelle de structures publiques en charge de la dimension internationale du placement et des mécanismes formels nécessaires. Seules des agences et intermédiaires privés, principalement informels, interviennent au niveau de l'emploi à l'international<sup>25</sup>. Les syndicats des travailleurs et partenaires sociaux en général sont engagés sur la question de la protection des droits des travailleurs nationaux et non nationaux mais n'interviennent que de manière marginale sur la question de la migration de la main d'œuvre ivoirienne; il en est de même pour la société civile en Côte d'Ivoire. Quelques conventions bilatérales en matière de migration de la main-d'œuvre existent cependant (Arabie-Saoudite, Qatar, France et Burkina Faso) avec de faibles portées opérationnelles.

<sup>25</sup> Konaté 2019, cité par OIM 2020, Une étude exploratoire sur le recrutement de la main d'œuvre et les mécanismes de protection des travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest : L'étude de cas de la Côte d'Ivoire, de la Gambie du Ghana, du Nigéria et du Sénégal.

Du côté gouvernemental, la gestion des migrations en Côte d'Ivoire est assurée par différents ministères<sup>26</sup>. Ceux directement en charge de la gestion des migrations sont principalement le Ministère des Affaires Etrangères et en particulier sa direction des ivoiriens résidents à l'étranger (IRE), le Ministère de l'Intégration et des Ivoiriens de l'Etranger, le Ministère de la Sécurité et de la Protection civile et sa Direction de la Sécurité territoriale (DST). D'autres ministères et structures sont indirectement impliqués dans la gestion de la migration de la main-d'œuvre, nous citons; le Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation, le Ministère de la Justice, le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale et le Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes ainsi que le Comité ministériel conjoint sur la lutte contre la traite.



Le tableau 2 de l'annexe 1 présente les principaux acteurs, étatiques et non gouvernementaux, directement ou indirectement impliqués dans la migration et le recrutement de la main d'œuvre. L'analyse des prérogatives de l'ensemble des acteurs nous permettra, dans un second temps d'identifier leurs forces et faiblesses en matière de recrutement des travailleurs migrants ivoiriens, en particulier en Tunisie et d'en déduire un ensemble de recommandations nécessaires pour favoriser un recrutement équitable.

Du côté du secteur privé, les AEP pourraient intervenir dans le processus du placement des travailleurs ivoiriens à l'étranger en respectant les dispositions de l'article 11.2 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 sur le travail et du décret 96-193 du 7 mars 1996.

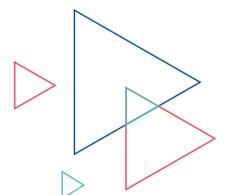
Par ailleurs, Les partenaires sociaux, essentiellement l'UGTCI et la FESACI sont engagés dans un certain nombre d'actions comme la formation des syndicats membres et l'assistance aux travailleurs sur des questions telles que les prestations sociales, et l'aide des travailleurs migrants. Ces activités sont orientées pour améliorer les lois qui favorisent l'intégration des migrants et la non-discrimination à leur égard, tout en promouvant le respect de leurs droits.

Enfin, les organisations internationales en Côte d'Ivoire soutiennent les actions du gouvernement en matière de la gestion des migrations, notamment, l'OIM qui collabore étroitement avec le gouvernement pour renforcer les capacités institutionnelles dans le domaine de la gestion des frontières, de l'immigration, de la protection, et de l'assistance aux migrants. De son côté, l'OIT, en accord avec les autorités et les partenaires ivoiriens, œuvre à la promotion d'emplois décents pour les jeunes dans une perspective de sortie de crise et de développement durable.

### 3.1.2 Diagnostic du rôle des acteurs ivoiriens intervenants dans le processus de recrutement des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie: compétences et mandats/limites, défis à relever et opportunités

La cartographie menée sur l'ensemble des acteurs impliqués dans ce processus de recrutement, permet de comprendre leurs mandats en matière de gestion de la migration du travail et du recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie. L'analyse de l'intervention de ces acteurs, que nous développons dans ce qui suit, permettra de présenter la description du processus d'immigration des travailleurs ivoiriens en Tunisie, ainsi qu'une lecture apurée de leurs capacités et actions menées et les limites et défis à relever. Elle formera par la suite

<sup>26</sup> Une étude exploratoire sur le recrutement de la main d'œuvre et les mécanismes de protection des travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest : L'étude de cas de la Côte d'Ivoire, de la Gambie du Ghana, du Nigéria et du Sénégal, OIM 2020.



le pilier principal du cadre des recommandations nécessaires pour favoriser une migration sécurisée et des recrutements équitables des ivoiriens en Tunisie.

Ce diagnostic s'est fondé sur une analyse documentaire et une série d'entretiens menés avec les principaux acteurs identifiés et ayant répondu à nos sollicitations<sup>27</sup>.

L'analyse du cadre institutionnel ainsi que les entretiens réalisés avec les institutions ivoiriennes permet de présenter une description du processus d'émigration et de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie. Leurs mandats et lectures de la réalité de ce phénomène nous autorise à distinguer deux groupes d'institutions qui adoptent des approches différentes relatives à ce processus d'émigration des ivoiriens. La première approche concerne des institutions ivoiriennes non impliquées du fait de l'absence de mandats par rapport à ce processus, et la deuxième approche concerne d'autres institutions à qui on peut attribuer plutôt un rôle de plaidoyer.

Cette analyse nous a permis par ailleurs de mettre en évidence, du côté des institutions ivoiriennes, les limites et obstacles ainsi que les défis à relever pour une migration régulière de la main d'œuvre ivoirienne en Tunisie et de son recrutement équitable.

## Description du processus de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie et rôle des acteurs

### a. Description du processus

Nous distinguons dans ce qui suit entre le processus migratoire et sa gestion diplomatique et sécuritaire d'un côté et le processus de placement et d'accompagnement des travailleurs ivoiriens dans leurs démarches de migration de travail de l'autre côté.

Pour le premier aspect plusieurs institutions interviennent et couvrent les dimensions qui lui sont relatifs. Ainsi, la gestion des migrations en Côte d'Ivoire est assurée par plusieurs ministères et acteurs institutionnels. Le Ministère des Affaires Etrangères (MAE) et en particulier sa direction des Ivoiriens résidant à l'Étranger (IRE), est en charge de la coopération internationale et des négociations des accords bilatéraux et des protocoles d'accord avec les pays partenaires en matière de migration des Ivoiriens.

La mise en œuvre des accords bilatéraux portant spécifiquement sur la promotion de la migration régulière et la circulation des ressortissants ivoiriens à l'étranger est supervisée conjointement par le MAE et la Direction des Ivoiriens de l'Extérieur (DGIE) du Ministère de l'Intégration et des Ivoiriens à l'Étranger (MIIE). Le MAE surveille en outre la circulation des ressortissants ivoiriens à l'étranger par le biais de ses consulats et missions à l'étranger.

La Direction des Ivoiriens de l'Extérieur (DGIE) au Ministère de l'Intégration et des Ivoiriens à l'Étranger (MIIE) assure l'accès à l'information et la protection des citoyens ivoiriens à l'étranger et est notamment un acteur clé en ce qui concerne le retour volontaire des migrants ivoiriens. Au sujet de la négociation des protocoles d'accord/accords de libre-échange, la DGIE est surtout impliquée si ceux-ci comportent un volet sur la migration (Konaté, 2019).

Le Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile et en particulier sa Direction de la Surveillance du Territoire (DST), se charge de la collecte de données sur les flux migratoires,



<sup>27</sup> Voir annexe 2

le contrôle de l'immigration par les frontières nationales, l'exécution des procédures de police concernant les étrangers et la délivrance des passeports et des visas. La DST est un acteur clé dans la gestion des migrations et procède également à des enquêtes et à des entretiens avec les migrants de retour, concernant leur pays de destination et de la durée du séjour à l'étranger, entre autres facteurs.

S'agissant de la migration de travail et du placement à l'international des ivoiriens, cette dimension semble quasiment institutionnellement absente, bien que la Côte d'Ivoire dispose des institutions publiques en charge de l'emploi et ses différents domaines mais uniquement sur le territoire national. Ainsi, la Direction Générale du Travail au sein du ministère de l'Emploi et de la protection sociale est spécifiquement responsable de la conception des normes du travail. Elle est également chargée de surveiller et de réglementer les agences de recrutement d'emploi privées (AEP) et de veiller à leurs conformités avec le droit du travail. Il s'agit d'une étape de préparation à l'évaluation des AEP pour s'assurer que les exigences fonctionnelles sont respectées.

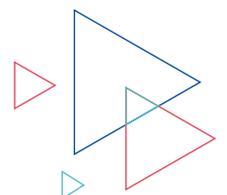
Il est évident que le ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale avec ses différentes structures est en charge de la planification stratégique en matière d'emploi, de la réglementation et la surveillance des AEP. Cependant, aucune de ses structures ne gère l'emploi à l'international et les AEP non plus sans que la réglementation ne l'interdise formellement.

Par ailleurs, le Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes supervise l'Agence Emploi Jeunes (AEJ)<sup>28</sup> qui est la principale agence gouvernementale chargée de l'emploi public des 18-40 ans. L'AEJ est également la principale agence publique qui réglemente et contrôle les agences de recrutement et d'emploi privées. À cet égard, elle travaille avec environ 117 AEP, dont la majorité ne recrutent qu'au niveau national. L'AEJ se charge aussi d'informer les AEP des tendances du marché et à susciter leur intérêt pour contribuer à une plateforme commune de collaboration. L'AEJ veille en outre à ce que les AEP suivent toutes les offres d'emploi, les demandes, les candidatures et les placements qui ont été effectués. Les AEP n'interviennent pas non plus pour l'intermédiation et le placement des ivoiriens sur le marché international du travail, bien que la loi ne leur interdise pas cela.

Là aussi, l'on constate que l'AEJ n'intervient pas non plus directement sur la question du placement des travailleurs migrants à l'international, elle ne fournit pas de service dans ce sens ni en matière d'orientation, de formation, de placement ou de suivi. L'orientation des travailleurs migrants vers l'international n'est actuellement ni imposée par la loi ni facilitée par un quelconque service gouvernemental. La loi ne l'interdit pas non plus.

Le constat est donc clair, à travers la présentation des principales institutions ivoiriennes, en relation directe et indirecte avec la gestion de la migration de travail, il y a une absence totale de structures en charge de ce domaine faute de mandats pour le placement des travailleurs ivoiriens à l'étranger, et même si les AEP interviewées déclarent qu'elles ne sont pas autorisées au placement des travailleurs ivoiriens à l'international, le décret 96-193 du 7 mars 1996 dans son article 12 stipule « Le placement à l'étranger d'un travailleur ivoirien, sans le visa préalable de son contrat de travail entraîne la rupture dudit contrat, à la charge de son employeur » n'interdit pas cela même s'il fixe des restrictions. De ce fait, Le placement des travailleurs à

28 L'AEJ est la principale agence publique pour l'emploi du pays qui a remplacé l'ancienne Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi (AGEPE), le Fond National de la Jeunesse (FNJ). L'AEJ a été créée le 8 avril 2015, par l'arrêté n°2015-228 du Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes, avec diverses responsabilités, notamment celle d'assurer l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi, d'apporter un soutien à ceux qui mènent des initiatives potentiellement créatrices d'emplois pour les jeunes et de mettre en œuvre des programmes spéciaux pour la réinsertion professionnelle et l'emploi des jeunes. Ses services et programmes sont variés et englobent la formation, le perfectionnement des compétences, l'investissement direct dans les entreprises et le programme d'aide à l'embauche ainsi que l'aide à la recherche d'emploi, à la demande d'emploi, aux entretiens, etc. relativement aux emplois nouveaux en Côte d'Ivoire.



l'international n'est pas formalisé et les mécanismes de recrutement des ivoiriens au niveau international ne sont pas mis en place, et ne permettent pas aux travailleurs ivoiriens de bénéficier d'une assistance pour leur placement à l'étranger d'une manière formelle.

Le processus de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie n'échappe pas à ces insuffisances. Il s'effectue donc par le biais d'intermédiaires informels quasiment sans la moindre intervention des structures formelles publiques ou privées. Ces agences informelles travaillent dans les bas quartiers en Côte d'Ivoire en coordination avec d'autres réseaux en Tunisie, et assurent cette intermédiation illégale pour des profils peu qualifiés. Leurs cibles sont des jeunes entre 20 et 40 ans analphabètes, ou avec un faible niveau de scolarité et une forte féminité. Ces derniers sont ainsi assez souvent victimes de tromperie, exploitation, abus, et voir même de la traite des personnes.

Les intermédiaires informels sont bien implantés dans les tissus communautaires et difficilement détectables par les autorités, qui cherchent en cas de plaintes à les neutraliser. Ils fournissent de fausses promesses aux migrants potentiels et notamment en leurs miroitant des salaires très alléchant en Tunisie et des garanties pour les emplois. Le caractère informel de l'emploi en Côte d'Ivoire facilite le travail de ces intermédiaires. La plupart d'entre eux possèdent des connexions à travers leurs compatriotes en Tunisie, souvent complices dans ce trafic.

#### **b. Rôle des acteurs**

Deux constats émergent du diagnostic sur le rôle des acteurs ivoiriens dans le processus de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie.

D'abord, une absence de mandat, de la part de presque tous les acteurs institutionnels ivoiriens, et donc une non implication dans le processus de placement des travailleurs migrants à l'étranger, limitant leur champ d'intervention, et ne leur permettant pas de s'inscrire dans une logique de gouvernance de l'émigration et de prospecter pour le placement à l'étranger des migrants potentiels. Ces institutions ne sont pas aujourd'hui dans une configuration permettant de satisfaire les besoins des travailleurs ivoiriens désirant saisir des opportunités professionnelles au-delà du territoire national.

Ces institutions sont aussi confrontées à un manque d'informations concernant les migrants ivoiriens en Tunisie en situation régulière et surtout ceux qui sont en situation irrégulière. Ce manque d'informations ne concerne pas seulement le nombre mais aussi les conditions de recrutement et de travail ainsi que les profils de ces travailleurs migrants. Ils disposent seulement des statistiques concernant les étudiants boursiers qui voyagent en Tunisie dans le cadre de coopération bilatérale entre les ministères d'enseignement supérieur dans les deux pays.

Ensuite, il est important de noter que les données recueillies auprès des migrants de retour par l'OIM en Côte d'Ivoire et la consultation du CNLTP prouvent l'existence d'un lien étroit entre le recrutement informel, la traite des personnes et l'exploitation des Ivoiriens à l'étranger. Les réseaux de trafic à l'échelon national, régional et transnational qui acheminent des ivoiriens dans des pays étrangers impliquent à la fois des ivoiriens et des ressortissants étrangers. Ces réseaux sont en général bien organisés et discrets, ce qui constitue un obstacle majeur pour leur identification. Malgré le manque de données sur le fonctionnement de ces réseaux, des migrants de retour en Côte d'Ivoire témoignent que le recrutement informel s'effectue souvent par le biais des réseaux sociaux ou d'organismes communautaires tels que les organismes religieux, où les trafiquants peuvent être présents en toute discrétion.

Pour lutter contre cela, des acteurs ivoiriens et en particulier l'UGTCI et Le CNLTP, adoptent une approche de plaidoyer valorisant l'amélioration du processus de recrutement des ivoiriens à

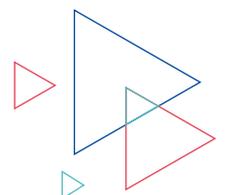
l'étranger. Ces structures travaillent et poussent vers l'institutionnalisation des interventions en matière de migration de travail en Côte d'Ivoire afin d'assurer le bon fonctionnement des institutions et une collaboration et coordinations entre elles.

### Limites et défis à relever par la Côte d'Ivoire pour une émigration sécurisée et un recrutement équitable des travailleurs ivoiriens en Tunisie

Le diagnostic du processus de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie est passé dans ce premier temps par une lecture des mandats et rôles des institutions ivoiriennes intervenant dans ce processus. Il a ainsi permis de relever les principaux défis à relever et limites de ces institutions en vue de s'inscrire dans une approche de recrutement équitable, que nous présentons dans ce qui suit :



- D'abord, la réglementation en Côte d'Ivoire ne répond pas aux défis d'une migration organisée de travail assurant des recrutements équitables des ivoiriens à l'étranger. Le droit du travail ivoirien n'accorde pas une attention particulière aux travailleurs migrants ivoiriens. La réglementation du travail est régie par le code du travail qui ne contient pas d'éléments spécifiques pour la protection des droits des travailleurs migrants ivoiriens.
- Par ailleurs, l'absence d'une stratégie migratoire et/ou de l'emploi à l'international pour le moment, ne permet pas de mettre en place les orientations nécessaires pour un placement à l'international des ivoiriens, ni le cadre organisationnel et les structures pour ce faire. Bien que cette question ait été posée aux niveaux de comités interministériels, son traitement reste aujourd'hui superficiel et ces comités fonctionnent avec de faibles mécanismes de coordination.
- Quant au cadre institutionnel, il présente certaines limites empêchant leurs interventions dans ce domaine. Les agences de placement publique et privées n'interviennent pas au niveau du placement des travailleurs ivoiriens à l'étranger, et opèrent seulement à l'échelle nationale, sans oublier l'absence de mandat pour ces institutions, en relation avec le placement à l'international. Le processus d'émigration des travailleurs ivoiriens, la prospection, le placement de ces derniers à l'international, le suivi du processus de leur recrutement et celui des conditions de leur travail, reste aujourd'hui un domaine avec une faible implication institutionnelle.
- De ce fait, le recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie n'est pas formalisé ni suivi en Côte d'Ivoire et les mécanismes de leurs recrutements n'existent pas. On constate ainsi l'absence d'une agence ou d'une structure de coordination permettant de gérer le processus de recrutement et de placement des travailleurs migrants ivoiriens dans ses différentes composantes et domaines d'intervention.
- En ce qui concerne les données et systèmes d'information sur le marché du travail et l'emploi et ses caractéristiques, la Côte d'Ivoire n'en dispose que pour les travailleurs au niveau national et en particulier du marché formel. Les travailleurs ivoiriens de l'étranger ne sont pas couverts par ce système, sauf quand-il s'agit de données sécuritaires ou liés à leurs documents de voyage. Cette pénurie d'informations s'expliquerait aussi par le faible niveau de coopération entre les institutions tunisiennes et ivoiriennes en charge de la migration et de l'emploi. Cette situation engendre ainsi une faible connaissance des profils des travailleurs migrants, leurs vécus et leurs situations dans les pays d'accueil. Cette situation complique aussi la mise en place de services d'informations et d'orientation de l'émigration des travailleurs ivoiriens vers la Tunisie. Il existe certes des agences qui interviennent en

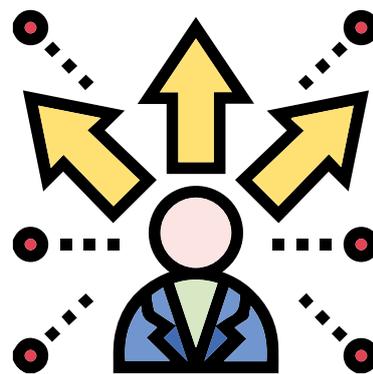


matière de migration comme la direction générale des ivoiriens de l'extérieur et le Comité National de Surveillance des Actions de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le travail des Enfants, mais le degré d'implication de ces agences n'est pas assez important dans le processus de recrutement des ivoiriens en Tunisie, étant donnée l'absence de mandat attribué à ces derniers en la matière.

## Opportunités

Au terme de cette analyse, des limites et des défis ont été relevés, dans un contexte où les opportunités ne manquent pas. En Côte d'Ivoire ces opportunités constituent autant de pistes à renforcer afin d'améliorer le processus de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie mais aussi de renforcer en général la coopération entre les deux pays en matière de migration organisée de travail dans les deux sens. Nous citons dans ce qui suit, les principales pistes et initiatives à renforcer :

- Un accord entre les CNLTP en Côte d'Ivoire et l'INLCTP en Tunisie est en cours d'élaboration. Des rencontres d'échange ont déjà été organisées en Mars 2021. Les échanges portaient sur plusieurs catégories de migrants vulnérables parmi lesquelles les femmes ivoiriennes victimes de traite dans le secteur du travail domestique. La signature d'une convention de partenariat entre ces deux institutions vise à mettre en place un dialogue entre les acteurs mobilisés pour lutter contre la traite, afin d'échanger sur leurs défis respectifs et les réponses qu'ils doivent apporter, mais aussi d'encourager le partenariat et la coopération entre les institutions des deux pays. Un ensemble de pistes de collaboration ont été préparées projetant les bases d'une coopération plus étroite engagée pour lutter d'une manière plus efficace contre la traite dans les deux pays.
- Dans ses efforts de plaidoyer, l'UGTCI a recommandé aux autorités compétentes de ratifier les conventions de l'OIT essentiellement le C97 et C143. Il s'agit aussi de prévenir contre la désinformation des migrants potentiels, d'établir des services publics de l'emploi à l'international, de lutter contre la migration irrégulière et de garantir les droits des travailleurs migrants.
- Un protocole de partenariat entre l'UGTCI et l'UGTT est en cours d'élaboration afin de renforcer les mécanismes nationaux de protection professionnelles et sociales des travailleurs migrants dans les deux pays.
- Bien que les institutions ivoiriennes soient dans une situation d'absence de mandats, lors des entretiens effectués, la majorité exprime des prédispositions et une volonté certaine d'aborder la question d'une migration organisée de travail vers la Tunisie. Une réflexion approfondie au niveau décisionnel serait actuellement menée, sur le phénomène de migration de travail des ivoiriens en Tunisie ainsi qu'un effort permettant de pallier le manque manifeste d'informations et de suivi de ce phénomène.
- Le cadre général de la coopération entre les deux pays bénéficiant d'un appui politique historique et d'échanges économiques et commerciaux croissants favoriseraient un partenariat plus complet en introduisant la dimension emploi restée jusqu'à ce jour absente dans les pourparlers entre les deux pays.



## 3.2. Cartographie et diagnostic du rôle des acteurs tunisiens en matière de recrutement équitable des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie

### 3.2.1 Cartographie des acteurs en Tunisie

Historiquement, la question de la migration a revêtu une dimension stratégique pour les décideurs politiques tunisiens. Cet intérêt s'est accentué ces dix dernières années à travers les multiples projets menés dans ce domaine et qui sont dans différentes phases au niveau de leur processus de validation. En ce sens les stratégies nationales de la migration, de l'emploi et de l'emploi à l'international comportent différentes orientations renseignant sur la place de la migration dans le développement économique du pays.

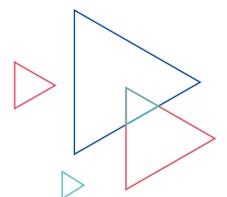
Plus particulièrement le projet de la stratégie nationale de l'emploi à l'international (SNEI), conçu en parfaite harmonie avec ceux de la stratégie nationale de la migration et de la stratégie nationale de l'emploi, a été élaborée en se basant sur un cadre référentiel garantissant les droits des migrants. Ses axes insistent les préalables nécessaires pour une coordination institutionnelle et une coopération internationale favorisant des migrations sécurisées et des recrutements équitables pour les tunisiens et pour les travailleurs étrangers en Tunisie.

En pratique, le paysage institutionnel tunisien de la migration en général et celui de la migration de travail en particulier est caractérisé par sa diversité. Une multitude d'institutions et d'autres acteurs sont impliquées, à divers degrés et de différentes manières, dans la gestion de la migration, y compris celles des travailleurs migrants. Ces institutions peuvent être réparties en institutions étatiques, agences d'emploi privées, partenaires sociaux, société civile, et organisations internationales<sup>29</sup>.

En ce qui concerne les acteurs étatiques, le paysage national est caractérisé par l'intervention des ministères et structures suivants :

- Le Ministère des Affaires Etrangères (MAE) mène naturellement les négociations bilatérales et multilatérales et ratifie pour la Tunisie les accords internationaux notamment en matière de migration. Il est souvent leader dans ces négociations et fait intervenir les ministères techniques concernés.
- Le ministère de l'intérieur (MJ) joue un rôle primordial dans la gestion de la migration. Il délivre, via la direction générale des frontières et des étrangers (DGFE), aux ressortissants provenant des pays étrangers les permis de séjours.
- Le ministère de la justice veille (MJ) et met l'accent sur la nécessité de la cohérence légale des accords sur la mobilité liant la Tunisie aux pays partenaires avec la législation nationale. L'INLCTP, sous la tutelle du ministère de la justice, est un organe chargé en Tunisie de lutter contre le crime et protéger ses victimes a été créée. Depuis sa création, l'Instance Nationale de Lutte Contre la Traite des Personnes a joué un rôle déterminant dans la mise en place de politiques publiques, de renforcement des capacités ainsi que d'assistance directe aux victimes.
- Le ministère des affaires sociales (MAS) intervient dans le dossier de la migration à plusieurs niveaux et avec plusieurs structures, essentiellement l'office des Tunisiens à l'étranger (OTE) et deux directions: la direction générale de la coopération internationale en matière de migration (DGCIM) et la direction générale de planification et suivi des migrants (DGPSM). En

<sup>29</sup> Pour plus de détails sur le rôle des acteurs institutionnels tunisiens, voir tableau 1 annexe 1



tant qu'intervenant sur le marché de l'emploi et celui de la migration, le MAS est en relation d'échange de données avec la CNRPS et la CNSS. La Direction Générale de l'inspection du travail et de la conciliation sous la tutelle du MAS est chargée de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant les relations du travail ou qui en découlent, dans tous les domaines d'activité prévus à l'article premier du Code du travail. L'Observatoire National des Migrations (ONM), sous la tutelle du MAS, a pour mission d'observer le phénomène de la migration, d'en collecter les informations et les données sur le plan national et international, analyser et répertorier les données sur la migration. L'ONM œuvre aussi au développement de la recherche en encourageant les études relatives à la migration et en prospectant sur ses horizons futurs. Par ailleurs, le Guichet Unique des Tunisiens à l'étranger, sous la tutelle du MAS, est un centre d'information et de formalités diverses réunissant, en un même espace, les différentes administrations intervenant dans l'accomplissement des procédures de création d'entreprises et de dédouanement de biens et autres services auprès des migrants. Le Haut conseil consultatif des Tunisiens de l'Etranger est une Institution de dialogue servant d'interface entre le pays de résidence, les tunisiens de l'étranger et la Tunisie. Il est censé assurer le suivi et l'évaluation des politiques migratoires, favoriser et soutenir toute initiative de nature à améliorer les conditions de vie des Tunisiens à l'étranger et dans le pays et assurer la promotion de la Tunisie et de ses projets à travers le monde.

- Le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE) intervient dans ce domaine de la migration de travail via la direction Générale de placement à l'étranger et de la main d'œuvre étrangère (DGPEMOE) et l'agence nationale de l'emploi et du travail indépendant (ANETI). La DGPEMOE est d'abord responsable de l'instruction « des dossiers d'emploi de la main d'œuvre étrangère et de viser les contrats de travail y afférents ». En fonction du statut des travailleurs étrangers, cette direction délivre des permis de travail ou des autorisations de non-soumission. Ensuite, la DGPEMOE intervient pour le contrôle des AEP grâce aux corps d'inspecteurs dont elle dispose. Quant à l'ANETI, elle est chargée de participer à la négociation des accords en matière de migration et a pour mission d'entreprendre avec les structures concernées les actions nécessaires pour la prospection et la valorisation des opportunités de placement des tunisiens à l'étranger et pour la réinsertion des travailleurs émigrés lors de leur retour.
- Le ministère de l'économie des finances et l'appui à l'investissement, à travers l'agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT), se charge de l'identification, la sélection et le placement des cadres tunisiens à l'étranger selon les besoins des pays partenaires et amis et des organisations régionales et internationales.
- Les autres ministères techniques, tels que le ministère de l'éducation (ME), le ministère de la santé (MS) ou le ministère de l'enseignement supérieur (MESRS) et d'autres ministères travaillent sur la question de la gestion du processus de la migration en termes de coopération internationale. Ces structures sont consultées sur leurs domaines de compétences et interviennent lors des négociations en vue d'assurer la performance de la mobilité des compétences.
- Le Guichet Unique de l'APII sous la tutelle du Ministère de l'Industrie, de l'Energie et des Mines est chargé d'accomplir, dans les 24 heures, des formalités requises pour la constitution des entités juridiques à créer (personnes physiques, entreprise Individuelle et personnes morales sociétés anonymes (SA), des sociétés à responsabilité limitée (SARL) et des sociétés unipersonnelles à responsabilité limitée (SUARL) et l'accomplissement des formalités d'obtention du numéro d'identification en douane (Code en douane) au profit des migrants.

- La Banque Centrale de Tunisie collecte et gère des données sur les transferts de fonds et les revenus des travailleurs à l'étranger ainsi que toute information sur les produits et services financiers rendus aux migrants par les banques tunisiennes.
- Enfin l'Institut National de la Statistique (INS) fournit des données sur les migrations à partir des recensements de population effectués chaque dix ans, un mini-recensement chaque cinq ans et une enquête population emploi trimestrielle qui donne une vision sur la migration d'une façon générale et non la migration de travail.

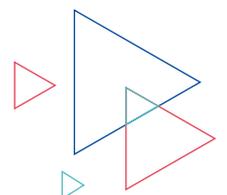
En plus des institutions étatiques, les partenaires sociaux jouent un rôle important dans le processus relatif à la migration de travail.

- L'UGTT veille à assurer le respect des conditions de travail selon les normes internationales du travail, garantir une meilleure protection et couverture des droits des travailleurs migrants et renforcer les voies légales de migration.
- L'UTICA est la centrale patronale nationale qui regroupe les structures professionnelles des différents secteurs économiques non agricoles. L'apport dans la construction et la gouvernance de la politique migratoire peut être effectif à plusieurs niveaux, à travers la participation à la prévision des besoins du marché local en main d'œuvre et qualifications et à définir par conséquent une migration (émigration et immigration) de la main d'œuvre en harmonie avec les besoins du marché du travail local et dans une logique de complémentarité des marchés régionaux de l'emploi.
- L'UTAP, que son rôle consiste à la représentation et la défense des intérêts des agriculteurs et marins, œuvre à l'amélioration de leur situation économique et sociale, et la contribution à la formation et à la sensibilisation des agriculteurs et leur encadrement.

Le secteur privé intervient aussi en matière d'appariement. Ainsi, les agences d'emploi privées (AEP) contribuent au placement des travailleurs tunisiens à l'étranger. Le choix de ce segment est imposé par le cadre réglementaire existant interdisant à celles-ci d'effectuer des opérations de placement des travailleurs sur le marché national aussi bien pour les nationaux et encore moins pour les étrangers.

Par ailleurs, La société civile comprend un tissu associatif actif dans le cadre de la migration, qu'il s'agisse d'associations de migrants à l'étranger ou de non migrants qui s'intéressent aux migrants de retour, leurs familles ou plus généralement à l'investissement et au développement régional. Ces associations demandent avec insistance d'être associées à la conception et la gestion de la politique migratoire. Ces associations ont principalement une vocation de défense des droits humains les conduisant à orienter leurs activités à mener des plaidoyers qu'à intervenir de manière spécifique sur des questions techniques y compris celle de la migration de travail.

Le tableau 1 de l'annexe 1 expose les mandats et compétences des principaux acteurs, étatiques et non gouvernementaux, intervenant dans le processus de la migration et du recrutement de la main d'œuvre en Tunisie. L'analyse des prérogatives de l'ensemble de ces acteurs nous permettra dans un second temps de comprendre les limites de leurs actions en matière de recrutement des travailleurs migrants en Tunisie et d'en déduire les recommandations nécessaires pour favoriser un recrutement équitable.



### 3.2.2 Diagnostic du rôle des acteurs tunisiens intervenants dans le processus de recrutement des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie: compétences et mandats/limites, défis à relever et opportunités

#### Description du processus de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie et rôle des acteurs tunisiens

##### a. Description du processus

La description du processus de recrutement de la main d'œuvre étrangère en Tunisie concerne deux volets. Le premier porte sur le recrutement via des voies formelles, portant sur la migration régulière et organisée de la main d'œuvre, respectant la loi en vigueur en passant par les canaux administratifs et procéduraux tunisiennes. Le deuxième concerne le recrutement d'une manière informelle, associée à la migration irrégulière ou le séjour irrégulier des travailleurs, via des réseaux illicites qui recrutent les ivoiriens en Tunisie dans des conditions précaires, ne respectant pas les principes de recrutement équitable.

En ce qui concerne la voie formelle, La Direction Générale du Placement à l'Étranger et de la Main d'Œuvre Étrangère (DGPEMOE) du Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi accorde l'autorisation du contrat de travail intervenant dans le cadre du régime de droit commun<sup>30</sup>. Cette autorisation est conditionnée par l'opposabilité du marché de l'emploi et ce en se référant à l'article 258-2 du code de travail<sup>31</sup>. L'employeur doit remettre dans le dossier de demande d'autorisation de permis de travail une attestation d'inexistence d'un candidat tunisien de même qualification professionnelle fournie par le bureau public de l'emploi. Elle accorde également une attestation de non soumission au visa de contrat de travail délivrée à plusieurs catégories de travailleurs étrangers bénéficiant de dérogations stipulées dans certains textes réglementaires<sup>32</sup> ou dans les dispositions de conventions bilatérales<sup>33</sup> avec des pays partenaires.

Ce dispositif formel permet aussi un contrôle des placements et travail des étrangers. En cas de besoin, la DGPEMOE peut agir à ce niveau et informer les services d'inspection de travail et tout autre acteur institutionnel concerné des infractions détectées. Elle exerce aussi une fonction de contrôle des entreprises privées de placement à l'étranger (EPPE) à travers un corps d'inspecteurs des services du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi dont les missions ont été fixées par l'article 15 du projet de loi portant l'organisation de l'exercice des EPPE<sup>34</sup>.

Au niveau interinstitutionnel, la DGPEMOE est représentée par un membre au niveau de l'Instance Nationale pour la Lutte Contre la Traite des Personnes. L'échange des informations via le canal de l'INLCTP permet à la DGPEMOE d'aider à l'organisation de missions d'inspection et de contrôle. Cette coordination est aussi possible avec le ministère des affaires sociales

30 Détails sur la catégorie concernée et démarche à suivre, <http://www.emploi.tn/fr/35/emploi-des-etrangers>

31 L'article 258-2 du code du travail stipule que : « le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement »

32 Voir à ce sujet la partie réservée au cadre juridique tunisien.

33 Les ressortissants marocains, algériens et Libyens bénéficient de ce dispositif en application aux conventions d'établissement et accord sur la migration de travail conclus avec la Tunisie.

34 Ce projet de loi a été déposé à l'ARP le 9 Octobre 2019.

pour assurer l'assistance nécessaire aux travailleurs migrants victimes de tromperie, d'abus ou de traite.

Au sujet de la voie informelle, Le recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie s'effectue directement, lorsque le migrant est déjà sur place, ou bien à travers des réseaux informels travaillant entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire.

Certains migrants ivoiriens, venant en Tunisie via des réseaux de proche en proche, sont recrutés d'une manière informelle par des employeurs tunisiens avec des salaires bas dans des secteurs d'activités comme le BTP, la restauration, le nettoyage et autres services. Les modes de recrutement sont le démarchage direct des employeurs, le bouche-à-oreille ou la mobilisation du réseau d'amis de la communauté.

Pour d'autres travailleurs migrants ivoiriens, le processus de recrutement s'effectue depuis le pays d'origine par le biais de réseaux d'intermédiaires informels au risque d'être sujet à des pratiques abusives. Ces derniers repèrent les candidats à la migration, organisent leurs voyages en coordination avec d'autres intermédiaires en Tunisie. Ces derniers clôture le processus en les présentant à leurs employeurs. Généralement, les frais de ces intermédiaires sont réglés par les employeurs et les migrants avant leur départ.

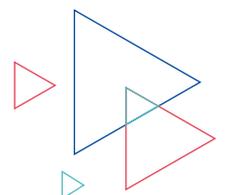
### **b. Rôle des acteurs**

La lecture de la cartographie des acteurs tunisiens, l'identification de leurs mandats et le processus de recrutement permet de relever trois niveaux différents d'implication des acteurs tunisiens dans le processus de recrutement des travailleurs ivoiriens.

D'abord, des institutions impliquées effectivement dans ce processus et de manière générale dans la gouvernance de la migration des travailleurs ivoiriens en Tunisie. C'est le cas du ministère des affaires étrangères qui se trouve actuellement en phase de préparation d'une réponse concertée tunisienne à cette question. Il en est de même pour la direction DGPEMOE dont la posture comme chef de file de cette consultation atteste de l'intérêt qu'elle porte à ce sujet. C'est aussi le cas du Ministère de l'Enseignement Supérieur qui prépare une stratégie accès sur la volonté de faire de la Tunisie un Hub en matière de formation que propose les universités tunisiennes principalement aux apprenants subsahariens. L'ouverture du marché du travail pour ce public, même partiellement pour des stages en constitue une nécessité pour la formation universitaire.

De son côté, le patronat représenté par l'UTICA ne cesse de plaider la cause d'une immigration organisée de travail en Tunisie et cela en se basant sur des retours d'informations provenant des employeurs dans des secteurs clefs de l'économie tunisienne en manque manifeste de main d'œuvre. Pour les emplois les moins qualifiés dans des secteurs comme l'agriculture ou les services, il n'y a certainement pas un effet d'éviction des travailleurs tunisiens par leurs homologues ivoiriens, puisque le fait est que les tunisiens ont tendance, de plus en plus et depuis quelques années, à fuir les emplois pénibles dans ces secteurs. Cette pénurie pousse les patrons à demander fortement des autorisations d'emplois pour la main d'œuvre étrangère. Des propositions pour des conventions d'emploi saisonniers et d'une migration circulaire sont proposés par ces derniers. Par ailleurs, des niches évidentes existent aujourd'hui en particulier pour l'emploi des femmes migrantes dans les domaines relatifs à l'assistance à domicile et l'aide-ménagère.

Les motivations des uns et des autres pour faire face à cette situation réside essentiellement dans une logique d'impératif productif mais surtout dans la nécessité d'enrichir et de développer les relations bilatérales entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire, pour l'intérêt des deux pays. La question relative à la bonne gouvernance de la migration de travail et des recrutements équitables semble aujourd'hui indissociable et étroitement impactant les secteurs économiques, des affaires et de la coopération technique que la Tunisie et la Côte d'Ivoire cherche à développer davantage.



Cependant et comme développé précédemment, La législation tunisienne surtout au niveau pratique et la faible conformité aux textes en vigueur, limite considérablement le recrutement de travailleurs étrangers. Ainsi des acteurs institutionnels étatiques tunisiens qui interviennent en amont ou en aval du processus de recrutement des travailleurs étrangers, mobilise l'arsenal juridique de manière partielle et appliquent des procédures administratives lourdes et compliquées ne répondant pas parfaitement à ce que doit être le mode de gestion efficace de la main d'œuvre étrangère en Tunisie.

C'est ce que reflète le mode de gestion des ministères de l'intérieur, de l'emploi ou des services d'inspection de travail, dont les administrations respectives gèrent les procédures de régularisation de la situation des travailleurs ivoiriens ayant obtenu des contrats de travail ou bien le contrôle de leurs activités professionnelles.

Notons dans ce même contexte, qu'une certaine lecture institutionnelle considère que le dispositif juridique existant, de par la variété des catégories non soumises aux visas de contrat de travail et celles qui en dehors de l'exigence de la non opposabilité au recrutement d'un étranger, offre de multiple possibilité rendant inutile la révision de l'arsenal juridique<sup>35</sup>.

Ensuite, certains acteurs institutionnels tunisiens ne seraient pas concernés par le processus de recrutement des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie, le plus souvent leurs mandats ne leur permettent pas pour le moment de manière statutaire d'intervenir dans le processus, bien que cela serait nécessaire ou possible. Ce constat est particulièrement relevé dans le mode de gestion de l'ANETI, qui déclare l'absence de mandat en matière d'intermédiation lors du recrutement des étrangers, bien que cela ne soit pas formulé explicitement selon les termes des dispositions réglementaires en vigueur<sup>36</sup>.

Cette approche se base sur le fait que la migration des travailleurs ivoiriens en Tunisie n'est pas organisée, et ne suit donc pas une logique de complémentarité entre les économies des deux pays.

Le cadre juridique tunisien priorise le recrutement des tunisiens, et en matière d'intermédiation cela se traduit par le fait que le champ d'intervention d'agences telles que l'ANETI se limite de fait aux seuls tunisiens.

En ce qui concerne les agences privées de placement, la même logique est rencontrée, leur cadre juridique promulgué en 2010 limite leurs missions à des activités de placement seulement de la main-d'œuvre tunisienne à l'étranger sur autorisation du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi<sup>37</sup>.

Les projections de ces acteurs, pour relever les défis d'une migration de travail organisée et sécurisée entre les deux pays, passent nécessairement par la coopération multilatérale et bilatérale entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire. Entant qu'acteurs intervenant sur la dimension technique, leurs rôles et prérogatives nécessitent un mandat dans ce sens.

Enfin, d'autres acteurs, principalement l'UGTT et l'INLTP, considèrent que le processus de recrutement des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie souffre de plusieurs lacunes, et essayent de jouer un rôle de plaidoyer pour lutter contre leur exploitation, relever les défis d'un recrutement équitable et améliorer leurs conditions de travail et de vie.

35 <http://ins.tn/publication/indicateurs-de-lemploi-et-du-chomage-deuxieme-trimestre-2021#:~:text=Le%20taux%20de%20ch%C3%B4mage%20reste,17.9%25%20au%20deuxi%C3%A8me%20trimestre%202021.&text=Au%20deuxi%C3%A8me%20trimestre%202021%2C%20le,une%20diminution%20de%2021.9%20mille.>

36 Article 280 du code de travail et article 2 de la loi N°93-11 du 17 février 93 portant création de l'agence tunisienne de l'emploi et de l'agence tunisienne de la formation professionnelle.

37 Décret n° 2010-2948 du 9 novembre 2010, fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par les établissements privés d'activités de placement à l'étranger (JORT n° 91 du 12 novembre 2010)

Leur lecture consiste à considérer que le fait que la migration des travailleurs ivoiriens en Tunisie ne soit pas organisée surtout dans la phase de pré-départ, contribue significativement à leur précarité et marginalisation professionnelle et sociale.

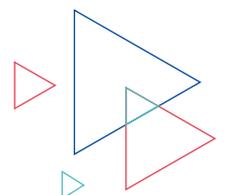
Ces acteurs s'inscrivent alors dans des activités de plaidoyer, d'information et d'orientation des migrants. Des initiatives comme les centres de ressources pour les migrants (Espaces migrants) que l'UGTT développe avec le soutien de l'OIT, permettent de fournir des services d'information et d'orientation aux travailleurs migrants. Dans le même sens, l'INLTP a mis en place un dispositif d'écoute pour les migrants victimes d'abus, de suivi et de sensibilisation. Elle intervient dans le cadre de la lutte contre la traite auprès des autorités compétentes pour engager des enquêtes ou des poursuites.

Ces mêmes points de vue et actions sont aussi partagés par d'autres organisations internationales et certaines organisations non gouvernementale telle que terre d'asile Tunisie. Le soutien qu'apporte l'OIM à la société civile dans des activités d'information et de prévention et de défense des droits des migrants en général s'inscrit dans cette perspective. La société civile, dans son rôle d'assistance aux migrants, assure entre autres une assistance juridique pour les travailleurs migrants, et une assistance sociale pour une meilleure intégration et protection de leurs droits.

### Limites et défis à relever par la Tunisie pour une immigration de travail sécurisée et un recrutement équitable des travailleurs ivoiriens en Tunisie

Les lecture et analyse précédentes des institutions tunisiennes ont permis de relever certaines limites relatives au processus de recrutement des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie.

- En effet, le cadre juridique en Tunisie reste globalement restrictif du travail des étrangers et surtout n'autorise pas la régularisation des travailleurs étrangers initialement en situation irrégulière. Il n'en reste pas moins qu'une certaine lecture et interprétation des textes existants ne traduisent pas l'esprit de la législation et ses prédispositions, comme développé précédemment, et réduisent les possibilités qu'elle préconise.
- Ces obstacles d'ordre réglementaire, limitent le champ d'intervention d'agences telles que l'ANETI et les AEP à l'emploi des nationaux et au placement des travailleurs tunisiens à l'étranger. S'ajoute à cela certaines incohérences internes des textes et l'inadéquation du chapitre relatif au travail des étrangers dans le code de travail avec l'évolution de la structure et du fonctionnement du marché du travail national notamment en relation avec l'emploi des étrangers en Tunisie ainsi que les mutations économiques constatées durant ces dernières années. Comme développé précédemment, La réglementation tunisienne ne s'aligne que partiellement avec les principes de recrutement équitable. En pratique les écarts sont amplifiés.
- En outre, le processus d'intermédiation et de recrutement des travailleurs entre les deux pays est quasi absent par la voie formelle: ce vide a permis aux agences informelles et aux intermédiaires de toutes natures d'occuper une place sur ce marché, géré d'une manière illégale. L'informalité a ouvert les voies aux abus, à l'exploitation et à la violation des droits des travailleurs migrants.
- D'autres arguments sont présentés et portent sur les raisons pour lesquelles certains employeurs en Tunisie ont recouru aux travailleurs ivoiriens, en particulier ceux en situation irrégulière. Cela porte principalement sur des questions de coût et de rendement (salaires



bas, absence de frais de sécurité sociale, plus d'heures de travail, ...). Cela ne s'aligne pas avec la loi tunisienne qui protège la main d'œuvre nationale et respecte les conditions de recrutement équitable. Bien que cet argument soit valable dans certains cas, il ne doit pas constituer une règle entravant l'emploi des travailleurs étranger en situation régulière.

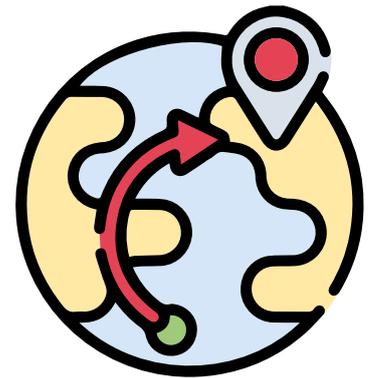
- L'exonération du visa d'entrée pour les ivoiriens a stimulé leur entrée en Tunisie sans aucune préparation de leurs projets migratoires: ils viennent en Tunisie sans avoir les informations relatives à la nature du marché de travail et les conditions de recrutement. La facilité de mobilité a accentué le manque de préparation, en amont du parcours migratoire, lors de la phase pré-départ, ce qui a engendré une offre croissante de la main d'œuvre ivoirienne en Tunisie ne disposant pas des informations requises sur la réglementation en vigueur, les opportunités de travail et leurs natures et les démarches pour chercher un emploi ou pour régulariser sa situation professionnelle et administrative.
- Des obstacles et limites d'ordre interne s'ajoutent aux précédentes et constituent autant de défis à relever pour inscrire le travail des migrants ivoiriens dans une perspective de recrutement équitable. Ils concernent en premier lieu le volet décisionnel affecté par la multiplicité des acteurs intervenant dans la gouvernance de la migration avec l'absence de leadership national qui se chargerait du pilotage et de la coordination entre les différents acteurs. Le deuxième volet est informationnel, et concerne les systèmes d'information sur le marché du travail et les migrations, qui ne répondent pas efficacement aux besoins des acteurs clefs en termes de disponibilité des données et leur partage, ce qui prive ces derniers des chiffres réels de l'immigration formelle et informelle de travail des ivoiriens en Tunisie. Il est évident que la non disponibilité d'un système d'information précis et désagrégé sur la situation de l'offre et la demande de l'emploi sectoriel en Tunisie entrave l'identification et l'affinement des besoins et excédents effectifs en compétences et en main d'œuvre et du niveau d'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi au niveau sectoriel et/ou régional. Il empêche aussi l'identification des besoins réels en main d'œuvre étrangère.
- D'autres obstacles d'ordre externe se sont manifestés, ils portent essentiellement sur la crainte qu'une réforme au niveau du recrutement de la main d'œuvre étrangère provoquerait un effet d'appel pour une immigration incontrôlable ne suivant pas une logique de complémentarité entre les économies des deux pays, surtout dans le contexte national actuel caractérisé par une crise économique et des problèmes de chômage des nationaux.
- Des obstacles conjoncturels sont souvent avancés et qui seraient relatifs au timing non approprié de lancer une telle initiative à cause de la crise économique actuelle en Tunisie et des problèmes de chômage des nationaux. Une telle action pourrait être mal perçue par la population locale en particulier par rapport à une présence non organisée et une forte irrégularité au niveau de la présence des subsahariens en Tunisie, et tel est le cas aujourd'hui. La présence des ivoiriens en Tunisie pour des motifs de travail est facilitée par l'exonération de visas à l'entrée. Cette facilité d'accès au territoire national conjuguée avec les difficultés croissantes d'une migration régulière vers l'Europe favorise leurs volontés de s'installer plus ou moins durablement en Tunisie, en fonction de leurs projets de migration et sa variation, et de prospecter sur son marché de travail.
- Enfin, la question du recrutement des ivoiriens en Tunisie n'est pas incluse au niveau de la coopération bilatérale, ce qui explique le manque d'informations et de sensibilisation du public sur les droits des migrants. Il est à noter qu'en avril 2016, les travaux de la 8e session de la Haute commission mixte Tuniso-ivoirienne, à Abidjan en Côte-d'Ivoire a été conclue par la signature de 13 protocoles et accords. Ces accords concernent différents domaines dont l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, l'emploi, les affaires sociales, la santé, les ressources forestières, la gestion des ressources hydrauliques, l'agriculture, les

PME, l'artisanat, le tourisme et l'infrastructure, mais toutes ces conventions ne traitent pas la migration de travail sûre et organisée entre les deux pays et ne proposent aucun cadre formel pour le recrutement des Ivoiriens en Tunisie.

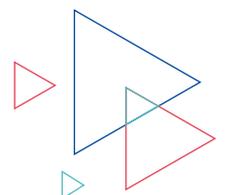
## Opportunités

En Tunisie, plusieurs opportunités mériteraient d'être saisies afin d'améliorer le processus de recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie mais aussi surtout à organiser une migration de travail qui reste aujourd'hui largement irrégulière.

- Une réelle prise de conscience de la situation critique d'une grande partie des travailleurs ivoiriens en Tunisie et de la nécessité de leur apporter une réponse, est palpable auprès d'un nombre, certes limité d'acteurs institutionnels mais influents sur ce dossier.
- Ainsi, le MAE est en phase de préparation d'une réponse appropriée et coordonnée. Il considère surtout que la commission mixte Tuniso-Ivoirienne constitue un cadre opportun pour inclure la question du recrutement des ivoiriens en Tunisie à l'ordre du jour de ses prochaines rencontres, et s'y prépare. Il en est de même pour la direction DGPEMOE dont la posture comme chef de file de cette consultation atteste de l'intérêt qu'elle porte à ce sujet.
- C'est aussi le cas du Ministère de l'Enseignement Supérieur qui voit dans une meilleure gouvernance de l'immigration de travail des ivoiriens en Tunisie, une opportunité réelle d'améliorer les rendements de la coopération entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire en matière d'enseignement supérieur eu égard à l'offre de formation que propose les universités tunisiennes aux ivoiriens, et en général au subsahariens, aujourd'hui et dans le futur.
- La prise de conscience caractérise aussi la position du patronat qui insiste sur la nécessité d'organiser une migration de travail permettant de faire face à une pénurie réelle en matière de main d'œuvre dans certains secteurs vitaux de l'économie tunisienne.
- L'UGTT et l'INLTP, au même titre que le patronat, considèrent aussi que le profil des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie peut facilement correspondre à celui recherché par les employeurs tunisiens dans des secteurs comme l'agricole, l'industriel, le BTP et les services et que leur employabilité serait bénéfique pour l'économie et non nuisible à l'emploi en général en Tunisie.
- Les actions de soutiens aux travailleurs migrants engagées par l'UGTT, l'INLTP<sup>38</sup> ainsi que d'autres acteurs de la société civile, constituent des opportunités réelles sur lesquels il faut capitaliser et doivent être généralisées et renforcées.



38 Des actions comme les Espaces migrants que l'UGTT a développé et qui permettent de fournir des services d'information et d'orientation aux travailleurs migrants, ou bien les dispositifs d'écoute, de suivi et de sensibilisation que l'INLTP a mis en place pour les migrants victimes d'abus.



# IV. Expérience migratoire, recrutement et emploi des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie: les voies formelles et informelles

---

Dans cette partie, nous avons mené une enquête qualitative basée sur des entretiens semi-directifs avec des migrants ivoiriens travaillant en Tunisie. L'étude et l'analyse des entretiens vise à apprécier leurs parcours migratoires, de décrire le profil et le vécu des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie, et d'analyser le processus de leur recrutement et son impact sur leurs conditions professionnelles et sociales.

Un guide d'entretien semi-directif a été élaboré et 42 entretiens ont été menés avec des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie.

L'analyse des entretiens avec les travailleurs migrants a été effectuée selon les axes suivants du guide<sup>39</sup>: L'identification des profils des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie, le parcours et les différentes phases du départ et du recrutement (motivation/parcours/pré-recrutement), l'embauche, les conditions de travail et de vie en Tunisie (familiale/sociale/femmes/covid-19), les relations avec les institutions et les organisations de la société civile (OSC).

---

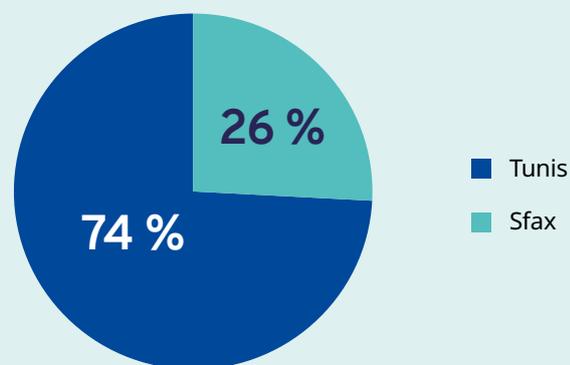
<sup>39</sup> Voir le guide des entretiens pour les travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie en annexe 3

## 4.1. Profil des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie

### Répartition géographique

L'enquête a porté sur 42 travailleurs migrants ivoiriens interviewés en Tunisie vivant dans les deux principales villes du pays (31 à Tunis soit 74%, et 11 à Sfax).

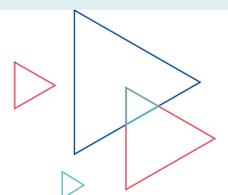
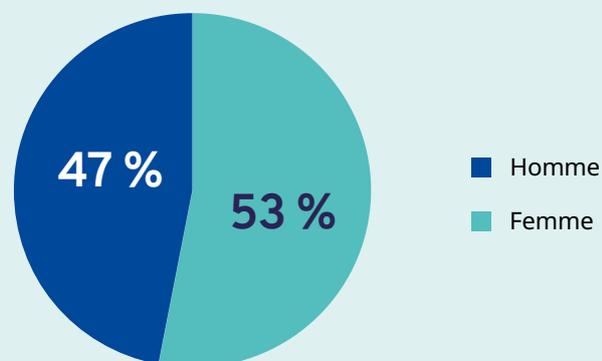
► Figure 1: Répartition géographique



### Répartition genre

En ce qui concerne les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon, la répartition par genre permet d'avoir 53% de genre masculin et 47% féminin.

► Figure 2: Répartition genre



### Structure d'âge

La structure de l'âge montre que 88% des interviewés ont entre 24 et 40 ans au moment de leur départ de la Côte d'Ivoire avec une moyenne d'âge qui s'élève à 30 ans. Le reste des personnes interviewées sont âgées de plus de 40 ans.

► Figure 3: Structure d'âge



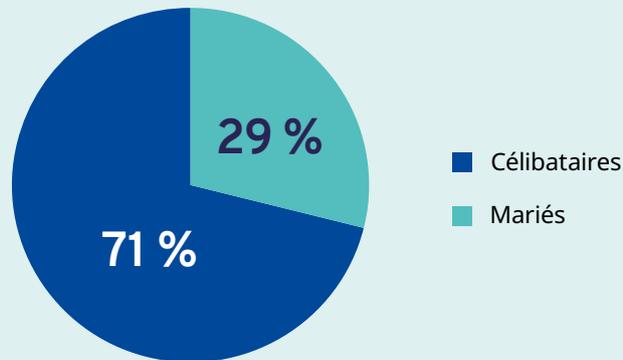
### Situation maritale

30 interviewés se déclarent célibataires, soit plus de 71%<sup>40</sup> de la population enquêtée et 29% se déclarent mariées, cela concerne plus les hommes que les femmes. La situation matrimoniale des travailleurs migrants ivoiriens interviewés n'est pas représentative de l'ensemble de la population ivoirienne. En effet, selon l'enquête réalisée par l'Institut National de la Statistique ivoirien en 2011-2012<sup>41</sup>, seuls 9,6% des femmes et 22% des hommes âgés entre 30 et 34 ans sont célibataires. Ceci pourrait être expliqué par le recours des ivoiriens au mariage coutumier, 73% de ceux qui se déclarent célibataires, sont mariés d'une manière coutumière qu'on appelle en Côte d'Ivoire « la dot ». En Côte d'Ivoire, la dot est perçue comme le mariage lui-même, le mariage civil étant dans ces circonstances une formalité qu'il est libre aux personnes coutumièrement mariées d'accomplir.

<sup>40</sup> Cette proportion est proche de celle (76%) présentée dans le rapport de profilage de l'OIM en 2018.

<sup>41</sup> République de Côte d'Ivoire, Enquête Démographique et de Santé à Indicateurs Multiples, 2011-2012. <https://www.dhsprogram.com/pubs/pdf/FR272/FR272.pdf>

► Figure 4: Situation civile

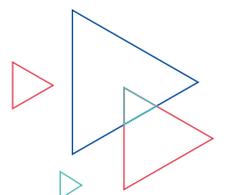


Il est à noter que moins les personnes ont une situation maritale considérée comme stable ou fixe, plus elles semblent sujettes à basculer dans une situation administrative irrégulière au cours de leur parcours migratoire.

Les interviewés mariés laissent généralement leurs enfants au pays chez les parents, et ceux qui gardent leurs enfants avec eux en Tunisie rencontrent des difficultés. Cela concerne essentiellement les femmes, pour la garde de leurs enfants durant les heures du travail. Cette contrainte peut occasionner la perte de l'emploi, si elles se retrouvent dans l'impossibilité de les faire garder par autrui. La plupart des témoignages corrobore cela et considère que la présence d'enfants avec la mère en Tunisie occasionne des difficultés pour garder ou trouver un emploi à cause des problèmes de la garde de leurs enfants durant les horaires du travail :

« Il y a environ un an, j'avais un boulot de femme de ménage, je devais pointer à 7 :00 du matin. Je laissais mon bébé de 6 mois à une amie ivoirienne qui habitait avec moi. Un jour, mon amie a trouvé un travail et ne pouvait plus garder mon enfant, donc j'ai dû l'emmener avec moi au travail chaque jour. La femme pour qui je travaillais m'a dit que je dois trouver une solution pour la garde de mon enfant sinon quitter le travail. C'était impossible de trouver une solution pour la garde du petit, donc j'étais obligée de quitter mon travail ».

*Entretien avec Natalie à Tunis*



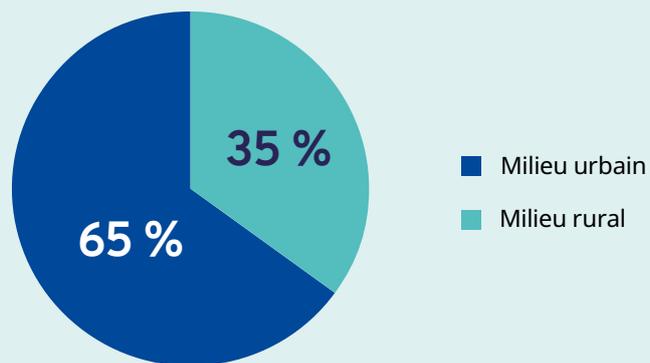
### Milieu familial

La majorité des travailleurs migrants interviewés sont issues de milieu social défavorisé. En Côte d'Ivoire, ils vivaient avec la famille élargie (l'homme ou la femme, les enfants, les parents en plus des frères et sœurs, et des fois s'ajoutent des oncles et des grands parents), ce qui entraîne des conditions de vie difficiles dans des logements surpeuplés (dans certains cas, 12 personnes occupaient deux pièces).

### Ville ou région de résidence avant de venir en Tunisie

Plus de 70% des travailleurs migrants interviewés sont nés en milieu urbain, ils résidaient avant leur départ à Abidjan, mais leurs villes d'origine, du nord ou du sud, sont différentes et rurales. Avant leur départ, 65 % des interrogés vivaient en milieu urbain avec un processus de migration interne vers Abidjan.

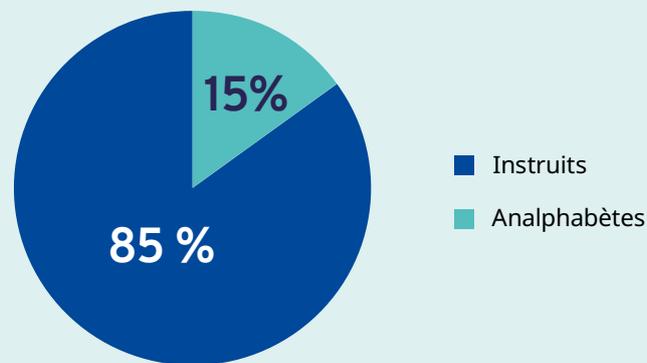
► Figure 5: Milieu de provenance



### Niveau d'instruction

Parmi les travailleurs migrants interviewés, 85% ont un niveau d'instruction équivalent au minimum au secondaire, dont 24 détiennent un titre scolaire Bac et plus. 6 d'entre eux sont analphabètes (1 homme et 5 femmes).

► Figure 6: Niveau d'instruction



### Appartenance ethnique

Les populations du nord, qui sont majoritairement Sénoufo et Malinké, disposent d'un savoir-faire migratoire en raison de leurs forts liens avec les populations malienne, burkinabè et sahélienne. Les populations du nord de la Côte d'Ivoire sont en moyenne plus mobiles que celles du reste du pays. A l'inverse, les populations du sud, qui étaient historiquement et en moyenne plus sédentaires, n'ont pas le même savoir migratoire et disposent ainsi de moins d'expérience et d'informations aussi bien sur les routes migratoires que les opportunités disponibles lors du choix de leurs destinations et parcours migratoire.

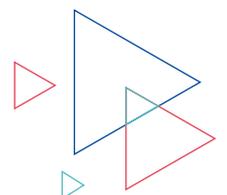
Autour de ces constats se noue la particularité de la migration ivoirienne en Tunisie. Les données issues des entretiens montrent une forte représentation des migrants appartenant aux ethnies du nord Sénoufo, et celles du sud Bété, et Baoulé. La solidarité communautaire se manifeste clairement entre les membres de chaque ethnie. Ces derniers soutiennent les nouveaux venus de leur propre communauté dans sa quête d'emploi.

### Qualité de vie avant départ

Le manque d'opportunités de travail équitable et correctement rémunéré et les conditions économiques difficiles sont présentés comme les facteurs déclencheurs de la migration. Le point commun entre eux est l'insatisfaction à leurs conditions de vie: leurs revenus ne couvrent pas leurs dépenses avec un coût très élevé des loyers par rapport à leurs revenus (revenu moyen des interviewés est 100 000 CFA, le coût du loyer est en moyenne de 70 000 CFA, ce qui explique le nombre important des cohabitants dans une seule maison).

### Conditions d'emploi

Leurs parcours et leurs situations professionnelles avant le départ suivent une typologie selon le genre. Les femmes avaient un faible niveau d'activité, et les hommes occupaient des emplois généralement peu qualifiés et à faible revenu même s'ils détiennent des titres scolaires. Ce constat vient confirmer les résultats de l'enquête nationale sur la situation de l'emploi et du



travail des enfants ENSETE 2013<sup>42</sup> et de l'enquête ENESEI 2016<sup>43</sup>. Les jeunes ivoiriens sont au-devant de sévères désillusions. On note un désajustement généralisé entre leurs préférences et les opportunités réelles d'emplois. Le secteur public leur est difficilement accessible (moins de 2 % des emplois créés), près d'un tiers des jeunes (28 % en 2014 et 31 % en 2016) espèrent d'y être embauchés. Le constat est du même ordre pour le secteur privé formel: 2 % des créations d'emplois pour respectivement 25 % en 2014 et 28 % en 2016 qui cherchent à s'y insérer. Le secteur informel, agricole et non agricole, est de loin le principal pourvoyeur d'emplois (96 % des emplois créés dans l'année), est amplement refusé par les jeunes. Il est à noter que les activités agricoles procurent environ un tiers des emplois mais que moins de 7 % les appellent de leurs vœux<sup>44</sup>.

### Encadré 1



Au moment de leur départ de la Côte d'Ivoire, 88% des interviewés ont entre 24 et 40 ans avec une moyenne d'âge de 30 ans 71% des interviewés se déclarent célibataire.

Des conditions de vie difficiles, précarité et chômage persistant en Côte d'Ivoire

Les interviewés mariés laissent généralement leurs enfants au pays chez les parents

Un désajustement généralisé entre leurs préférences et les opportunités réelles d'emplois. Le secteur public est difficilement accessible pour les jeunes, près d'un tiers des jeunes espèrent d'y être embauchés

## 4.2. Le parcours et les différentes phases du départ et du recrutement

### 4.2.1 Motivations du départ et parcours migratoire: la quête d'une vie meilleure

Pour 90 % des personnes interviewées, le départ pour la Tunisie est motivé par la quête d'un emploi mieux rémunéré qu'en Côte d'Ivoire et des conditions de vie meilleures. 43 % des interviewés ont choisi la Tunisie comme pays de destination et 57 % l'ont choisi comme pays de transit, sur conseils d'un ou de plusieurs amis qui y résident, dans l'espoir de trouver de meilleures opportunités économiques sur place ou temporairement avant d'atteindre l'Europe.

La décision d'émigrer vers la Tunisie est prise généralement d'une manière individuelle pour les hommes, tandis que la décision des femmes de se lancer dans un projet migratoire vers la Tunisie dépend essentiellement d'une consultation avec la famille.

42 [https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_28195/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_28195/lang--fr/index.htm)

43 <https://www.ilo.org/surveyLib/index.php/catalog/1556/study-description>

44 Isaure Lefevre, François Roubaud, Constance Torelli, Claire Zanuso, Insertion des jeunes sur le marché du travail en Côte d'Ivoire (2017) . La bombe à retardement est-elle dégoupillée ? - Afrique contemporaine 2017/3-4 (N° 263-264)

La Tunisie représente un choix final pour la majorité des femmes interviewées, tandis que la plupart des hommes interviewés la considèrent comme étant un choix intermédiaire, et l'objectif final consiste à atteindre l'Europe à travers des opportunités de migration de travail qui pourraient se présenter. Cependant peu d'entre eux ont déclaré être prêts à se lancer dans un projet de migration d'aventure pour atteindre les côtes italiennes. Le témoignage d'un travailleur migrant ivoirien à Sfax confirme ce constat:

« Après le décès de ma mère, je suis parti à Abidjan où j'ai travaillé tant que marchand ambulancier. Les affaires ne marchaient pas assez bien, mais dans le quartier, tous les jours j'entendais qu'il y avait des jeunes qui partaient en Tunisie. Au début je n'étais pas trop tenté par ce voyage. Par la suite, après y avoir réfléchi à plusieurs reprises, je me suis dit pourquoi n'en ferais-je pas de même ? je suis un homme comme eux, ils y vont pour travailler, moi aussi j'y vais pour les mêmes raisons. J'ai payé 450000 CFA pour mon voyage. Je n'avais pas eu beaucoup de mal à trouver cette somme car j'avais déjà une somme épargnée et j'ai vendu mon motocycle ».

*Entretien avec Aboubaker à Sfax*

Les raisons de départ varient selon la situation socioéconomique, la situation sécuritaire et politique. La plupart des interviewés justifient leur projet migratoire par le fait qu'ils n'ont pas trouvé leurs places en Côte d'Ivoire post 2011. Cette migration est organisée par des réseaux migratoires déjà installés en Tunisie. On peut dire que c'est par des réseaux de proche en proche que de nombreux ivoiriens ont progressivement opté pour une mobilité vers la Tunisie. Ces réseaux migratoires sont devenus plus solides et animés par plusieurs personnes qui ont fait de l'organisation voyageur une véritable spécialisation qui ne se limite pas à la Tunisie mais couvre aussi la France et l'Italie.

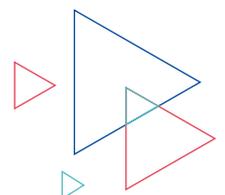
La modification de la hiérarchie sociale post crise électorale de 2011 en Côte d'Ivoire a permis de bousculer la forte ethnicisation des secteurs professionnels et de la fonction publique. Les baoulés et les bétés qui constituaient une part dominante dans la fonction publique se sont retrouvés plus ou moins exclus du nouveau système de recrutement qui a été rééquilibré en faisant la part belle aux ethnies du nord qui en avaient été exclus jusque-là. Ces dynamiques ont contribué largement à modifier le profil migratoire des ivoiriens ces dernières années et cela se ressent en Tunisie<sup>45</sup>.

La scène politique ivoirienne est ainsi fortement tendue et la situation sécuritaire dans le pays n'est pas épargnée et présente un facteur important de départ, contraignant plusieurs migrants que nous avons interviewés. Une dégradation de la situation sécuritaire a été constatée surtout lors des crises électorales de 2011, 2017 et 2020, avec un accroissement de l'insécurité<sup>46</sup>.

98% des interviewés sont venus en Tunisie par voie aérienne, leurs statuts d'entrée étaient touristiques ensuite ils ont basculé vers l'irrégularité après avoir dépassé les 3 mois en Tunisie. Un seul interviewé est venu par voie terrestre, voici un passage de son récit:

45 Camille Cassarini 2020, L'immigration subsaharienne en Tunisie : de la reconnaissance d'un fait social à la création d'un enjeu gestionnaire, Migrations Société 2020/1 (N° 179), pages 43 à 57

46 <https://africacenter.org/fr/spotlight/six-questions-qui-faconnent-l-election-presidentielle-en-cote-divoire/>



« Je suis parti de la Côte d'Ivoire en 2019, j'ai emprunté la voie terrestre pour franchir légalement les frontières burkinaises ensuite celle du Niger avec un groupe d'ivoiriens originaires du nord (sénoufo et malinké), par la suite je suis passé d'une manière illégale en Algérie avec des passeurs maliens (Touareg) en payant 120 000 CFA, j'ai travaillé en Algérie pendant 6 mois et ensuite j'ai franchi les frontières tunisiennes en 2020 (sud tunisien, Hizwa) d'une manière illégale avec un réseau de passeurs algériens en payant 40 000 CFA ».

*Entretien Boubou à Tunis*

#### Encadré 2



Pour 90 % des interviewés, le départ pour la Tunisie est motivé par la quête d'un emploi mieux rémunéré

Le choix de la Tunisie (75% des interviewés), comme pays de destination ou de transit s'est fait sur conseils d'un ou de plusieurs amis.

Le choix de la Tunisie était majoritairement (95% des interviewés) un choix unique, et revient essentiellement à la facilité de mobilité (absence de visas)

Les travailleurs migrants ivoiriens finançaient leur voyage en Tunisie en mobilisant en moyenne 500 000 CFA par personne.

### 4.2.2 La phase de pré recrutement: fausses promesses et faible niveau d'information sur les opportunités et les conditions de travail en Tunisie

Les caractéristiques de la phase de pré recrutement diffèrent entre les deux catégories de travailleurs migrants, à savoir ceux qui ont un emploi formel et ceux qui occupent un emploi informel.

D'abord, seuls 5% des travailleurs migrants ivoiriens interviewés exercent un travail en Tunisie dans un cadre formel<sup>47</sup>. Il est à noter que les statistiques de 2020 de la DGPEMOE, indiquent que 27 travailleurs migrants s'inscrivent dans une démarche de régularisation de leurs situations, répartis en 14 visas de contrats et 13 attestations de non soumission y compris les renouvellements. Sur l'ensemble des 27 migrants ivoiriens travaillant dans un cadre formel, nous avons contacté 13 personnes parmi lesquels deux qui illustrent parfaitement cette catégorie ont accepté de mener des entretiens avec l'équipe d'experts. La faible représentativité de l'échantillon revient au taux de non réponse élevé constaté lors de l'invitation des travailleurs migrants en situation formelle aux entretiens. En ce qui concerne le premier travailleur migrant, il a créé son entreprise sur le territoire tunisien et dispose d'un statut d'investisseur étranger. La décision de lancer son projet en Tunisie est prise suite à un processus de consultations avec des investisseurs tunisiens en Côte d'Ivoire qui l'ont conseillé

<sup>47</sup> Le faible nombre des interviewés en situation formelle revient au nombre réduit des travailleurs migrants ivoiriens dans une situation régulière en se référant aux statistiques de la DGPEMOE

de se rendre en Tunisie. Il considère que la Tunisie est une destination attractive à tout investisseur étranger, grâce à la multitude d'incitations et d'avantages fiscaux et financiers qu'elle offre. L'avantage de lancer son entreprise en Tunisie réside dans les opportunités qui se présentent pour tisser des relations avec des partenaires tunisiens et européens présents en Tunisie.

Le deuxième cas concerne un travailleur migrant ivoirien disposant d'un diplôme universitaire et d'un niveau de qualification élevé en gestion et développement de projets. Il a été contacté de la part d'un investisseur ivoirien installé en Tunisie pour occuper un poste de direction. Le processus de recrutement a commencé en Côte d'Ivoire et se poursuit encore en Tunisie comme le raconte Gustave :

« Mon recruteur, Ivoirien, m'a contacté en Côte d'Ivoire pour me proposer un poste intéressant dans son entreprise installée en Tunisie. J'ai pris l'avion et je suis arrivé en Tunisie comme touriste. L'entretien de recrutement a été effectué dans le local de l'entreprise à Tunis, nous nous sommes convenus sur les différents points concernant mon travail comme le salaire et les conditions de travail et aussi les procédures d'obtention du permis de travail et de la carte de séjour ».

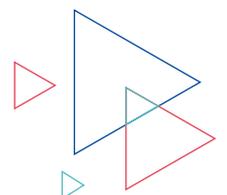
*Entretien avec Gustave à Tunis*

Ensuite et en ce qui concerne le reste des travailleurs migrants, le trait dominant porte sur la nature informelle de leurs emplois. Ainsi, 95% des interviewés travaillent en Tunisie d'une manière informelle. Les entretiens menés avec ces derniers mettent en évidence que plus de 80% d'entre eux avaient, à la phase de pré départ, des informations tronquées et une idée très limitée sur les risques relatifs à la migration non organisée en Tunisie et sur les conditions de vie (travail, logement, accès à la santé, etc.). Ils avaient, particulièrement une ignorance quasi-totale des documents requis afin de pouvoir y séjourner et y travailler de manière régulière<sup>48</sup>.

L'analyse des entretiens nous a permis aussi de dégager deux constats différents selon le genre des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie : En ce qui concerne les hommes, ils n'ont pas recours à des intermédiaires pour rechercher un travail en Tunisie. Leurs sources d'informations sont basées sur des contacts de proche en proche ou à travers des amis ivoiriens installés en Tunisie, qui les conseillent de venir, sans leur fournir des informations fiables sur les conditions de travail. C'est donc lors de leurs arrivées en Tunisie, qu'ils commencent à chercher du travail en mobilisant un réseau d'amis et les membres de leur communauté. Le récit d'un travailleur migrant ivoirien à Tunis confirme ce constat :

48 L'accès des travailleurs migrants au marché national de l'emploi est réglementé par les articles 258-269 A12 du code du travail tunisien : pour pouvoir exercer une activité professionnelle salariée, l'étranger doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention « autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie ». L'autorisation du travail constitue une condition préalable au recrutement du travailleur étranger. Elle est octroyée sur la base de différents critères dont l'inexistence de compétences tunisiennes dans le secteur d'activité concerné par le recrutement et est également exigée pour le renouvellement du contrat. Les spécificités du contrat de travail pour les migrants sont les suivantes :

- Contrairement au contrat de travail des nationaux qui est consensuel, le contrat des travailleurs étrangers doit être établi par écrit selon un modèle préétabli.
- Il s'agit d'un contrat à durée déterminée et à renouvellement limité



« J'ai dû payer 600 000 CFA à un facilitateur de voyage pour le billet d'avion et les frais d'hébergement pour le premier mois en Tunisie (dans un appartement s+3 avec 15 cohabitants), ensuite et à partir du deuxième mois, je paye 100 DT comme participation au loyer et à la nourriture, et je dois donner aussi 50 DT à celui qui m'a trouvé un travail ».

*Entretien avec Richard à Tunis*

Concernant les femmes, la phase de pré recrutement prend d'autres formes caractérisées généralement par un manque ou de fausses informations. Les récits des travailleuses migrantes ivoiriennes en Tunisie se ressemblent. Avant leur départ de la Côte d'Ivoire, les candidates à la migration avaient souvent été attirées par de fausses promesses d'emploi, faites par des intermédiaires informels via des réseaux d'ivoiriens installés en Tunisie en complicité avec d'autres ivoiriens, essentiellement des femmes, en Côte d'Ivoire. Leurs cibles étant essentiellement des femmes analphabètes ou à faible niveau d'instruction. Ils leur proposent des emplois en Tunisie avec un salaire de rêve entre 2000 et 2500 Dinars Tunisiens, l'équivalent d'environ 400 000 et 500 000 CFA. Les informations transmises qui les encouragent à migrer vers la Tunisie sont le plus souvent erronées.

Dès leurs arrivées en Tunisie, les intermédiaires les accueillent à l'aéroport, leurs confisquent leurs passeports sous prétexte qu'ils les utiliseront pour préparer les documents du travail et du séjour, et les emmènent travailler tant que femmes de ménages à domicile, ouvrières dans des salons de coiffure et d'esthétique ou serveuses dans des salons de thé et restaurants. Dès l'arrivée sur le lieu de travail, elles constatent qu'elles étaient victimes de tromperie (travail différent, employeur différent, salaire différent et conditions de travail différentes). Le témoignage d'une travailleuse migrante en Tunisie vient confirmer ce constat :

« En Côte d'Ivoire, je travaillais dans une usine et je touchais 100 000 CFA, quand une amie m'a proposé les services de sa sœur qui organisait des voyages pour travailler en Tunisie, et que je pouvais gagner là-bas 400 000 CFA, je suis partie. Celui qui m'a accueilli à l'aéroport a pris mon passeport sous prétexte de régulariser mon séjour en Tunisie, ensuite il m'a emmené dans une maison où je devais travailler tant que femme de ménage avec un salaire de 500 DT (100 000 CFA); En plus je ne peux en bénéficier qu'à partir du septième mois de travail, sachant qu'il a été payé d'avance 3000 DT par l'employeur à hauteur de 500 DT/Mois. Je lui ai donc demandé de me remettre mon passeport, il a refusé et m'a dit qu'il ne me le remettra qu'après avoir payé mes dettes. J'ai dû donc travailler six mois contre mon gré pour récupérer mon passeport »

*Entretien avec Mama Ragbé à Sfax*

### Encadré 3



95% des interviewés travaillent en Tunisie d'une manière informelle.

80%, à la phase de pré départ, ont une idée très limitée sur les risques relatifs à la migration en Tunisie et sur les documents requis pour y séjourner et y travailler de manière régulière.

La phase de pré recrutement et de préparation pré départ diffère en fonction du genre et principalement se distingue pour les hommes et les femmes ; Pour les femmes, cette phase est **caractérisée généralement par un manque flagrant d'information ou carrément la détention de fausses informations**. Tandis que pour les hommes, cette phase est caractérisée par la détention **d'es informations tronquées et une idée très limitée sur les risques relatifs à la migration non organisée en Tunisie et sur les conditions de vie**.

## 4.3 L'embauche et les conditions de travail en Tunisie

### 4.3.1 La phase d'embauche: difficulté d'accès à l'emploi formel

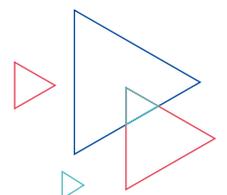
Le nombre de travailleurs ivoiriens migrants qui s'inscrivent dès le début dans une démarche de régularisation de leurs situations administratives en Tunisie, est très faible. Dans cette catégorie, deux statuts de travailleurs migrants ressortent lors des entretiens et ne sont pas assujettis à la même réglementation et traitement administratif, le travail indépendant et l'entrepreneuriat d'un côté et l'emploi salarial de l'autre côté. Pour la première catégorie, le travailleur indépendant n'est pas soumis au visa des services de la main-d'œuvre étrangère, et cela conformément aux dispositions de l'article 258 du code du travail promulgué par la loi n° 66-27 du 30/04/1966. Sa démarche de régularisation consiste à déposer un dossier auprès des services compétents du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi pour l'obtention de l'attestation de non soumission au visa du contrat du travail en tant qu'employeur étranger<sup>49</sup>, vu qu'il satisfait les conditions d'éligibilité en sa qualité de promoteur de projets et gérant. Une fois l'attestation délivrée, il dépose un autre dossier pour l'obtention de la carte de séjour à la direction générale des frontières et des étrangers au ministère de l'intérieur<sup>50</sup>. La personne interviewée déclare qu'il a attendu trois mois pour récupérer sa carte de séjour. Il considère que les procédures pour l'obtention de la carte de séjour sont complexes et prennent beaucoup de temps :

<sup>49</sup> Les documents à fournir

<http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/doc.asp?mcat=16&mrub=186&msrub=270#visa>

<sup>50</sup> Les documents à fournir

<http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/doc.asp?mcat=16&mrub=186&msrub=270#cartes%20de%20s%C3%A9jour>



« Je suis venu investir en Tunisie pour développer mes activités. J'aime la Tunisie, et j'ai beaucoup d'amis tunisiens. Je me sens à l'aise ici, comme si je suis dans mon pays. Néanmoins, j'ai constaté une certaine lenteur et complexité procédurale lors du dépôt de mon dossier pour l'obtention de l'autorisation de non soumission au contrat de travail et de la carte séjour. J'ai dû engager mon expert-comptable pour s'en charger.

J'ai des amis tunisiens qui sont venus investir en Côte d'Ivoire, je les ai assistés pour l'obtention des autorisations et les cartes de séjour, les procédures ne dépassaient pas une semaine en tout. C'était très facile ».

*Entretien avec Jean Marie, investisseur ivoirien en Tunisie*

Pour la deuxième catégorie, la procédure pour le recrutement d'un salarié étranger est plus complexe, pas connue auprès du grand public mais accessible bien que lente et aléatoire dans les démarches. Le témoignage suivant illustre cela parfaitement. Après avoir passé un entretien de recrutement, l'employeur lui a demandé les documents nécessaires à la préparation de son dossier pour l'obtention du permis de travail. Il a signé un contrat-type élaboré par le ministère chargé de l'emploi « Contrat de travail pour travailleurs étrangers »<sup>51</sup>. Ce contrat contient des informations sur l'identité des parties, l'indication de la nature de l'emploi, la date d'engagement, la durée et le lieu d'exécution du contrat, le montant et le mode de paiement du salaire, la durée, le lieu du travail et les congés tels que prévus par la législation et la réglementation appliquées dans l'entreprise. D'autres informations ont porté, entre autres, sur les dispositions du code du travail relatives à l'interdiction de la discrimination en matière de salaire<sup>52</sup>. Après trois mois, et dès que le permis de travail lui a été délivré, il a constitué un dossier de demande de carte de séjour, et l'a déposé à la direction générale des frontières et des étrangers au ministère de l'intérieur. La carte de séjour ne lui a pas été accordée pour dossier incomplet. Ce phénomène semble se reproduire assez souvent pour diverses raisons qui vont de la non maîtrise des procédures administratives par les ivoiriens à la complexité de celles-ci et la lourdeur des démarches. Voici le récit de Gustave que sa demande a été refusée suite au manque de documents :

« Après avoir obtenu le permis de travail, j'ai déposé un dossier à la direction des frontières et des étrangers au ministère de l'intérieur. Après six mois d'attente, ils m'ont refusé la carte de séjour à cause du manque d'un contrat de bail. J'ai reconstitué et déposé mon dossier de nouveau. Maintenant, ça fait plus de cinq mois que j'attends une réponse ».

*Entretien avec Gustave à Tunis*

<sup>51</sup> Voir le modèle de contrat de travail élaboré par le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, annexe 4

<sup>52</sup> L'article 3 du contrat-type de travail stipule en effet que « le salaire servi au travailleur ne peut en aucun cas être inférieur à celui octroyé à un travailleur tunisien de même catégorie ».

Par ailleurs, la majorité des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie ne s'inscrivent pas, dès leur arrivée, dans une démarche de régularisation administrative de leurs situations professionnelles et de séjour. Le manque d'information sur les démarches à suivre dès leurs entrées sur le territoire national en est la principale cause. Les intermédiaires ne les informent pas non plus pour pouvoir en tirer un profit financier. Ces derniers leurs promettent de s'en charger sans le faire. Une fois dans l'informalité, le travailleur migrant lui est difficile de régulariser sa situation et quand ils s'en rendent compte c'est souvent tardivement. Le choix entre continuer à travailler dans des emplois informels, retourner chez lui ou continuer vers l'Europe devient très complexe et de toute les façons, problématique et cela pour des raisons différentes. Le retour est synonyme d'échec et de fortes pénalités financières (20 DT par semaine avec un plafond de 3000DT)<sup>53</sup>. La migration vers l'Europe ne pourra se faire que dans la clandestinité avec un risque vital et financier. Enfin continuer à travailler en Tunisie dans ces conditions, veut dire rester dans l'informalité avec toute la vulnérabilité qui va avec. De toutes les façons, le chemin à emprunter pour régulariser leurs situations devient inextricable. Les procédures administratives pour ces derniers sont très complexes et ils se heurtent à des blocages réglementaires et procéduraux.

L'instabilité et le manque de protection caractérisent le travail de la grande majorité des interviewés, soit 95%. Ce constat est dû essentiellement à leur situation administrative et la difficulté d'obtenir un permis de travail.

Les secteurs du BTP (maçonnerie, peinture, faux plafonds, nettoyage de surfaces), jardinage et gardiennage présentent les secteurs d'activités employant 80 % des hommes interviewés. Quant aux femmes, 90% travaillent en tant que femmes de ménages souvent couchantes au début, et par la suite indépendantes. Les hommes comme les femmes arrivent à peine à couvrir leurs dépenses et ne mènent pas le niveau de vie qu'ils espéraient. Le témoignage d'une femme de ménage ivoirienne en Tunisie illustre cela :

« Je suis venue en Tunisie pour gagner plus qu'en Côte d'Ivoire, et essayer d'aider mes parents et couvrir les dépenses de mes enfants là-bas. Mais, je couvre à peine mes dépenses ici et je n'arrive pas à envoyer de l'argent à ma famille ».

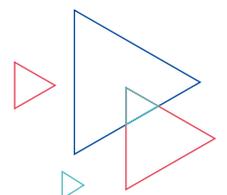
*Entretien avec Irène à Tunis*

En demandant aux interviewés de décrire les circonstances du premier contact avec le premier employeur, deux types de récit se dégagent.

En ce qui concerne les femmes, le premier contact se déroule chez l'employeur particulier, généralement un ménage, en langue française, en présence de l'intermédiaire qui mène la discussion avec l'employeur et ne donne pas l'occasion à la femme migrante, sujet de recrutement, de parler.

L'employeur ne demande aucun document à la femme parce qu'il dispose déjà d'une copie de son passeport de la part de l'intermédiaire. Les femmes interviewées, qui ne formulent aucun souhait (ni signature du contrat ni autres) suite à l'influence exercée par les intermédiaires,

<sup>53</sup> Les pénalités d'irrégularité de séjour sont inscrites dans la catégorie de droit de chancellerie et réglementés par le décret 2017-1061 du 26 septembre 2017 modifiant et complétant le décret 94-815 du 11 avril 1994 et le décret 2013-930 du 01 février 2013. Les pénalités d'irrégularité de séjour sont de 20 DT par semaine avec un plafonnement de 3000 DT.



gardent généralement des mauvaises impressions de ces rencontres. Josiah, travailleuse migrante ivoirienne à Tunis s'exprime avec émotion:

« Lors de ma première rencontre avec mon employeur, je n'ai rien dit. J'étais choquée, l'intermédiaire menait seul la discussion avec la femme. Il m'a confisqué mon passeport et a refusé de me le rendre. Je pensais seulement à une chose, comment le récupérer ».

*Entretien avec Josiah à Tunis*

Pour les hommes le premier contact se déroule sur le lieu du travail, généralement les chantiers ou d'autres lieux professionnels, en langue française, des fois sans la présence de l'intermédiaire s'il y en a et d'autres fois avec leurs présences mais n'exerçant aucune influence. Les employeurs leur demandent seulement une copie de leurs passeports. Quelques travailleurs demandent de signer un contrat et reçoivent des réponses de refus de la part de leurs employeurs ou des promesses sans issues, et d'autres ne formulent pas le souhait de signer un contrat par ignorance de leurs droits.

#### Encadré 4



Trouver du travail dans le secteur formel en Tunisie est difficile, surtout du fait de leur situation administrative.

Les procédures pour l'obtention de la carte de séjour sont complexes et lentes.

Le faible niveau d'information concernant les conditions de séjour et d'emploi en Tunisie constitue la principale cause de l'informalité

Généralement, les travailleurs migrants ne demandent pas à leurs employeurs de signer un contrat, et dans le cas où ils le font, ils essuient des refus.

Les hommes comme les femmes arrivent à peine à couvrir leurs dépenses et ne mènent pas le niveau de vie qu'ils espéraient

### 4.3.2 Les conditions du travail et de vie: vulnérabilité et exploitation suite au statut d'emploi informel

Les travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie, en situation régulière, bénéficient des mêmes droits accordés aux nationaux notamment en matière de protection sociale, équité salariale, congés et autres droits mentionnés dans le contrat type élaboré par le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi. Cependant, il existe des restrictions au libre choix de l'emploi lors de la délivrance des permis de travail pour des travailleurs étrangers ou pour un employeur déterminé, voire pour une zone géographique donnée. En effet, selon l'article 259

du code du travail, l'étranger est contraint de travailler uniquement dans le gouvernorat et la profession indiqués dans son contrat de travail<sup>54</sup>. Ces restrictions ne sont pas en adéquation avec l'article 14 a) de la convention n° 143 de l'OIT, non ratifiée par la Tunisie, qui stipule que tout membre peut «subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance».

Par ailleurs, les informations collectées auprès des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie en situation irrégulière mettent en évidence des situations d'exploitation suite à leur statut administratif. Cette réalité est plus fréquente pour les femmes. Elles seraient et de manière récurrente, victimes d'arnaque et d'abus de la part des intermédiaires, en particulier dans le cas du travail domestique. Ces derniers cherchent à en tirer le maximum de profit financier, en les faisant changer de propriétaires, sans leur donner la totalité de leurs salaires et en confisquant leur passeport comme moyen de pression. Une fois affranchies de son emprise, ces femmes améliorent significativement leurs conditions de rémunération et de vie en travaillant de manière indépendante, tout en bénéficiant d'un espace de liberté plus important. Cela ne devrait pas masquer leur vulnérabilité due à l'irrégularité de leur statut.

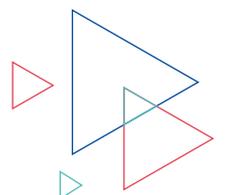
Pour le cas d'emploi de femme de ménage, les conditions de travail de ces dernières dans le premier emploi sont généralement difficiles, avec un salaire ne dépassant pas 500 Dinars/mois, elles travaillaient dure tout au long de la journée sans jour de repos et sans congés. Le témoignage d'une femme de ménage ivoirienne fait référence :

« Après avoir travaillé durant 6 mois pour le compte de mon premier employeur en Tunisie, j'ai contacté une amie ivoirienne en Tunisie qui connaît l'intermédiaire. Elle a réussi à le convaincre difficilement de me rendre mon passeport. Elle m'a conseillé aussi de quitter le travail et bosser en free-lance en offrant mes services dans le travail domestique. J'ai pris deux semaines pour réfléchir, ensuite j'ai pris ma décision et j'ai suivi ses conseils, et depuis je gagne 40 DT/Jour et en moyenne 1000 DT/Mois ».

*Entretien avec Daniel à Tunis*

Pour les hommes interviewés, ils changent du travail et d'employeurs mais souvent dans le même secteur d'activités. Ces derniers déclarent qu'ils n'ont pas subi de comportements contraignants de la part de leurs employeurs en quittant leur travail. La relation avec leurs collègues de travail est souvent conflictuelle suite à une communication difficile, caractérisée par l'indifférence, le rejet voire même le racisme et subissent souvent des agressions verbales. Certains d'entre eux (5/30 interviewés) ont des relations cordiales avec les collègues tunisiens et se sentent acceptés par eux dans un contexte de solidarité et d'égalité. Le témoignage d'un travailleur ivoirien dans le secteur de BTP confirme ce constat :

<sup>54</sup> Article 259 du code de travail : « Aucun employeur ne peut recruter ou conserver à son service un travailleur étranger non muni des pièces prévues à l'article 258-2 du présent code. Il ne peut également recruter ou conserver à son service un travailleur étranger dans une profession ou un gouvernorat non indiqué dans le contrat de travail » (modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)



« Je travaille entant qu'aide maçon dans des chantiers de construction de bâtiments. Je travaille dans des conditions très difficiles en absence totale des mesures de sécurité. Je travaille pendant 8 h/j et des fois 10h/j. Le travail est très pénible avec une rémunération de 25 DT/J, 1 jour de repos/semaine, pas de congés annuels ou spéciaux, et absence d'équité et d'égalité avec les autres travailleurs tunisiens ».

*Entretien avec koffi à Tunis*

Les interviewés même s'ils n'ont pas été victimes d'accidents de travail, connaissent des amis ivoiriens de leur entourage qui en ont subi. Les circonstances des accidents portent sur des chutes dans un chantier ou bien des mauvaises manœuvres des machines. Tous les récits présentent les points communs suivants: l'accidenté bénéficie souvent de la prise en charge des frais de soins de la part de l'employeur, ensuite il est renvoyé. Les accidents ne sont pas déclarés, et les victimes de ces accidents ne consultent aucune partie institutionnelle, par manque d'orientation et d'information.

Dans le même ordre d'idées, 80% des interviewés ont vécu des conflits avec leurs employeurs, en raison des salaires bas et des horaires qui dépassent des fois 10 heures/j. Les conséquences de ces conflits sont souvent un retard de paiement voire même la perte de l'emploi.

Les personnes ainsi traitées ne se sentent soutenu par personne, même pas par leurs collègues de même nationalité, et ne portent pas plainte par crainte de rapatriement au pays, mais aussi par manque de connaissance de leurs droits entant que travailleurs migrants en Tunisie.

Par ailleurs, et compte tenu des conditions professionnelles précitées, les conditions de vie des travailleurs migrants ivoiriens en situation irrégulière sont directement et négativement impactées par les premières. L'accès aux services des soins pour ces derniers est payant à 100%, ce qui oblige certains parmi eux à renoncer à se soigner. Ils habitent généralement dans des appartements exigus avec un nombre assez important de cohabitants, dépassant des fois 10 personnes de sexe différent. Toutefois, ils ont de relations normales avec les voisins mais souvent des relations conflictuelles avec les propriétaires.

Beaucoup d'entre eux ont été victimes de braquages et d'agressions et ne portent pas plainte par crainte de représailles ou de rapatriement. La plupart d'entre eux habitent dans des quartiers populaires mal fréquentés, et occupent des appartements avec des loyers pas très élevés mais souvent surestimés.

En ce qui concerne leur vécu pendant la pandémie de la covid 19 en Tunisie, la totalité des personnes interviewées n'étaient pas contaminées ou le déclarent, ainsi que les membres de leurs familles en Tunisie. Cependant, la majorité d'entre eux ont perdu leur emploi suite aux périodes de confinement décrétées en Tunisie. 21 % des interviewés ont déclaré avoir reçu des aides financières en bons d'achat et des aides en nourritures de la part des organisations internationales comme l'OIM et Terre d'asile, et aussi de la part des tunisiens essentiellement les voisins qui leurs ont fourni des aides en nourritures et aides financières pour certains d'entre eux.

#### Encadré 5



Des interviewés qui exercent dans le bâtiment, travaillent dans des conditions difficiles. La relation avec les collègues de travail est souvent conflictuelle

Les accidents ne sont pas déclarés, et les victimes ne consultaient aucune partie institutionnelle, par manque d'orientation et d'informations

80% des interviewés ont vécu des conflits avec leurs employeurs.

## 4.4 Relations avec les institutions tunisiennes et les organisations de la société civile

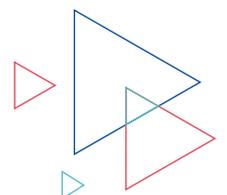
Seuls les interviewés en situation régulière connaissent les institutions tunisiennes en charge de l'emploi et du séjour des étrangers, vu qu'ils ont été en relation directe avec elles lors du processus de recrutement. A contrario, tous les travailleurs migrants irréguliers avec lesquels nous avons mené des entretiens, ne connaissent pas les institutions tunisiennes en relation avec leur statut de travailleur migrant. La plupart connaissent cependant l'UGTT. La centrale syndicale, à travers les espaces migrants (à Tunis, Sousse, Sfax et Médenine) offre aux travailleurs migrants, quel que soit leur statut, l'accès à des informations fiables sur la législation relative au travail des étrangers. Il assure aussi des formations spécifiques (éducation financière, mécanismes de protection en cas d'abus, etc.) et offre des services concrets (conciliation en cas de conflits de travail).

Pour la majorité des interviewés, les relations avec les autorités tunisiennes se limite aux contacts qu'ils ont avec la police en cas de vérification de papiers, et ils parlent souvent de maltraitance policière. Ils n'ont jamais consulté leur ambassade en Tunisie pour des raisons liées au travail, le contact se limite à extraire des documents administratifs ou l'enregistrement des naissances de leurs enfants. Ils souhaitent que leur ambassade défende leur droits et intérêts auprès des employeurs tunisiens, et leur fournisse une assistance surtout juridique.

D'un autre côté, 28% des interviewés seulement connaissent des organisations internationales comme l'OIM, Terre d'asile, médecins du monde et l'UNHCR. Les occasions à travers lesquelles ils ont consulté ces organisations varient selon la situation de chacun, mais des points communs ont été constaté: L'UNHCR est consulté essentiellement pour l'obtention de la carte de demandeur d'asile. L'OIM organisait des sessions de formation en droit de travail des étrangers en Tunisie, certains migrants ont été invités à assister à quelques sessions de formation.

Parmi les femmes interviewées, quatre d'entre elles déclarent avoir bénéficié d'une prise en charge relativement aux frais de soins durant la période de grossesse de la part de médecins du monde.

Par ailleurs, 25% des interviewés déclarent que la prise de contact avec les organisations internationales est faite lors de la crise pandémique de la covid 19. Un travailleur migrant à Tunis nous a parlé d'une compagne menée par des organisations internationales :



« Durant la période du confinement, j'ai reçu des aides financières et aussi en nourriture de la part des organisations internationales. Mes voisins tunisiens étaient solidaires avec moi. Ils m'apportent souvent de la nourriture. Je n'oublierais jamais le geste d'un tunisien que je ne connais pas, Il m'a donné une somme d'argent considérable pour payer mon loyer et couvrir quelques dépenses durant la crise pandémique ».

*Entretien avec Yves à Tunis*

Les deux tiers des interviewés (65%) qui ont pris contact avec des organisations internationales pensent que ces dernières ne sont pas facilement accessibles. Certes, ils ont bénéficié d'une assistance durant la période du confinement général en Tunisie, mais la fréquence des campagnes menées reste limitée et occasionnelle.

Au niveau de la vie associative, moins de 5% des interviewés sont membres d'associations, regroupant des ivoiriens résidant en Tunisie, qui interviennent à travers des activités de nature sociale (aide lors d'une maladie, lors d'un accouchement, mariage, ...).

#### Encadré 6



L'UGTT, à travers ses espaces migrants assure aux travailleurs migrants une assistance, quel que soit leur statut.

Les relations des migrants irréguliers avec les institutions tunisiennes se limite aux contacts avec la police en cas de vérification de papiers.

28% des interviewés connaissent des organisations comme l'OIM, Terre d'asile, médecins du monde et l'UNHCR.

5% des interviewés sont membres d'associations, regroupant des ivoiriens résidant en Tunisie, qui interviennent à travers des activités de nature sociale.

# Conclusion et recommandations

---

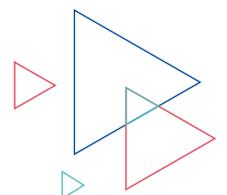
Le profil de la migration des travailleuses et travailleurs ivoiriens vers la Tunisie a enregistré ces dernières années un changement dans sa structure et sa finalité. Bien qu'il soit difficile de pouvoir estimer leur proportion, de plus en plus d'ivoiriens considèrent aujourd'hui la Tunisie comme un pays de destination. Elle reste aussi pour une partie d'entre eux, un pays de transit vers l'Europe. Qu'elle que soit leur intention de séjour, le fait est que le nombre de ces derniers n'a cessé d'augmenter depuis 2011, sans qu'il n'y ait de sources statistiques fiables pour estimer cette évolution.

Les défis que pose cette évolution portent sur plusieurs aspects. D'abord, il s'agit bien d'une migration de travail essentiellement non organisée portant sur des emplois informels ne garantissant nullement les droits de ces travailleurs migrants et encore moins leurs recrutements équitables. Ensuite et bien que le marché du travail tunisien présente des pénuries sur certaines niches, il n'est pas suffisamment outillé sur les plans stratégique, réglementaire et organisationnel pour un placement efficace d'une main d'œuvre étrangère dont le profil est difficile à cerner. Enfin, l'absence d'une convention ou accord en matière de migration de travail réduit considérablement aujourd'hui les opportunités de renforcement du cadre actuel de coopération entre les deux pays.

Cependant et en amont de ce processus, force est de constater que les institutions ivoiriennes présentent des lacunes d'ordre stratégique, légal et organisationnel portant sur la gestion des placements des travailleurs ivoiriens à l'étranger.

La dynamique migratoire entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire, et en particulier celle des travailleurs migrants ivoiriens en quête d'emploi sur le marché du travail tunisien, appelle donc une révision, voire même, une instauration d'un cadre organisationnel nécessaire à sa bonne gouvernance dans les deux pays et entre eux. Il importe peu à ce niveau que cette quête soit dictée par les impératifs d'un contexte régional et international migratoire limitant la libre circulation des personnes ou qu'elle soit initialement une option et un choix délibéré de la part de ces travailleurs. Le fait est que de plus en plus de travailleurs migrants ivoiriens considèrent le marché du travail tunisien comme une destination finale, au moins transitoire.

C'est ainsi que les deux pays sont confrontés aujourd'hui à un certain nombre d'obstacles qu'il est nécessaire de surmonter pour promouvoir un recrutement équitable et protéger les travailleurs ivoiriens en Tunisie. Pour faire face et relever les défis posés par les obstacles, que nous nous sommes efforcés à identifier dans la présente étude, nous proposons dans ce qui suit un ensemble de recommandations. Ces dernières sont abordées ci-dessous en fonction des défis à relever dans chacun des deux pays mais aussi en matière de coopération entre eux. Une déclinaison de ces recommandations par domaines d'intervention est aussi adoptée.



## Recommandations pour la Côte d'Ivoire

### 1. **Élaboration d'une stratégie de l'emploi à l'international fournissant un cadre général en matière d'émigration de travail des Ivoiriens.: Mettre l'emploi à l'international comme un pilier principal des stratégies de l'emploi et de la migration en Côte d'Ivoire**

La Côte d'Ivoire ne dispose pas actuellement d'une stratégie migratoire opérationnelle. Etant traditionnellement un pays d'accueil, la gestion de l'immigration en Côte d'Ivoire ne singularise pas les travailleurs étrangers sur son territoire par des procédures de recrutement et d'emploi spécifiques. Le constat prédominant porte par ailleurs sur le fait que la Côte d'Ivoire ne dispose pas de stratégie favorisant l'émigration de travail de ses nationaux. Pour les institutions ivoiriennes en charge de l'emploi, toute l'attention est portée, sur le marché national avec une absence de politiques actives pour l'emploi à l'international des ivoiriens.

La conception et l'opérationnalisation d'une stratégie d'emploi à l'international permettra de renforcer les efforts en cours pour améliorer la gouvernance des migrations dans le pays et de mettre en place les mécanismes et moyens nécessaires pour une meilleure gestion de l'émigration et l'immigration de main-d'œuvre. Une logique inclusive de l'élaboration et de la gestion de cette stratégie doit être adoptée à travers l'intégration de la question migratoire et du recrutement équitable dans le cadre d'un dialogue social. Cela favoriserait un engagement effectif des différents partenaires sociaux et des composantes de la société civile.

Un leadership institutionnel et une coordination entre les différents intervenants dans ce domaine, sont nécessaires pour une gestion efficace de cette question multisectorielle. Cela appelle aussi une mise à niveau du cadre légal et un alignement sur le référentiel international en relation, en particulier, avec la migration sécurisée, le recrutement équitable et la protection des droits des migrants. Une plus forte adhésion aux cadres de dialogues régionaux et internationaux en matière de migration et une meilleure mobilisation des mécanismes de la coopération internationale, permettraient à la Côte d'Ivoire de tirer un bénéfice réel de ces dernières afin d'appuyer ses orientations stratégiques en matière de migration de travail

### 2. **La coopération internationale multilatérale et bilatérale renforcée et les principales conventions ratifiées**

L'adhésion de la Côte d'Ivoire aux principaux cadres de dialogue mondiaux sur la migration témoigne de l'intérêt qu'accorde ce pays à la coopération internationale dans ce domaine.

Au plan continental et consciente de la force de sa dimension géopolitique et économique dans la région de l'Afrique occidentale, la Côte d'Ivoire joue un rôle prépondérant au sein de la CEDEAO lui permettant de disposer de solides traditions en matière de coopération internationale et plus particulièrement sur les questions en lien avec la mobilité des travailleurs. Elle est ainsi le pays de la sous-région qui compte le plus grand nombre d'étrangers sur son territoire.

Cet intérêt gagnerait à être renforcé par une implication plus forte de la Côte d'Ivoire dans les principaux programmes et initiatives menés à l'échelle internationale et régionale en lien avec la mobilité du travail et le recrutement équitable (initiative sur le recrutement équitable de l'OIT de 2016, normes IRIS de l'OIM et le programme JLMP de l'OUA)

Enfin, sur le plan bilatéral, les protocoles d'accord et les accords bilatéraux sur les questions liées aux migrations sont limités en nombre et en efficacité avec de faibles portées opérationnelles. En particulier, le protocole d'accord signé en septembre 2018 avec le Qatar concerne la réglementation de l'emploi des citoyens ivoiriens au Qatar. La convention de 1992 avec la France porte sur la circulation et le séjour des personnes et le regroupement familial. La convention signée avec le Burkina Faso en 1960, consacrée aux conditions et à l'emploi des migrants burkinabés en Côte d'Ivoire, a été suspendue en 1974. Cependant, un accord de libre-échange entre la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso, a également été signé en 2013 et met l'accent sur la lutte contre la traite transfrontalière des enfants (République de Côte d'Ivoire, 2013).

Malgré ses efforts déployés en matière de coopération internationale la Côte d'Ivoire peut tirer davantage de bénéfices de ce que peut lui apporter une plus forte adhésion aux initiatives et programmes mondiaux précités tout en développant des initiatives renouvelées en matière de coopération bilatérale. En effet, il serait approprié pour la Côte d'Ivoire d'explorer la piste bilatérale avec d'autres pays de destination et de transit des ivoiriens et en particulier en Afrique du Nord. C'est dans cette logique qu'il est important de noter que le cadre général de la coopération entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire est bien fourni sur des domaines économiques et commerciaux larges, comme nous l'avons déjà présenté sachant que la coopération entre les deux pays est historiquement nourrie et fructueuse. Il est nécessaire de renforcer ce dispositif par l'engagement de dialogue entre les deux pays vers un protocole d'accord portant sur la circulation et le séjour, l'emploi et l'entrepreneuriat ainsi que la lutte contre la traite. Un tel accord devrait se fonder sur la réalité de la dynamique migratoire et son évolution entre les deux pays et dans les deux sens. Il s'agit de s'assurer surtout qu'une telle démarche soit au service du développement des échanges entre les deux pays et pour leurs développements économique et social, garantissant la protection des migrants et fournissant les conditions d'un travail décent et de recrutement équitable.

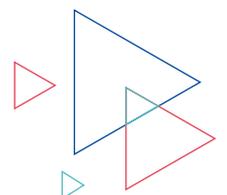
### 3. Révision du cadre légal de l'emploi à l'international

Adoptant une politique d'ouverture en matière d'emploi des travailleurs étrangers notamment ceux de la sous-région de la CEDEAO, la Côte d'Ivoire n'a pas développé une législation spécifique à cette catégorie de travailleurs. Par ailleurs, eu égard à la considération de son profil migratoire dominant en tant que pays de destination, les cadres juridiques réglementant l'emploi des ivoiriens à l'étranger est quasi inexistant. Ajoutons à cela la prédominance des modalités informelles en matière de recrutement des travailleurs, y compris les nationaux, en harmonie avec les caractéristiques sociétales ivoirienne. En dehors des dispositions de la loi sur la traite des personnes, le reste des textes juridiques ivoiriens ne permettent pas de promouvoir des voies protégées pour les migrants ivoiriens qui deviennent de plus en plus nombreux à quitter leur pays à la recherche d'opportunités d'emploi dans d'autres pays, même s'ils ne disposent pas d'informations suffisantes pour rationaliser leur choix.

Sur certains aspects, le code du travail ivoirien souffre d'un déficit d'harmonisation tout comme la législation tunisienne en la matière. En effet, si certaines dispositions de ce texte renseignent sur la permissivité de recruter un travailleur étranger, d'autres soumettent cet acte à la conditionnalité de ne pas trouver sur le marché d'emploi une candidature ivoirienne durant un mois<sup>55</sup>. Il n'en demeure pas moins qu'on peut vérifier au niveau de ce texte quelques dispositions qui sont en harmonie avec les normes internationales sur les questions du travail forcé ou celui des enfants, la liberté syndicale, l'égalité de traitement, ...

En revanche, le texte réglementant les agences privées de placement présente un déficit normatif et ses dispositions restent muettes sur un ensemble de principes en lien avec le

<sup>55</sup> Voir à ce sujet les développements relatifs à l'analyse de la législation ivoirienne dans le chapitre 2 du présent diagnostic



recrutement équitable. L'information des candidats sur les conditions de travail, leurs droits à l'égard de l'employeur ou du placeur, l'interdiction de demander au candidat tout type de frais relatif à son recrutement ne figurent nulle part dans ce texte.

En outre, le cadre juridique national du travail n'accorde pas une attention particulière aux travailleurs migrants ivoiriens. La réglementation du travail est régie par le code du travail qui n'accorde pas d'éléments spécifiques pour la protection des droits des travailleurs migrants ivoiriens.

Rappelons, in fine, que la Côte d'Ivoire, tout comme la Tunisie, n'a pas ratifié les conventions internationales pertinentes concernant les travailleurs migrants ainsi que celle relative aux agences d'emploi privées.

Sur la base de ces éléments, il serait opportun pour les décideurs ivoiriens de :

- Procéder à une révision de la législation relative aux agences de placement privées de façon que ses dispositions puissent contenir des règles protectrices des demandeurs d'emploi dans l'esprit des normes internationales et des principes de recrutement équitable.
- Etablir des conventions sur la migration des travailleurs du moins avec les pays qui enregistrent une présence importante de citoyens ivoiriens à l'instar de ce qui a été réalisé avec la France et le Qatar.
- Etablir une réglementation spécifique au travail domestique cherchant à assurer la protection nécessaire des ivoiriens travaillant dans ce secteur aussi bien dans leurs pays qu'à l'étranger.
- S'inscrire dans un processus de ratification des normes internationales sus mentionnées permettant de mener les réformes juridiques nécessaires pour la promotion d'un travail décent et d'un recrutement équitable.

#### **4. Mise en place d'un dispositif public facilitant l'emploi des ivoiriens à l'étranger: Des institutions plus structurées pour passer de l'informalité à la formalité**

La Côte d'Ivoire n'est pas dotée aujourd'hui d'un dispositif structuré favorisant l'emploi ou facilitant le recrutement des ivoiriens à l'étranger. Il s'agit manifestement d'un manque d'ordre stratégique en premier lieu, qu'il est nécessaire de combler. Ainsi, le soutien au recrutement des Ivoiriens afin de travailler en dehors du pays ne bénéficie pas de l'attention institutionnelle requise. Il n'existe aujourd'hui aucune structure publique ni aucun système de recrutement pour l'emploi des ivoiriens en dehors de la Côte d'Ivoire. Même le secteur privé formel ne s'y intéresse pas puisque les AEP agréées sont habilitées à recruter, principalement au niveau national.

Par ailleurs, qu'il s'agisse de l'emploi au niveau national ou international, le secteur informel portant sur le recrutement de la main-d'œuvre prédomine l'ensemble du dispositif de l'intermédiation et du placement des travailleurs.

Du côté institutionnel, l'informalité est favorisée par l'absence d'une agence jouant un rôle phare en matière de migration et qui se charge du processus de recrutement et de placement des travailleurs migrants ivoiriens. Sans oublier l'absence de mandat, pour les institutions en charge de l'emploi et de la migration, en relation avec le processus d'émigration des travailleurs ivoiriens afin de placer ces derniers à l'international et assurer le suivi du processus de leur recrutement et les conditions de leur travail.

Afin de lutter contre l'informalité au niveau des recrutements, il est nécessaire de relever les défis organisationnels en plus des ajustements stratégique et réglementaire requis. Il s'agit de tracer la voie de la professionnalisation de ce secteur en mettre en place les structures et les mécanismes publics et privées capables de gérer le recrutement et le placement à l'international. Aujourd'hui, les services publics de l'emploi, ceux de la DGE et de l'ANPEJ, ne proposent pas de services d'offre d'emploi et de placement en dehors de la Côte d'Ivoire. L'état n'intervient donc pas sur le marché international de l'emploi. Cette situation pousse de nombreux aspirants à une migration de travail, de recourir aux services d'agences privées qui sont le plus souvent non agréées et dont le secteur est non réglementé.

Il est donc nécessaire que les pouvoirs publics en charge de la migration et de l'emploi organise le secteur en s'occupant directement du placement à l'international tout en coordonnant l'intervention du secteur privé en le règlementant. La DGE et l'ANPEJ serait le fer de lance de cette réforme en lançant le processus dans un premier temps. Ensuite, La création d'une agence nationale d'emploi à l'international pourrait combler ce vide institutionnel dans les actions de gestion des placements (prospection, placement, suivi, protection, retour), de coordination de l'action des autres acteurs institutionnels (diplomatie, sécurité, protection et droit sociaux) et de celle des agences privées d'emploi, dont le mandat pourrait aussi couvrir le placement à l'international.

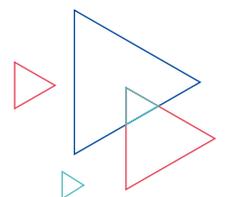
Ce processus de réforme institutionnelle pourrait aussi bénéficier du soutien des organisations internationales (l'OIT en premier lieu) et de la coopération multilatérale et bilatérale afin d'impulser des renforcements de capacités nécessaires pour cela. La perspective de la mise en place d'une stratégie efficace de placement à l'international et de recrutement équitable, en dépend.

En partant de là, il est clair qu'aujourd'hui le recrutement des travailleurs ivoiriens en Tunisie n'est pas formalisé ni suivi en Côte d'Ivoire. Les mécanismes de leurs recrutements ne sont pas opérationnels. Ce constat montre l'importance de développer les procédures et mécanismes pour le placement et le suivi des travailleurs ivoiriens en Tunisie. Il est surtout recommandé de développer une coopération bilatérale technique en matière de placement à l'international entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire. L'ANETI internationale tunisienne possède une expérience et des compétences dans ce domaine qui pourraient bénéficier à la Côte d'Ivoire. Un échange d'expériences et des renforcements de capacités ciblés peuvent être développés dans le cadre de cette coopération technique.

## 5. Concevoir un système d'information sur la gestion des opportunités et du placement à l'international

En réalité, la Côte d'Ivoire ne dispose pas aujourd'hui d'un système d'information favorisant une analyse de l'offre et de la demande du placement à l'international, ni de dispositif de collecte d'information permettant le suivi des travailleurs ivoiriens à l'étranger. Ces insuffisances ne permettent pas aux services publics de l'emploi d'organiser le recrutement des ivoiriens à l'étranger en fonction de leurs compétences et celles demandées sur le marché international. Sur le plan pratique, le placement à l'international nécessite une exploration et une identification des opportunités et offres d'emplois disponibles. Cela requière aussi la gestion de répertoire de la demande nationale en matière de migration de travail et la connaissance de son profil.

Il est donc recommandé que les services publics de l'emploi mettent en place un tel système et de le connecter au système d'information sur le marché national de travail. La production et la diffusion de données et de recherches de qualité sur les domaines thématiques ou les secteurs clés, favorisent une maîtrise des caractéristiques de l'offre et la demande de travail sur le marché national et international.



En réalité, la prédominance de l'emploi informel (près de 60 % des emplois salariés) en Côte d'Ivoire contribue largement au faible niveau de formalité dans le secteur du recrutement et à entraver sérieusement toute tentative de sa structuration. La majorité des emplois pour lesquels les candidats sont recrutés sont des emplois informels sur le marché local et cela impacte lourdement l'offre d'emploi à l'international et sa gestion. Malgré cela, Il est important que l'AEJ commence à établir un cadre global pour les AEP intervenant pour le placement des ivoiriens à l'international. Il est nécessaire pour cela de leur conférer des avantages les incitant à suivre les règles et procédures établies.

La Côte d'Ivoire doit procéder aussi à des évaluations de marché des pays de destination et des divers secteurs d'emploi existants et potentiels favorables aux migrants ivoiriens. Ce système d'information doit permettre dans un deuxième temps de mettre en place les procédures d'appariement (prospection/placement) et de suivi et évaluation des placements, des conditions de leurs emplois mais aussi l'évaluation du système de placement lui-même.

Un système d'information sur l'emploi à l'international permet aussi d'informer les migrants potentiels des opportunités d'emploi et des risques encourus en cas d'inobservation d'une démarche formalisée, informée et structurée. Ces informations doivent porter sur plusieurs aspects en lien avec l'expérience migratoire (le pays vers lequel ils aspirent migrer et plus particulièrement les réglementations qu'il réserve en matière de séjour et de travail pour les non nationaux, les employeurs avec qui ils seront liés, les éventuels intermédiaires et le type de services qu'ils peuvent leur offrir gratuitement, et d'une manière générale, les conditions de leur recrutement et leurs conditions de travail). L'absence de services d'informations et d'orientation en ce qui concerne l'émigration des travailleurs ivoiriens vers la Tunisie, ne peut qu'engendrer des difficultés pour ces derniers à obtenir des recrutements équitables, à garantir leurs droits, et assurer leur protection.

Il existe certes des agences qui interviennent en matière de migration comme la direction générale des ivoiriens de l'extérieur et le Comité National de Surveillance des Actions de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le travail des Enfants, mais le degré d'implication de ces agences n'est pas assez important dans le processus de recrutement des ivoiriens en Tunisie, étant donnée l'absence de mandat attribué à ces derniers en la matière. La remonté d'informations via ces agences doit être formalisée et structurée.

S'agissant de l'emploi des ivoiriens en Tunisie, la coopération entre agences de placement publiques des deux pays peut être impulser et permettrait de combler le manque d'information des deux côtés sur les marchés respectifs ainsi que les offres disponibles et les profils des migrants et migrants potentiels entre les deux pays. Cette coopération est de nature à rationaliser les placements et recrutements dans les deux pays, basés sur des évidences empiriques et une lecture contextualisée des réalités des deux marchés du travail. Un échange d'expériences et de bonnes pratiques en vigueur pourrait constituer un des piliers de cette coopération.

## **6. Révision du statut des AEP leur permettant d'opérer à l'international et renforcer la réglementation permettant de les contrôler**

Les AEP en Côte d'Ivoire ne sont pas autorisées aujourd'hui à jouer un rôle actif d'intermédiation sur le marché international de travail en matière de placement des travailleurs ivoiriens. Cette insuffisance contribue largement à alimenter les dérives et pratiques illégales, qui font de l'informalité du placement à l'international une pratique courante pour des agences et des intermédiaires le plus souvent non agréées. L'Agence Emploi Jeunes est confrontée aujourd'hui à de nombreux obstacles liés à la réglementation et au contrôle des agences de recrutement

et d'emploi privées. Principalement, l'absence de mandat et de mécanismes d'application permettant aux AEP de se conformer à la loi.

Il est donc nécessaire d'abord de commencer par une révision des lois et des procédures d'enregistrement et d'autorisation d'exercer pour les agences de recrutement et d'emploi privées (APE), leur autorisant d'aborder le placement à l'international de manière structurée et coordonnée avec l'AEJ. La législation actuelle ne précise pas les exigences pour le recrutement effectué par les AEP au niveau international.

Dans le même ordre d'idée, Il serait utile d'élaborer un cadre plus strict pour la surveillance et le contrôle des AEP. Cela contribuerait à les inciter à se conformer aux réglementations nationales concernant leur propre fonctionnement afin de renforcer la protection des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, une logique de partenariat public/privé devrait être progressivement instaurée. Cela suppose la mise en place de mécanismes et procédures favorisant une étroite collaboration entre opérateurs publics et privés du placement à l'international. Une approche de certification des AEP devrait remplacer celle d'un simple octroi d'autorisation de visa d'activité. Cette approche devrait s'inscrire dans une logique de partage d'information et d'accès aux connaissances mais surtout de renforcement de capacités, au profit des agences d'emploi privées au même titre que les services publics de l'emploi (de la sensibilisation, à l'orientation et aux outils visant le changement des pratiques).

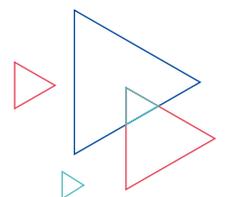
Par ailleurs, et afin d'impulser un dialogue social intégrant le placement à l'international, les AEP devraient se constituer en syndicat pour discuter et faire part de leurs préoccupations.

## **7. Communiquer, informer et protéger: le rôle de l'Etat, des partenaires sociaux et de la société civile**

De plus en plus d'évidences empiriques (témoignages de migrants de retours et faits avérés) confirment aujourd'hui le lien étroit existant entre le recrutement informel, l'exploitation des travailleurs ivoiriens à l'étranger et la traite des personnes. Les ivoiriens travaillant en Tunisie en situation informelle n'échappent pas à ce phénomène. Les réseaux de trafic se déploient du niveau national, régional vers le transnational. Ils impliquent des ivoiriens via des réseaux sociaux ou d'organismes communautaires et religieux, où les trafiquants peuvent être présents en toute discrétion. Ils impliquent aussi des ressortissants étrangers. Ce risque est aggravé avec une migration irrégulière ou un séjour irrégulier dans le pays d'accueil. Les travailleurs dont la protection n'est pas assurée par des contrats officiels et des mécanismes de surveillance deviennent très vulnérables au travail forcé ou à l'exploitation et aux abus de toutes natures. Ces risques sont donc étroitement liés et résultent directement des pratiques de recrutement et d'emploi de la main-d'œuvre.

Par conséquent, la reconnaissance de ces liens qui existent entre la migration non sécurisée, le séjour irrégulier et le recrutement informel et non équitable d'une part et l'exploitation et la traite des travailleurs migrants d'autre part, est nécessaire pour s'y attaquer et contrecarrer leurs sources profondes. Il s'agit d'impulser une prise de conscience de l'ampleur du phénomène et d'organiser les réponses institutionnelles appropriées.

La responsabilité est donc partagée ;le gouvernement via les structures publiques concernées doit d'abord, légiférer afin de garantir les bases légales de la migration sécurisée et du recrutement équitable. Il doit ensuite structurer les actions de placement à l'international, comme développé précédemment. Une approche inclusive est nécessaire et implique des partenariats public/privé pour le placement, avec les partenaires sociaux, syndicats et patronats, pour la protection et l'identification de l'appariement et avec la société civile pour



le plaidoyer, le contrôle et l'aide au recouvrement des droits des travailleurs migrants en situation de vulnérabilité.

Des mécanismes et une série d'actions doivent être mis en place afin d'accompagner toute réforme institutionnelle visant une protection des travailleurs migrants. Il s'agit de :

- Communiquer sur les voies formelles d'accès à des recrutements équitables à l'étranger et fournir des informations sur la manière dont les demandeurs d'emploi peuvent trouver un emploi grâce à des AEP agréées et réglementées pour le placement à l'international. De nombreux demandeurs d'emploi ne connaissent pas leurs droits au cours du processus de recherche d'un emploi, tant au niveau national qu'international, ni les procédures de recherche d'un emploi à l'étranger par des voies officielles. Le public ignore souvent les lois relatives au recrutement de la main-d'œuvre et ses principes fondamentaux, comme la gratuité des services de recrutement (Adebosin, 2019).
- Organiser des campagnes d'information et de sensibilisation et des couvertures médiatiques orientées grand public, sur les risques inhérents au recrutement de la main-d'œuvre informelle. Il s'agit de communiquer sur les pratiques de recrutement abusives et leur impact en matière de travail forcé, de servitude pour dettes et de traite des êtres humains. La population en général n'est pas consciente des différences qui existent entre les agences formelles et informelles et des risques liés au recrutement informel, notamment la traite des personnes, la migration clandestine et d'autres formes d'exploitation
- Soutenir les organisations syndicales des travailleurs en partenariat avec la société civile, dans leur effort de sensibilisation et de l'accès aux connaissances, d'orientation et de développement des outils visant la promotion du recrutement équitable et l'augmentation de la représentation des travailleurs migrants en leur sein. Des travailleurs syndiqués sont des travailleurs protégés.

## Recommandations pour la Tunisie

### 1. Accélérer les processus d'adoption des SNEI/SNM/SNE et des réformes nécessaires pour une intégration explicite de la migration du travail dans la planification stratégique et dans la pratique administrative

La Tunisie a développé depuis 2012 une ébauche d'une stratégie nationale migratoire qu'elle est encore en phase de révision. Depuis 2020, une stratégie nationale de l'emploi à l'international, comme composante de la stratégie nationale de l'emploi est prête et est aussi en phase d'adoption. Ces constructions stratégiques prennent certes en considération l'immigration de travail en Tunisie et lui consacre un axe favorisant un cadre global de l'emploi des étrangers en Tunisie et respectant les normes et référentiels internationaux. Cependant, ces stratégies ne sont pas encore opérationnelles et la Tunisie continue à gérer l'immigration et le travail des étrangers avec un cadre légal, des institutions et un mode de gouvernance non encore mis au niveau.

Il est donc nécessaire d'accélérer le processus d'adoption des dites stratégies et de mettre en œuvre les réformes multisectorielles nécessaires à l'implémentation des stratégies migratoire et de l'emploi à l'international.

En ce qui concerne le recrutement des travailleurs migrants en Tunisie, et pour le cas de cette étude celui des ivoiriens, la question n'est pas gérée de manière conventionnée par les structures publiques tunisiennes. Cependant, l'emploi des étrangers en Tunisie est

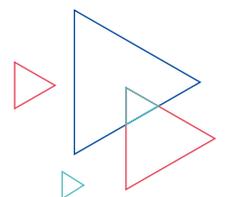
réglementé, et sa gestion s'opère par le biais des services de la DGPEMOE en respect à la législation en vigueur. Par ailleurs, l'ANETI ainsi que les agences privées d'emploi ne sont pas « autorisées » à intervenir dans ce dossier en matière de placement. Le cadre légal et les mandats des institutions limitent le champ d'intervention de ces agences.

Il est recommandé d'autoriser les agences de placement publiques et privées à considérer l'offre de travail des migrants internationaux dans leurs activités d'appariement sur le marché du travail national et international. Il s'agit avant tout d'une question de mandat nécessitant une orientation stratégique en matière d'intermédiation. Une convention bilatérale entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire dans le domaine de mobilité d'emploi et de recrutement nécessiterait, et autoriserait en même temps, cette ouverture institutionnelle.

Par ailleurs, les procédures portant sur le séjour des migrants en Tunisie, ne sont pas toujours respectées dans la pratique limitant ainsi le respect des droits des travailleurs migrants. L'allégement des lourdeurs administratives permettrait d'éviter de faire basculer des travailleurs migrants dans l'illégalité par défaut d'autorisation de travail et/ou de séjour délivré à temps de dans les délais légaux.

## 2. Harmoniser le cadre réglementaire et vulgariser ses dispositions

L'accumulation, au fil du temps, d'un ensemble de dispositions juridiques réglementant l'emploi des travailleurs étrangers, les modalités de leur recrutement, et les mécanismes de régulation du marché du travail national a affecté l'existence d'un cadre juridique harmonieux en la matière. Cette limite se vérifie d'abord entre les termes des textes juridiques nationaux qui, par le jeu de la restriction et de la dérogation, ont complexifié leur opérationnalisation sur le terrain. Notons également l'existence de différence entre l'esprit de certains textes par rapport à d'autres. C'est le cas, par exemple, de la durée d'un contrat de travail pour le travailleur étranger qui doit être obligatoirement de nature déterminée, selon l'article 258-2 du code du travail, alors qu'il peut être indéterminée au sens de la loi sur les travailleurs domestiques. Par ailleurs, la législation tunisienne enregistre certains écarts par rapport aux principes et directives concernant le recrutement équitable. Ce sont surtout par rapport aux principes 4 et 10 que les textes juridiques tunisiens enregistrent l'écart le plus important puisqu'ils n'abordent ni la question de la reconnaissance des qualifications ni l'exigence de faire disposer au profit des travailleurs migrants les informations relatives à leurs emplois et aux conditions de leur recrutement. En revanche, en référence à l'arsenal juridique tunisien, l'on peut se rendre compte que les dispositions qui y sont contenues sont en harmonie avec les principes 1, 7, 8 et 11 relatives au recrutement équitable. Pour le reste, c'est une situation mitigée qui est vérifiée dans le sens où les textes existants répondent en partie à l'esprit des principes relatifs au recrutement équitable. Par exemple, si on prend le cas du troisième principe qui recommande aux Etats que leurs politiques et leurs législations, en matière d'emploi, doivent s'appliquer à tous les travailleurs, recruteurs de main d'œuvre et employeurs, on peut considérer que la législation tunisienne répond en partie à cette disposition. En effet, si le principe général d'égalité en matière de droits et obligations entre travailleurs tunisiens et étrangers est clairement indiqué dans l'article 263 du code du travail, il n'en demeure pas moins que les exceptions apportées par le même texte peuvent renvoyer à certaines formes de discrimination entre les deux catégories de travailleurs (obligation d'avoir uniquement des contrats à durée déterminée, obligation d'obtenir une autorisation préalable de l'administration avant tout changement d'emploi, obligation de travailler uniquement dans la région mentionnée dans le contrat du travail même s'il s'agit du même employeur). Dans le même ordre d'idées, les exceptions comprises dans certaines dispositions de réglementations spécifiques autorisant l'emploi de la main d'œuvre étrangère en dehors des règles comprises dans le code du travail, crée une forme de discrimination entre travailleurs étrangers eux-mêmes (exemple: ceux occupés dans le secteur des hydrocarbures, des mines, de l'animation touristiques sont privilégiés par rapport à ceux qui sont occupés dans l'agriculture ou les



services). Notons finalement que la Tunisie est en cours d'évaluer l'opportunité de la ratification des conventions pertinentes relatives au travail des migrants ainsi que celle concernant les agences d'emploi privées.

En raison de l'ensemble de ces considérations, il importe aux décideurs tunisiens de procéder à :

- Etablir un cadre juridique harmonieux en matière d'emploi de la main d'œuvre étrangère soit en révisant les dispositions existantes notamment celles du code du travail, soit en adoptant un nouveau texte qui corrige les lacunes mentionnées préalablement.
- Vulgariser davantage les possibilités qu'offrent les dispositions actuelles en matière de recrutement de la main d'œuvre étrangère. Cela permettra d'éclaircir le flou ambiant caractérisant la question des autorisations accordées pour recourir à des travailleurs étrangers. A titre d'exemple, très peu d'acteurs connaissent même l'existence ou maîtrisent l'esprit des termes de l'article 260 du code du travail. Cette action de vulgarisation peut constituer une phase préalable à l'apparition d'une nouvelle réglementation.
- Mettre en harmonie la législation future avec les exigences de normes internationales en relation avec la question de l'emploi des travailleurs migrants ainsi que celles relatives aux agences privées de placement. Il serait ainsi judicieux à ce que ces nouveaux textes comprennent des dispositions permettant de professionnaliser le secteur et de le rendre plus accessible et plus opérationnel.

### **3. Renforcer le système d'information sur les migrations en Tunisie: impulser l'échange d'information administrative et développer et exploiter l'information statistique existante**

Le système d'information sur les migrations en Tunisie présente des insuffisances relevant de la plupart des domaines de couverture statistique du phénomène. La SNEI<sup>56</sup>, dans sa phase de diagnostic, développe les différents aspects à améliorer. En ce qui concerne cette étude, il est important de signaler que ces insuffisances portent aussi sur la migration de travail et le recrutement des travailleurs étrangers en Tunisie. Des défis majeurs doivent être surmontés pour une meilleure gouvernance du séjour et de l'emploi des étrangers en Tunisie, basée sur des données fiables et partagées.

D'abord, les données administratives portant sur le séjour et l'emploi des étrangers en Tunisie souffrent des problèmes d'harmonisation de nomenclature, de défaut de couverture et de partage interinstitutionnel.

Ensuite, les données relatives à l'emploi formel des étrangers en Tunisie (que ce soit celui des autorisations de travail que celui de la non soumission à ces autorisations) sont observées en flux annuels et l'on ne dispose pas de données en stock de travailleurs migrants. Ajoutant à cela le fait que l'absence de mandat pour l'agence d'emploi d'inscrire les demandes d'emploi des étrangers sur leur registre, handicape lourdement le suivi de l'évolution de l'emploi et du recrutement les concernant.

Notons aussi qu'il n'existe pas en Tunisie de données fiables portant sur l'immigration irrégulière, le recrutement et le travail illégal rendant compte de leur impact sur le bon fonctionnement du marché du travail et la protection des travailleurs migrants. Certes, de plus en plus d'informations et d'enquêtes partielles portent sur la situation des immigrés subsahariens et en particulier les catégories vulnérables, victimes d'exploitation ou de traite.

<sup>56</sup> Kriaa, Belhaj et Kaaniche 2020, Stratégie Nationale de l'emploi à l'international et de la protection des droits des travailleurs migrants, OIT 2020

Cela concerne de manière croissante les travailleurs et surtout travailleuses ivoiriennes en situation irrégulière en Tunisie, comme indiqué dans de récents rapports et enquêtes<sup>57</sup>. Cependant ces données ne sont pas suffisamment consistantes pour présenter des évidences indéniables.

Par ailleurs, les données statistiques présentent de leurs côtés d'autres insuffisances portant essentiellement sur la faible couverture des immigrés en Tunisie et leurs caractéristiques de séjour et d'emplois.

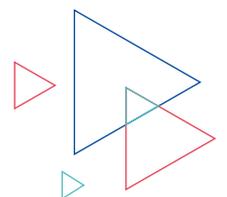
Enfin, les études prospectives portant sur les opportunités d'emploi aussi bien pour les nationaux que pour les étrangers manquent cruellement à la mise en place d'un système de veille sur le marché du travail et de projection basée sur des données et analyses fiables.

L'ensemble de ces constats montre clairement que le système d'information ne répond donc pas efficacement aux besoins des acteurs clefs en termes de partage et d'analyse des données sur l'immigration et le travail des étrangers en Tunisie, ce qui prive ces derniers de données fiables sur l'immigration formelle et informelle de travail. Il est donc nécessaire de renforcer ce système en améliorant les aspects suivants :

- Le renforcement de la qualité des données administratives existantes mais aussi une couverture statistique plus complète des différentes catégories de migrants est nécessaire pour une meilleure gestion de l'immigration de travail en Tunisie. A ce niveau, l'enquête Tunisia-HIMS menée par l'INS et dont les résultats viennent d'être publiés, fournit des données statistiques sur les immigrés en Tunisie avec des modules complets portant sur leurs emplois ainsi que sur les migrants vulnérables. Une exploitation des résultats de cette enquête permettra une meilleure compréhension des profils des immigrés en Tunisie et de leurs dynamiques, en particulier pour les ivoiriens.
- Améliorer et renforcer la coordination interinstitutionnelle et le partage des données sur le séjour, l'emploi des étrangers en Tunisie et systématiser ces échanges à travers des conventions multipartites entre les acteurs institutionnels. La finalité de cette démarche consiste à permettre aux différents intervenants sur cette question de jouer leurs rôles de manière efficace et en bénéficiant d'informations fiables, harmonisées et actualisées. Cela permet aussi de réaliser les études prospectives nécessaires pour une meilleure gouvernance de la migration du travail en Tunisie, de telle sorte que les recrutements correspondent aux besoins réels en qualifications des différents secteurs de l'économie.
- La mise en place d'un système de veille stratégique dont une de ces composantes porte sur le suivi de l'emploi des travailleurs immigrés en Tunisie et de leur recrutement. Cela nécessite un dispositif d'observation des stocks des travailleurs étrangers en Tunisie quel que soit leur statut de résidence et de travail permettant de lutter contre l'emploi informel. L'implication des agences publique et privées dans le processus de recrutement des travailleurs étrangers sur le marché national et de collecte de données s'y réfèrent, permet de renforcer ce système de veille.

Les rapports et enquêtes sur l'exploitation et la traite des travailleurs migrants mériteraient une attention particulière de la part des autorités afin de faire face à ces exactions dont la principale cause réside dans leurs conditions de recrutement dans des emplois informels.

57 Instance nationale de lutte contre la traite de personnes en Tunisie (2019), Rapport annuel de l'INLTP 2019



#### **4. Rationaliser l'approche de gestion de la main d'œuvre étrangère et en particulier ivoirienne en Tunisie en fonction de la réalité du terrain, des besoins du secteur productif et des objectifs stratégiques du pays dans sa dimension régionale**

Plusieurs études réalisées ces dernières années<sup>58</sup> mettent l'accent sur la pénurie réelle dans plusieurs secteurs d'activité en matière de main d'œuvre nationale. Bien que des disfonctionnements structurels existent réellement en matière d'appariement sur le marché du travail tunisien, dont les conséquences sont clairement paradoxales, d'un côté, un taux de chômage très élevé surtout pour les jeunes diplômés et de l'autre côté, des secteurs en manque critique d'employés. Le patronat mais aussi plusieurs observateurs avisés appellent clairement à la nécessité d'organiser le recours à une main d'œuvre étrangère disponible sur le marché national et qui travaille aujourd'hui de manière complètement informelle. Cette réalité appelle une réaction immédiate des autorités publiques en Tunisie afin d'anticiper et de contrecarrer une situation chaotique et prévisible à venir, dont les retombées se feraient rapidement sentir sur le plan économique, social et humanitaire. Economique, avec des secteurs tels que l'agriculture et les services en particulier qui ne trouveraient plus la main d'œuvre nécessaire pour subvenir à leurs besoins productifs. Social, étant donné que l'informalité est en train de créer un sentiment de rejet des travailleurs migrants par les nationaux. Et humanitaire, puisque cette situation verse dans la vulnérabilité, le besoin et l'exploitation des travailleurs migrants irréguliers en nombre de plus en plus croissant sur le territoire tunisien.

Pour faire face à cette situation, une réponse rapide doit être apportée par les autorités tunisiennes compétentes afin de mettre en place des mécanismes de régulation d'accès aux marchés du travail tunisien de la main d'œuvre étrangère, qui de toute les façons est déjà présente sur ce marché.

Cette réponse doit se référer à une meilleure interprétation du dispositif légal existant, en particulier des possibilités offertes par l'article 260 du code du travail, qui autorise les ministres concernés à recourir à une main d'œuvre étrangère pour répondre à des besoins conjoncturels dans des secteurs ou des régions demandeurs de main d'œuvre. Cette orientation permettrait d'agir sur le stock existant assurant au passage une meilleure protection des catégories de travailleurs étrangers vulnérables. Par ailleurs, une lecture plus extensive de l'article 280 du code du travail et de l'article 2 de la loi 93-11 portant sur les missions d'agence tunisienne de l'emploi, permettrait une consolidation de cette orientation.

A moyen et plus long terme, le levier de la coopération bilatérale permettrait d'agir sur les flux en régulant la demande de main d'œuvre étrangère par rapport aux besoins de l'économie nationale. Cela passe par l'organisation de recrutement de cette force de travail dès son pays d'origine à travers des conventions bilatérales structurant une demande réelle en Tunisie et une offre en Côte d'Ivoire qu'il s'agit d'organiser. Cette démarche permettra certainement de réduire l'accès informel au marché du travail national. Une migration circulaire et saisonnière dans des secteurs clefs peuvent être envisagées au même titre que des compétences spécifiques portant essentiellement sur l'emploi féminin dans le secteur des services à domicile entre autres. Cela permet aussi aux autorités tunisiennes d'apporter une meilleure réponse aux défis posés par la migration irrégulière et l'emploi informel des travailleurs migrants sur son territoire.

## 5. Renforcer la protection des travailleurs migrants en œuvrant pour une meilleure intégration professionnelle et sociale de ces derniers en Tunisie

La présence des subsahariens et des ivoiriens en particulier en Tunisie constitue aujourd'hui un état de fait, même si les statistiques, loin d'être précises, et surtout les discours officiels tendent à minimiser leurs effectifs réels et à inscrire leurs présences dans une logique de transit. Il est évident que le profil de ces migrants a tendance, depuis plus d'une décennie, à changer et la Tunisie est devenue pour une grande partie d'entre eux un pays de destination pour travailler et s'y installer, même si les raisons de cela et les horizons seraient variables. Cette tendance va se poursuivre et ses impacts se compliquer si rien n'est fait pour corriger cela. Sans la négliger, la solution sécuritaire ne peut en aucun cas en constituer une réponse efficace à ce phénomène. Seule une migration organisée peut apporter une réponse équitable aux migrants et au pays à la fois, comme développé précédemment.

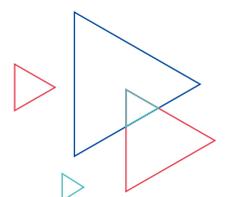
La majorité de ces migrants sont aujourd'hui en situation irrégulière et occupent des emplois très précaires. Cette situation a engendré un discours et des pratiques non conformes avec l'esprit et les directives de la loi de 2018 sur la lutte contre toutes les formes de discrimination. Il est donc nécessaire de contrecarrer cela et d'atténuer le discours montant qui considère que les migrants sont en train de prendre la place des tunisiens sur le marché du travail. Pour ce faire, le rôle de l'Etat mais surtout des partenaires sociaux et de la société civile serait primordial.

Un travail de sensibilisation du grand public et un plan de communication, accompagneraient une série d'actions de la société civile et de l'UGTT en particulier, afin d'assurer une meilleure intégration économique, professionnelle et sociale des travailleurs migrants. Afin de garantir plus de chances de réussite à une telle initiative, il serait opportun qu'elle cible aussi bien les tunisiens que les étrangers.

L'on peut ainsi capitaliser sur l'expérience de l'UGTT avec les centres pour migrants et l'enrichir. Informer les migrants sur leurs droits, les orienter vers les services publics pouvant les protéger, sont des activités qui devraient être plus intenses et mieux coordonnées entre tous les intervenants.

Le travail du tissu associatif au niveau local devrait aussi contribuer à une meilleure intégration sociale des migrants et leurs familles. Les municipalités devraient s'engager sur l'organisation et la coordination de ce type d'actions sur leurs territoires afin de garantir plus de cohésions sociales et prévenir des débordements de nature communautaires.

La société civile et les partenaires sociaux fournissent aujourd'hui un soutien direct au migrants victimes d'abus et un ensemble de services permettant de dénoncer ces abus et de renforcer la protection des migrants en Tunisie. Ces efforts doivent être plus coordonnés et les pouvoirs publics devraient s'orienter davantage vers une logique de partenariat avec la société civile et l'impliquer davantage, au même titre que les partenaires sociaux, dans la planification des activités communes de protection des travailleurs migrants et leur recrutement équitable. L'implication de la société civile en matière d'information des travailleurs étrangers sur les droits économiques et sociaux, de leur orientation vers les services permettant d'éventuelles prises en charge juridique, psychologique, sociale ou sanitaire en cas d'abus à leur égard pourraient être encouragées.



## Pistes de consolidation de la coopération bilatérale entre les deux pays

### 1. Inscrire la nécessité d'une convention bilatérale en matière de mobilité et de travail dans l'ordre du jour du dialogue entre les deux pays

Rappelons que la Tunisie et la Côte-d'Ivoire ont conclu plus de 13 protocoles et accords de coopération multisectoriels. Ces accords concernent différents domaines dont l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, l'emploi, les affaires sociales, la santé, les ressources forestières, la gestion des ressources hydrauliques, l'agriculture, les PME, l'artisanat, le tourisme et l'infrastructure. Mais toutes ces conventions ne traitent pas la migration de travail sûre et organisée entre les deux pays et ne proposent aucun cadre formel pour le recrutement.

Ainsi, la question de la mobilité des travailleurs entre les deux pays et celle du recrutement des ivoiriens en Tunisie et des tunisiens en Côte d'Ivoire, n'a pas été incluse au niveau de la coopération bilatérale jusqu'à aujourd'hui de manière explicite. Né en moins, une prise de conscience sur la nécessité d'en débattre est réellement palpable des deux côtés et ne tarderait pas à être mis sur la table des débats.

Une telle initiative est donc nécessaire et permettrait certainement le renforcement et l'optimisation des retombés escomptés d'une coopération déjà en place entre les deux pays et en particulier sur le plan du développement économique de ces relations.

### 2. Ancrer la coopération entre les deux pays en matière de migration de travail sur une dimension technique en plus de la dimension politique

La coopération bilatérale entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire ne devrait pas s'arrêter à la dimension politique. Elle devrait s'élargir à la dimension technique afin d'identifier les différents domaines (diplomatie, travail et intermédiation, social, formation, etc.) en relation avec la migration de travail et le recrutement équitable entre les deux pays. Une coopération et mise en connexion de structures spécialisées équivalentes des deux pays pourrait couvrir l'ensemble des domaines précités.

S'agissant du recrutement des ivoiriens en Tunisie, en amant de l'expérience migratoire, le fait est qu'aujourd'hui il y'a un manque évident de préparation, dans la phase pré-départ. Aucun mécanisme commun n'existe aujourd'hui pour une migration de travail organisée, ni pour un recrutement ciblé. Il n'existe pas d'échange d'information entre les deux pays sur les opportunités d'emplois respectifs, ni d'études prospectives sur les opportunités présentes et futurs d'emploi. Enfin, les deux pays n'échangent pas formellement sur la situation des travailleurs et migrants respectifs sur leurs territoires, ni en matière de profils ni en matière de situations sur le marché du travail. Rappelons que le processus de recrutement des travailleurs entre les deux pays est quasi absent par la voie formelle: ce vide a permis aux agences informelles et aux intermédiaires de toutes natures d'occuper une place sur ce marché, géré d'une manière illégale. L'informalité a ouvert les voies aux abus, à l'exploitation et à la violation des droits des travailleurs migrants.

Il est donc recommandé de créer un cadre global et des synergies institutionnelles entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire pour assurer des recrutements équitables et garantir une intermédiation qui soit conforme aux directives en relation avec l'emploi décent. Cela concerne l'ANETI et la DGPEMOE du côté tunisien et en particulier l'AEJ du côté ivoirien, ouvert aux

partenariats avec les agences privées de placement mais surtout aux partenaires sociaux dans les deux pays.

Une connexion formelle en particulier entre les agences d'emploi des deux pays, devrait permettre une meilleure maîtrise des flux migratoires et une plus forte protection des travailleurs et un recrutement formel plus équitable. Il s'agit d'impulser une collaboration entre l'ANETI et l'AEJ dans une logique d'échange d'informations, de mise en place de procédures et mécanismes favorisant des recrutements croisés et de partage d'expériences

Par ailleurs, la Tunisie possède une expérience certaine en matière de gestion de sa diaspora et de placement de ses nationaux sur le marché international du travail. Une perspective réelle de coopération et d'échange d'expérience avec la Côte d'Ivoire dans ce domaine peut créer des synergies entre les deux pays ainsi qu'un renforcement de capacité certain des institutions ivoiriennes en matière de placement à l'international. Une collaboration dans ce sens, soutenue par l'OIT constitue une perspective d'actions effectives et efficaces dans ce sens entre les deux pays.

### **3. Développer les initiatives de coopération entre les partenaires sociaux respectifs dans les deux pays afin de garantir des pratiques de recrutement protégeant les droits des travailleurs migrants**

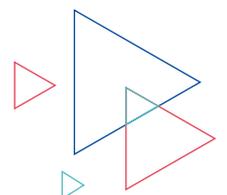
L'implication des partenaires sociaux, syndicats de travailleurs et patronats, en matière d'engagement effective au profit du recrutement équitable entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire est à géométrie variable et les centres de leurs intérêts peuvent diverger et cela s'exprime à travers le dialogue social.

En Tunisie comme en Côte d'Ivoire les syndicats des travailleurs jouent un rôle important dans la protection des droits des travailleurs. Ils devraient œuvrer davantage afin d'adopter un programme national sur le recrutement équitable et pour fournir de meilleurs services aux membres et aux travailleurs migrants en soutenant l'élaboration d'un manuel sur le recrutement de travailleurs migrants.

S'agissant des travailleurs migrants, l'UGTT est engagé en Tunisie, avec le soutien de l'OIT, dans des programmes d'assistance, en particulier à travers les centres de ressources pour les migrants (CRM), par l'information, l'orientation et la connaissance des risques encourus par ces derniers et en particulier ceux qui sont en situation irrégulière. Elle œuvre ainsi pour leurs syndicalisations pour mieux garantir leurs droits, même si le statut des travailleurs informels ne leur permet pas d'être officiellement syndiqués. Le dispositif des CRM permet aussi de recenser objectivement ces travailleurs et donne ainsi plus de poids au syndicat dans ses actions en leur faveur. L'UGTT est par ailleurs, engagé dans des actions de formation de ses délégués syndicaux, au niveau régional et professionnel, en matière de protection des travailleurs migrants.

En Côte d'Ivoire l'UGTCI et Le CNLTP, adoptent une approche de plaidoyer visant à améliorer le processus de recrutement des ivoiriens à l'étrangers. Elles réclament l'institutionnalisation des mécanismes et procédures en matière de migration de travail en Côte d'Ivoire afin d'assurer un recrutement équitable et la protection de leurs droits.

En matière de coopération entre les syndicats des travailleurs dans les deux pays, des initiatives ont été lancées et il est important de les soutenir afin de créer un cadre syndical commun œuvrant à la protection des travailleurs dans les deux pays et en particulier les migrants d'entre eux.



Un protocole de partenariat entre l'UGTT et l'UGTCI est en cours d'élaboration. Ce protocole permettra à l'UGTCI de bénéficier de l'expérience de l'UGTT en matière d'encadrement des travailleurs migrants. Un échange de bonnes pratiques et d'expériences est aussi à l'étude via un renforcement de capacités pour les agents syndicalistes de l'UGTCI.

Par ailleurs, le développement d'un cadre d'échange et de partage de données entre les deux syndicats devrait être en cours d'élaboration. Ce protocole permettrait de développer les capacités des dirigeants syndicaux, en Côte d'Ivoire comme en Tunisie, pour une meilleure sensibilisation aux défis soulevés par l'émigration de travail, de mettre en place des structures dédiées à la migration au sein des organisations syndicales, et former les militants pour une meilleure sensibilisation à l'amélioration des conditions de travail des migrants et valorisant l'apport des travailleurs migrants.

Il est important que ces syndicats impulsent conjointement et en partenariat avec leurs gouvernements respectifs, l'élaboration de stratégie intégrée pour lutter contre le recrutement informel. Ils ont ainsi un rôle important à jouer, en poussant vers l'amélioration des capacités institutionnelles en matière de recrutement équitable.

S'agissant du rôle du patronat dans les deux pays, rappelons d'abord qu'il existe une souplesse limitée législative et au niveau du code des investissements, en matière de l'emploi des étrangers, pour les secteurs prioritaires, qui expriment un besoin en main d'œuvre avec des qualifications spécifiques. Le profil de l'offre de travail ivoirienne migrante actuellement en Tunisie ou aspirant à cela, présente des qualifications qui pourraient intéresser les employeurs tunisiens dans des secteurs comme l'agricole, l'industriel ou les services. Ces secteurs souffrent d'une pénurie de main d'œuvre, non seulement en terme quantitatif par le manque de qualifications sur le marché local, mais aussi par le fait que plusieurs secteurs d'activités n'attirent pas aujourd'hui les jeunes tunisiens en quête d'emploi comme le secteur du BTP, Restauration, l'agriculture, .... Cette situation est évoquée avec insistance par le patronat en Tunisie qui exprime son inquiétude par rapport à cette pénurie. Cette prise de conscience manque cependant d'actions concrètes et la place très limitée de la migration de travail dans le dialogue tripartite en témoigne.

Il est donc nécessaire que le patronat joue un rôle plus actif, en particulier en fondant ces sollicitations sur les possibilités que le cadre réglementaire national, en matière de travail des étrangers, peut apporter à travers une lecture plus stricte des textes ainsi que leur amendement si nécessaire.

Par ailleurs, le patronat devrait aussi œuvrer pour une meilleure structuration de la branche des agences de placement privée. Cela leur permettrait d'être mobilisatrice d'une nouvelle vision de l'intermédiation sur le marché national et international du travail. Ces dernières n'ont pas aujourd'hui le poids nécessaire pour mieux agir sur la réalité de leur marché.

Ces actions gagneraient à être portées par un cadre de coopération entre patronats des deux pays, étant donné que les AEP en Côte d'Ivoire présente les mêmes défaillances et limites précitées dans le contexte tunisien et même plus sur le plan du placement à l'international. Des programmes de renforcement de capacités devraient être impulsés mutuellement en matière de gouvernance des AEP et d'élargissement de leurs champs d'action dans les deux pays et en partenariat avec les services publics de l'emploi.

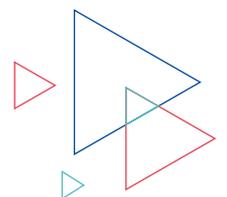
Enfin, les centrales patronales dans les deux pays gagneraient à coopérer au moins sur deux plans. D'abord, un échange d'information sur les caractéristiques et besoins sectoriels dans les deux pays permettant de créer un lien nécessaire entre investissement croisé et mobilité de travail. Ensuite, une collaboration étroite peut être initiée en vue de travailler en commun sur le changement nécessaire du modèle économique des agences d'emploi privées. En aval de cette démarche qui s'inscrit dans une professionnalisation nécessaire de l'intermédiation dans

sa dimension managériale, les AEP et le patronat en général par ses différentes fédérations, devraient élaborer une charte pour le recrutement équitable applicable dans les deux pays.

#### **4. Intensifier les échanges d'information et de coopération entre acteurs de la société civile et instances publiques de lutte contre la traite afin de réduire la vulnérabilité des travailleurs migrants**

En ce qui concerne l'axe Tunisie-Côte d'Ivoire, et comme développé précédemment, la société civile, a un rôle important à jouer afin de collecter et d'échanger un maximum d'information sur les cas d'exploitation et de traite des personnes et travailleurs migrants. Leur rôle de plaidoyer est capital dans ce domaine. Les acteurs de la société civile doivent intensifier leur collaboration afin de soutenir les activités de prévention pour identifier et lutter contre ces abus. Elles œuvreraient aussi afin de promouvoir la sensibilisation du public et l'orientation des médias afin de rendre compte équitablement de la réalité de la migration de main-d'œuvre et à prévenir contre les abus dans le processus de recrutement et d'emploi.

Dans le même ordre d'idée et sur le plan des instances publiques, un accord entre les CNLTP en Côte d'Ivoire et l'INLTP en Tunisie est en cours d'élaboration. Il porterait sur plusieurs axes dont principalement la protection des catégories de migrants les plus vulnérables parmi lesquelles les femmes ivoiriennes victimes de traite dans le secteur du travail domestique. La signature d'une convention de partenariat entre ces deux institutions vise à mettre en place un dialogue entre les différents acteurs concernés, afin d'échanger sur leurs défis respectifs et les réponses qu'ils doivent apporter, mais aussi d'encourager le partenariat et la coopération entre les institutions des deux pays. Un ensemble de pistes de collaboration ont été préparées projetant les bases d'une coopération plus étroite engagée pour lutter d'une manière plus efficace contre la traite dans les deux pays. Il est important que ce processus de collaboration puisse aboutir afin de permettre aux deux instances, en collaboration avec l'ensemble des acteurs de la société civile dans les deux pays, de contribuer efficacement à la lutte contre toutes les dérives engendrées par les recrutements et l'emploi informel des travailleurs migrants.

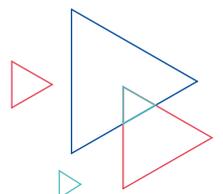


# Bibliographie

---

- Banque mondiale (2014), Tunisie: Revue des politiques de développement La Révolution Inachevée Créer des opportunités, des emplois de qualité et de la richesse pour tous les Tunisiens, Rapport No. 86179-TN.
- Banque mondiale. 2020. Côte d'Ivoire 10e rapport sur la situation économique: l'impact de la Covid-19 sur les entreprises et les ménages ivoiriens.
- Ben Achour S. (2019), Les libertés individuelles des étrangères et des étrangers en Tunisie: Les métèques de la République, Edition: 1ère Edition Mai 2019 / Impression Offset – Heidelberg, ISBN: 978-9973-0976-0-6.
- Ben Sedrine, S. (2018), Défis à relever pour un accueil décent de la migration subsaharienne en Tunisie. Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 4/2018.
- BIT (2019), Principes Généraux et Directives Opérationnelles concernant le Recrutement Équitable et Définition des Commissions de Recrutement et Frais Connexes. Organisation Internationale du Travail - Service des Principes et Droits Fondamentaux au Travail, Programme des Migrations - Genève: ISBN 978-92-2-133415-6 (imprimé) ISBN 978-92-2-133416-3 (web pdf)
- BIT (2021), Enquête rapide sur l'impact de la COVID 19 sur les travailleurs migrants en Tunisie, Bureau de Tunis, projet FAIR II (2018-2021), Tunis.
- Cassarini C. (2020), L'immigration subsaharienne en Tunisie: de la reconnaissance d'un fait social à la création d'un enjeu gestionnaire, Migrations Société 2020/1 (N° 179), pages 43 à 57
- FAURE JS (2014), « le recrutement éthique: bonnes pratiques pour une démarche responsable », Paris, Dunod, 208 pages.
- Flan Moquet C. (2020), L'immigration de travail en Côte d'Ivoire: Historique, enjeux et perspectives. Bureau de la Friedrich-Ebert Stiftung (FES) Côte d'Ivoire.
- GIZ (2018), Profil du marché de la Côte d'Ivoire, Fiche synthétique de l'étude de marché sur le potentiel des produits et services tunisiens sur le marché ivoirien.
- Hanafi S. (2014), Examen des législations et des pratiques concernant les travailleurs migrants et recommandations en vue de mieux protéger les travailleurs migrants, hommes et femmes, Projet: « Améliorer la gouvernance de la migration de main d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants » IRAM. OIT et Confédération Suisse.
- Instance nationale de lutte contre la traite de personnes en Tunisie (2018), Rapport annuel de l'INLTP 2018
- Instance nationale de lutte contre la traite de personnes en Tunisie (2019), Rapport annuel de l'INLTP 2019
- IOM (2015), Recruitment monitoring and migrant welfare assistance, what works?
- Lefeuvre I, Roubaud F, Torelli C, Zanuso C. (2017) « Insertion des jeunes sur le marché du travail en Côte d'Ivoire: La bombe à retardement est-elle dégonflée ? », Afrique contemporaine (N° 263-264).

- Jelassi M. (2019), rapport d'analyse des données sur les cas de discrimination récoltés par les points anti-discrimination, projet « Pour la Consolidation des Capacités de la Société Civile Tunisienne dans la Lutte Contre les Formes de Discrimination », implémenté par Minority Rights Group International en partenariat avec Damj l'Association Tunisienne pour la Justice et l'Égalité.
- Kriaa M, Belhaj A et Kaaniche M. (2020), Proposition d'une stratégie Nationale de l'emploi à l'international et de la protection des droits des travailleurs migrants, OIT.
- Labidi L, Bennour L, Jaidi A. (2017), L'emploi formel et informel des travailleurs immigrés en Tunisie: cartographie et profils socioéconomiques des travailleurs immigrés en Tunisie. ONM, BIT et HCDH.
- Nasraoui M. (2017), Les travailleurs migrants subsahariens en Tunisie face aux restrictions législatives sur l'emploi des étrangers », Revue européenne des migrations internationales vol. 33 - n°4-2017.
- OCDE/Centre Ivoirien de Recherches Economiques et Sociales (2017), « Paysage de la migration en Côte d'Ivoire », dans Interactions entre politiques publiques, migrations et développement en Côte d'Ivoire, Éditions OCDE, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264277090-6-fr>.
- OIM (2020), Une étude exploratoire sur le recrutement de la main d'œuvre et les mécanismes de protection des travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest: L'étude de cas de la Côte d'Ivoire, de la Gambie du Ghana, du Nigéria et du Sénégal.
- OIM (2021), Une étude exploratoire sur le recrutement de la main-d'œuvre et les mécanismes de protection des travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest: Étude de cas de la Côte d'Ivoire, de la Gambie, du Ghana, du Nigéria et du Sénégal. OIM, Genève.
- OIM Côte d'Ivoire (2018), Rapport de profilage des migrants ivoiriens 2017, programme « Initiative conjointe FFUE-OIM pour la Protection et la Réintégration des migrants en Côte d'Ivoire ».
- OIM Côte d'Ivoire (2019), La république de Côte d'Ivoire: profil 2019, indicateurs de gouvernance des migrations.
- OIM Côte d'Ivoire (2020), Migration de retour: lien entre irrégularité et renforcement de la vulnérabilité des migrants ivoiriens en Tunisie, au Maroc et en Algérie.
- OIM Côte d'Ivoire (2021a), « Le trafic illicite et la traite de migrants ivoiriens le long de la Route Méditerranéenne centrale et occidentale », atelier de validation de la recherche: Hôtel Palm Club, Abidjan, Côte d'Ivoire Mercredi 5 mai 2021.
- OIM Côte d'Ivoire (2021b), Rapport de profilage des migrants ivoiriens 2017 – 2020.
- OIT (2019a), Boîte à outils de formation - Établir des processus de recrutement équitables – Module 2: Le cadre juridique et normatif pour un recrutement équitable.
- OIT (2019b), Diagnostic sur les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie / Organisation internationale du Travail, Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), Service de la Migration de main-d'œuvre (MIGRANT), Tunisie ISBN: 978-92-2-134096-6 (imprimé); 978-92-2-134097-3 (Web PDF).
- OIT (2021), Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT: stratégie 2021-2025, Faire le point et aller de l'avant. Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT).



- POUESSEL S. (2012), De la méconnaissance à la cohabitation: Expériences tunisiennes d'une migration subsaharienne en mutation In: Le Maghreb et son sud: vers des liens renouvelés [en ligne]. Paris: CNRS Éditions, 2012 (généralisé le 11 mai 2021). Disponible sur Internet: ISBN: 9782271129857. DOI: <https://doi.org/10.4000/books.editions-cnrs.22878>.
- Terre d'asile Tunisie (2016), Portraits de migrants: Description de l'immigration en Tunisie par les migrants accompagnés à la permanence d'accueil de Terre d'Asile Tunisie de janvier 2014 à mars 2016
- Terre d'asile Tunisie (2020), L'accès au travail des migrants en Tunisie: Du cadre juridique à la pratique. Dans le cadre de son projet de « Plateformes d'assistance aux migrants dans le Grand Tunis et dans la région de Sfax » (PMGTS 3) soutenu par la Coopération Suisse.
- Zeufack, A. & al (2020), Africa's Pulse, No. 21 (Avril). Washington, DC. Doi: 10.1596/978-1-4648-1569-0. La Banque mondiale. Licence: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

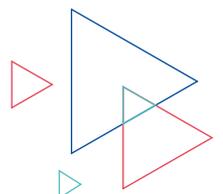
# Annexes

## Annexe 1: Les principaux acteurs étatiques et non gouvernementaux, en Tunisie et en Côte d'Ivoire, directement ou indirectement impliqués dans la migration et le recrutement des travailleurs migrants ivoiriens

► **Tableau 1: Cartographie des acteurs en Tunisie**

Acteurs	Description des mandats et compétences
<b>Les institutions étatiques</b>	
<b>Ministère des Affaires Etrangères (MAE)</b>	<p>Le Ministère des Affaires Etrangères (MAE) mène naturellement les négociations bilatérales et multilatérales et ratifie pour la Tunisie les accords internationaux notamment en matière de migration. Il est souvent leader dans ces négociations et fait intervenir les ministères techniques concernés. Par cette fonction, il constitue ainsi un acteur incontournable de la gestion de la migration.</p> <p>Il vise à assurer les objectifs suivants :</p> <p>Elaborer et mettre en œuvre la politique étrangère du Gouvernement conformément aux orientations et aux options définies par le Chef de l'Etat.</p> <p>Maintenir et développer les rapports d'amitié et de coopération avec les Etats étrangers et les institutions et organisations internationales.</p> <p>Assurer la représentation de la République tunisienne auprès des Etats étrangers et des Institutions et Organisations Internationales.</p> <p>Protéger, défendre, sauvegarder, à l'étranger, les droits et intérêts matériels et moraux de la Tunisie ainsi que de ses ressortissants.</p> <p>Au sein du MAE, la Direction Générale des Affaires Consulaires a développé le système GELIA, une base des données sur les Tunisiens à l'étranger basée sur les données collectées par les consulats tunisiens à l'étranger.<sup>59</sup></p> <p><b>Commission mixte Tunisie-Côte d'Ivoire</b></p> <p>En avril 2016, les travaux de la 8e session de la Haute commission mixte Tuniso-ivoirienne, à Abidjan en Côte-d'Ivoire a été conclue par la signature de 13 protocoles et accords. Ces accords concernent différents domaines dont l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, l'emploi, les affaires sociales, la santé, les ressources forestières, la gestion des ressources hydrauliques, l'agriculture, les PME, l'artisanat, le tourisme et l'infrastructure</p>
<b>Ministère de l'intérieur</b>	<b>Le ministère de l'intérieur</b> accorde une importance à l'amélioration de la gouvernance de la migration dont il joue un rôle primordial dans la gestion de la migration. Cet acteur institutionnel délivre aux ressortissants provenant des pays étrangers des permis de séjours.
<b>Ministère de la justice</b>	<b>Le ministère de la justice</b> veille et met l'accent sur la nécessité de la cohérence légale en termes des accords sur la mobilité avec les autres pays.
<b>Autres Ministères techniques</b>	<b>Les ministères techniques</b> , tels que le ministère de l'éducation, le ministère de la santé ou le ministère de l'enseignement supérieur et d'autres ministères travaillent sur la question de la gestion du processus de la migration en termes de coopération internationale. Cette coopération vise à assurer la performance de la mobilité des compétences.

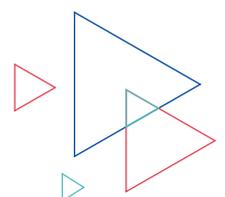
59 Mohamed Kriaa, 2014



Acteurs	Description des mandats et compétences
<b>Ministère des affaires sociales (MAS)</b>	<p>Le MAS intervient dans le dossier de la migration à plusieurs niveaux et avec plusieurs structures. Nous citons essentiellement l'office des Tunisiens à l'étranger (OTE) et deux directions: la direction générale de la coopération internationale en matière de migration et la direction générale de planification et suivi des migrants.</p> <p>En tant qu'intervenant sur le marché de l'emploi et celui de la migration, le MAS est en relation d'échange de données avec la CNRPS et la CNSS. Le MAS relève le problème majeur de l'absence de l'identifiant unique entre ces sources, et cherche à croiser ses données avec celles du Ministère de l'Intérieur pour plus de fiabilité. Le MAS communique ses données aussi au Ministère des Finances, au Ministère de la Santé et au Ministère du Transport.</p>
	<p>Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE) sous la tutelle du Ministère des affaires sociales L'OTE est créé en juin 1988 (Art.14 loi n° 60-88 du 2 juin 1988) sous la tutelle du Ministère des affaires sociales. Il met l'accent sur l'importance des valeurs de l'engagement, le respect et le professionnalisme. Il fournit au gouvernement les éléments et les données qui permettent de mettre en œuvre une politique d'encadrement et d'assistance aux TRE60. L'OTE cherche à :</p> <p>Elaborer et exécuter des programmes ciblés (migrants et leurs familles).  Collecter et transmettre à l'ONM des données concernant (migrants et leurs familles).  Assurer l'accueil quotidien des citoyens, étudier leurs doléances et assurer leur suivi  Fournir les informations relatives à l'investissement et aux avantages accordés à la création des projets.  Informier et orienter les TRE concernés par les conventions bilatérales dans le domaine de la sécurité sociale et assurer l'information douanière et économique.  Intervenir pour résoudre les problèmes familiaux et assister les TRE dans la réalisation de leurs projets.  Organiser des cours d'été de langue arabe, des colonies de vacances, des voyages d'exploration et d'études organisés périodiquement pendant les vacances scolaires pour les jeunes TRE.  Organiser des séminaires et des rencontres au profit des TRE.  Faire connaître aux investisseurs TRE les atouts économiques et le climat d'investissement.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)</b></p> <p>La CNSS est un établissement public sous la tutelle du Ministère des affaires sociales doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière et rattaché au Ministère des Affaires Sociales. Elle a son siège à Tunis et son action est prolongée par 49 bureaux régionaux, locaux et antennes.</p> <p>La Caisse Nationale de Sécurité Sociale est chargée de la gestion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► du régime des prestations familiales, (les allocations familiales et la majoration pour salaire unique, les allocations pour le congé de naissance, les allocations pour le congé de jeunes travailleurs).</li> <li>► du régime des assurances sociales, (indemnité de décès, capital-décès).</li> <li>► des régimes des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants pour les salariés et les non-salariés ainsi que du régime de retraite complémentaire pour les salariés du secteur non agricole dont la rémunération dépasse 6 fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig).</li> </ul> <p>En outre la CNSS mène une action sociale. Elle veille à l'application des conventions bilatérales de sécurité sociale conclues avec certains pays. La CNSS possède des données sur les migrants conventionnés en coopérant avec l'ATCT. Ces informations concernent la coopération technique et les détachés. En plus, la CNSS possède des données sur les Tunisiens à l'étranger hors convention mais qui ne sont pas complètes à cause du régime déclaratif et du non suivi de ces Tunisiens.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Caisse Nationale de la Retraite et de la Prévoyance Sociale (CNRPS)</b></p> <p>La CNRPS sous la tutelle du Ministère des affaires sociales gère les informations relatives à la fonction publique et aux fonctionnaires. La caisse est donc étroitement liée au processus de coopération technique et intervient dans le système d'information sur la migration à travers ses échanges avec l'ATCT, la CRESS et le CNI pour actualiser la situation des fonctionnaires et coopérants dans son système de gestion de paie INSAF.</p>

60 Site officiel de l'OTE. Adresse : »[www.ote.nat.tn](http://www.ote.nat.tn)“

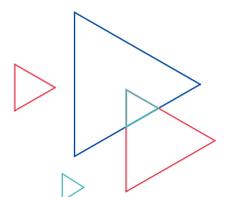
Acteurs	Description des mandats et compétences
	<p style="text-align: center;"><b>Direction Générale de l'inspection du travail et de la conciliation</b></p> <p>Les agents de l'inspection du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant les relations du travail ou qui en découlent, dans tous les domaines d'activité prévus à l'article premier du Code du travail.</p> <p>Ils sont également chargés de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'appliquer la législation du travail.</p> <p>Ils doivent porter à l'attention des autorités compétentes toute déficience ou abus qui n'est pas spécifiquement couvert par les dispositions légales en vigueur.</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Observatoire National des Migrations (ONM)</b></p> <p>L'Observatoire National de la Migration (ONM) créé au mois d'avril 2014 sous la tutelle du Ministère des Affaires Sociales est un établissement public à caractère administratif. Il a pour mission d'observer le phénomène de la migration, d'en collecter les informations et les données sur le plan national et international. Il a la responsabilité de mettre à jour, d'analyser et de répertorier les données sur la migration ainsi que de développer le domaine de la recherche en encourageant les études relatives à la migration et en prospectant sur ses horizons futurs.</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Guichet Unique des Tunisiens à l'étranger sous la tutelle du Ministère des affaires sociales</b></p> <p>Le guichet unique est un centre d'information et de formalités diverses réunissant, en un même espace, les différentes administrations intervenant dans l'accomplissement des procédures de création d'entreprises et de dédouanement de biens.</p> <p>Les premiers guichets uniques ont été créés au sein des bureaux régionaux de la douane afin de permettre un service plus rapide et plus efficace dans la démarche de dédouanement des véhicules importés par les TRE. Par la suite, plusieurs autres institutions ont adhéré à cette idée en créant des guichets uniques facilitant l'accomplissement des procédures en relation avec les services qu'elles présentent.</p> <p>Nous trouvons essentiellement le guichet unique créé au sein de l'OTE et celui de l'Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation (APII) qui seront mis en évidence dans ce qui suit. Le Guichet Unique des Tunisiens à l'étranger sous la Tutelle du ministère des affaires sociales</p> <p>Le guichet unique des Tunisiens à l'étranger est ouvert au mois de juillet 2013 au siège de l'OTE à Tunis.</p> <p>Les services offerts:</p> <p>Il s'agit d'un groupement de structures et organismes de services destinés à la communauté tunisienne à l'étranger afin d'alléger les formalités administratives et de réduire les délais des prestations et le temps d'attente (un délai maximum de 48 heures, diverses prestations administratives: douanières, sociales, financières, etc).</p> <p>Cette structure prend aussi en charge les doléances des TRE.</p> <p>Théoriquement, tout TRE pourra accomplir, en un même lieu, toutes les démarches administratives requises pour son retour provisoire ou définitif, pour la création de projets et la recherche des informations nécessaires et pertinentes.</p>



Acteurs	Description des mandats et compétences
<b>Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi</b>	<p><b>Direction Générale du Placement à l'Étranger et de la Main d'œuvre Étrangère (DGPEME)</b></p> <p>La Direction Générale de placement à l'étranger et de la main d'œuvre étrangère (DGPEMOE) sous la tutelle du Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi a la compétence en matière d'élaboration des politiques et programmes de migration. Elle est également chargée de participer à la négociation des accords en matière de migration et a pour mission d'entreprendre avec les structures concernées les actions nécessaires pour la prospection et la valorisation des opportunités de placement à l'étranger et pour la réinsertion des travailleurs émigrés lors de leur retour.</p> <p>La DGPEMOE est responsable de l'instruction « des dossiers d'emploi de la main d'œuvre étrangère et de viser les contrats de travail y afférents ». L'octroi du visa prend en considération le respect de la préférence nationale en matière d'emploi, de manière que le contrat de travail de l'étranger n'est visé que s'il est justifié qu'il n'existe pas « des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement ».</p> <p>Elle exerce à l'égard des agences privées d'emploi à l'international les fonctions d'autorisation d'activité ainsi que celle de contrôle.</p> <p>L'obtention d'un titre de séjour temporaire pour l'exercice d'un travail salarié est donc conditionnée par l'autorisation de travail donnée par la DGPEMOE à travers le visa du contrat de travail. La condition de la priorité nationale consacrée par le Code de Travail se résout en fait à ne permettre l'emploi qu'à une main d'œuvre étrangère très limitée, particulièrement qualifiée, après vérification de l'inexistence d'une main d'œuvre nationale disponible pour cet emploi.</p> <p><b>Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI)</b></p> <p>L'ANETI est un établissement public à caractère non administratif, créé en vertu de la loi n° 93-11 du 17/02/93 et placée sous la tutelle du Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi.</p> <p>La principale mission de l'ANETI est la mise en œuvre de la politique du gouvernement relative à la promotion de l'emploi.</p> <p>L'ANETI est en charge d'assurer les actions suivantes :</p> <p>Placer la main d'œuvre tunisienne à l'étranger et veiller à la bonne réalisation de l'opération de placement. L'ANETI contient dans son dispositif une unité de migration et de regroupement familial qui se charge de répondre aux besoins des TRE pour ce qui est des questions d'ordre social.</p> <p>Fournir les informations nécessaires aux candidats à l'émigration par le biais du « référant à l'international » faisant partie du personnel de l'ANETI. Plusieurs programmes de coopération existent entre l'ANETI et certains pays d'accueil (i.e. Canada, France, Allemagne, etc.) afin de renforcer les capacités, aider à une bonne adaptation, et parfois assurer une formation complémentaire aux jeunes candidats à l'émigration.</p> <p>Réinsérer les travailleurs émigrés dans l'économie nationale après leur retour en Tunisie.</p> <p>Nouer des liens entre les offreurs et les demandeurs d'emploi aux niveaux national et international.</p>
<b>Ministère de l'économie des finances et l'appui à l'investissement</b>	<p><b>Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT)</b></p> <p>L'ATCT est une agence spécialisée en la prospection d'opportunités d'emploi et au placement des Tunisiens qualifiés à l'étranger. En 2012, elle a commencé à placer aussi des jeunes diplômés sans expérience professionnelle. Dans quelques cas, l'ATCT et l'ANETI échangent des dossiers de candidats pour un placement plus efficace sans que cela ne soit systématique.</p> <p>L'ATCT est Créée en avril 1972. Elle constitue un instrument privilégié de la coopération technique tunisienne. Placée sous la tutelle du Ministère de l'économie finances et appuis à l'investissement, l'ATCT est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Ses attributions sont fixées par la loi n° 72-35 du 27 avril 197261.</p> <p>Organisme à but non lucratif, l'ATCT est née de la volonté de la Tunisie de mobiliser son savoir-faire et ses compétences humaines et institutionnelles au service de la solidarité internationale et du développement.</p>

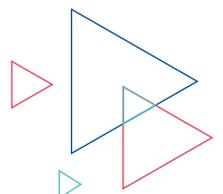
61 Site officiel de l'ATCT. Adresse : »[www.tunisie-competences.nat.tn](http://www.tunisie-competences.nat.tn)«

Acteurs	Description des mandats et compétences
	<p>L'une des principales missions de l'ATCT est l'identification, la sélection et le placement des cadres tunisiens à l'étranger selon les besoins des pays partenaires et amis et des organisations régionales et internationales, en puisant dans ses ressources en compétences parmi les cadres de l'administration tunisienne, des institutions universitaires et des entreprises publiques et privées.</p> <p>L'ATCT fournit les services suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► La formation et le perfectionnement des cadres étrangers en Tunisie. A ce titre, l'ATCT a assuré la formation de plus de 3 000 cadres de plus de 39 pays africains et arabes dans des domaines variés. Des formations à la carte et des formations standards sont organisées pour des groupes de 15 à 20 personnes toutes nationalités confondues.</li> <li>► L'organisation de formations complémentaires spécialisées au profit des candidats inscrits auprès de l'ATCT pour accroître leur chance de réussite aux entretiens avec les commissions de recrutements étrangères.</li> </ul> <p>Une plateforme réunissant toutes les informations relatives aux postes offerts à l'échelle internationale et qui peuvent intéresser les compétences tunisiennes. De même, le site de l'ATCT offre aux employeurs étrangers à la recherche de compétences tunisiennes une base de données des coopérants potentiels répondant aux critères exigés.</p> <p style="text-align: center;"><b>Institut National de la Statistique (INS)</b></p> <p>C'est un établissement public à caractère non administratif. Il est placé sous la tutelle du Ministère de l'économie des finances et l'appui à l'investissement. Il constitue en outre l'organisme central du système national de la statistique. Selon son statut, l'INS est administré par un conseil d'entreprises présidé par le Président Directeur Général de l'INS.</p> <p>D'une part, il fournit des données sur les migrations à partir des recensements de population effectués chaque dix ans, un mini-recensement chaque cinq ans et une enquête population emploi trimestrielle qui donne une vision sur la migration d'une façon générale et non la migration de travail.</p>
<p><b>Ministère de l'Industrie, de l'Energie et des Mines</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Le Guichet Unique de l'APII</b></p> <p>Le Guichet Unique de l'APII sous la tutelle du Ministère de l'Industrie, de l'Energie et des Mines: En février 2006, et en vertu d'une convention établie entre l'APII et le ministère des finances, le bureau de l'Interlocuteur Unique a été créé au sein du Guichet Unique faisant office de vis-à-vis unique des promoteurs dans l'accomplissement des formalités requises pour la constitution de leurs sociétés.</p> <p>Les services offerts: Ce bureau est chargé d'accomplir, dans les 24 heures, des formalités requises pour la constitution des entités juridiques à créer (personnes physiques, entreprise Individuelle et personnes morales sociétés anonymes (SA), des sociétés à responsabilité limitée (SARL) et des sociétés unipersonnelles à responsabilité limitée (SUARL), l'accomplissement des formalités d'obtention du numéro d'identification en douane (Code en douane)).</p> <p>Par ailleurs, et dans le cadre de son adhésion au programme d'action gouvernementale, relatif à l'administration communicante, l'APII a mis en place, un dispositif de constitution en ligne des sociétés, permettant l'accomplissement des prestations administratives et légales requises pour la constitution des SA, SARL et SUARL, dont les activités sont régies par les dispositions du code d'incitation aux investissements.</p>
<p><b>Haut conseil consultatif des Tunisiens de l'Etranger</b></p>	<p>Le conseil est une Institution de dialogue servant d'interface entre le pays de résidence, les tunisiens de l'étranger et la Tunisie. Il est censé assurer le suivi et l'évaluation des politiques migratoires, favoriser et soutenir toute initiative de nature à améliorer les conditions de vie des Tunisiens à l'étranger et dans le pays et assurer la promotion de la Tunisie et de ses projets à travers le monde</p>



Acteurs	Description des mandats et compétences
<b>Banque Centrale de Tunisie (BCT)</b>	<p>La Banque Centrale de Tunisie a pour mission générale de préserver la stabilité des prix. A cet effet, elle est chargée notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ de veiller sur la politique monétaire</li> <li>▶ de contrôler la circulation monétaire et de veiller au bon fonctionnement des systèmes de paiement et de garantir la stabilité, la solidité, l'efficacité ainsi que la sécurité de ces systèmes.</li> <li>▶ de superviser les établissements de crédit</li> <li>▶ de préserver la stabilité et la sécurité du système financier.</li> </ul> <p>Dans sa mission, la Banque Centrale collecte et gère des données sur les transferts et les revenus des travailleurs à l'étranger ainsi que toute information sur les produits et services financiers rendus aux migrants par les banques tunisiennes. Ces données ne sont pas régulièrement actualisées et elles sont limitées au niveau de la richesse, elles manquent notamment de répartition par région d'origine du migrant.</p>
Partenaires sociaux	
<b>UGTT</b>	<p>L'Union générale tunisienne d travail est une organisation syndicale tunisienne fondée le 20 janvier 1946. L'apport dans la construction et la gouvernance de la politique migratoire peut être effectif à plusieurs niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Assurer le respect des conditions de travail selon les normes internationales du travail, garantir une meilleure protection et couverture des droits des travailleurs migrants et renforcer les voies légales de migration.</li> <li>▶ Pousser le gouvernement tunisien à ratifier les conventions internationales concernant les droits des travailleurs émigrés et des réfugiés.</li> <li>▶ Favoriser la cohésion sociale en protégeant les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants.</li> <li>▶ Informer, préparer et protéger les candidats à la migration.</li> <li>▶ Informer, conseiller, représenter et protéger les travailleurs migrants dans les pays de destination.</li> <li>▶ Identifier et dénoncer des abus.</li> <li>▶ La Coopération syndicale entre pays d'origine et de destination permet de renforcer la protection des travailleurs et l'engagement dans le dialogue politique au niveau national et international.</li> <li>▶ Accompagnement des migrants de retour</li> </ul>
<b>UTICA</b>	<p>Crée en 1947, l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat est la centrale patronale nationale; elle regroupe les structures professionnelles des différents secteurs économiques non agricoles. L'apport dans la construction et la gouvernance de la politique migratoire peut être effectif à plusieurs niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Participer à la prévision des besoins du marché local en main d'œuvre et qualifications et à définir par conséquent une migration (émigration et immigration) de la main d'œuvre en harmonie avec les besoins du marché du travail local et dans une logique de complémentarité des marchés régionaux de l'emploi.</li> <li>▶ Identifier les formations nécessaires pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de travail et participer au développement et à la mise en œuvre de ces formations.</li> <li>▶ Coopérer avec le gouvernement pour définir les mécanismes nécessaires pour retenir les travailleurs qualifiés et les compétences nécessaires au développement national.</li> <li>▶ Participation à l'élaboration des accords en matière de migration de la main d'œuvre et contribuer à leur suivi et évaluation.</li> <li>▶ Participer à l'élaboration d'une stratégie efficace de retour et réintégration des migrants sur le marché du travail, dans une logique de développement régional, par une dynamique d'investissement de création de projets en harmonie avec le modèle de développement du pays. Le patronat utilisera ne cela sa connaissance des besoins des secteurs d'activité et des spécificités productives des régions ainsi que la structure de l'offre de travail.</li> </ul>

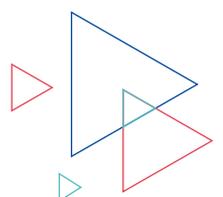
Acteurs	Description des mandats et compétences
<p><b>UTAP</b></p>	<p>L'Union tunisienne de l'agriculture et de la pêche, créée en 1949, est une organisation nationale, indépendante, démocratique et syndiquée, de développement et de services, qui vise à prendre soin des agriculteurs et des marins-pêcheurs. Les représenter, défendre leurs intérêts et protéger leurs droits.</p> <p>Ses objectifs sont: La représentation et la défense des intérêts des agriculteurs et marins. L'amélioration de leur situation économique et sociale. La contribution à la formation et à la sensibilisation des agriculteurs et leur encadrement.</p>
<p><b>Instance Nationale de lutte contre la traite</b> <b>INLTP</b></p>	<p>En février 2017 l'Instance Nationale de Lutte Contre la Traite des Personnes (INLTP), organe chargé en Tunisie de lutter contre le crime et protéger ses victimes a été créée. Depuis sa création, l'Instance Nationale de Lutte Contre la Traite des Personnes a joué un rôle déterminant dans la mise en place de politiques publiques, de renforcement des capacités ainsi que d'assistance directe aux victimes.</p> <p>Les missions de l'instance sont entre autres le développement d'une stratégie nationale de prévention et de lutte contre la traite, ainsi que de la mise en place de mécanismes coordonnés d'identification, de prise en charge et de protection des victimes, de réduction de la demande et aussi de poursuite judiciaire des auteurs. Ainsi la première stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes en Tunisie a été lancée en juillet 2018 pour la période 2018-2023.</p>
Autres structures et organismes	
<p><b>Etablissements privés de placement à l'étranger autorisés</b></p>	<p>Le réseau des agences privées de placement à l'international est constitué de 24 agences agréées par le MFPE. Un chiffre qui a évolué alors qu'on ne comptabilisait que deux agences en 2010 (année où le législateur tunisien a autorisé les opérateurs privés à placer les travailleurs tunisiens à l'étranger). Les données disponibles renseignent aussi que depuis cette date 33 agences ont été créées, et que les autorités administratives ont retiré l'autorisation à 9 parmi elles.</p> <p>Les chiffres de 2019 confirment la concentration des réalisations de tous les opérateurs sur deux destinations principales: l'Arabie Saoudite et le Qatar. La position singulière du Canada, de la France et de l'Allemagne reflète l'intervention de l'ANETI qui cible particulièrement les travailleurs du secteur privé.</p>
<p><b>Associations de migrants et de familles de migrants</b></p>	<p>Plusieurs associations sont actives dans le cadre de la migration, qu'il s'agisse d'associations de migrants à l'étranger ou de non migrants qui s'intéressent aux migrants de retour, leurs familles ou plus généralement à l'investissement et au développement régional. Ces associations sont le plus souvent présidées par des migrants résidant à l'étranger ou sont simplement des antennes d'associations de TRE en Europe, ce qui leur donne accès à des moyens de financement respectables. La plupart de ces associations agissent à l'échelle locale, leurs actions sont adressées d'abord aux migrants, ensuite à leurs familles et enfin aux habitants de leur localité ou région. Précisons que l'un des objectifs majeurs de ces associations consiste à encadrer les migrants et leurs familles, en favorisant le lien entre les enfants des migrants et leur région. Ces associations demandent avec insistance d'être associées à la conception et la gestion de la politique migratoire.</p>
<p><b>Organisations internationales</b></p>	<p><b>L'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)</b></p> <p>Création: L'OIM (1951) est une organisation intergouvernementale sans être une agence spécialisée de l'Organisation des Nations Unies, au sein de laquelle elle a un statut d'observateur et exerce un partenariat actif avec les différentes agences du Système. Elle travaille étroitement avec ses partenaires gouvernementaux, intergouvernementaux et non gouvernementaux.</p> <p>Mission et objectifs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► L'OIM s'efforce de promouvoir des migrations humaines et ordonnées dans l'intérêt de tous. Pour cela, elle offre des services et prodigue des conseils aux gouvernements et aux migrants.</li> <li>► La Tunisie est membre de l'OIM depuis 1999. La mission de l'OIM en Tunisie a été établie en 2001.</li> <li>► L'OIM déploie son action dans les quatre grands domaines de gestion des migrations qu'elle a elle-même définis:             <ul style="list-style-type: none"> <li>Le lien migration et développement;</li> <li>La migration assistée;</li> <li>La migration régulée;</li> <li>Les mesures à mettre en place face à la migration forcée.</li> </ul> </li> </ul>



Acteurs	Description des mandats et compétences
	<p>► Activités transversales: la promotion du droit international de la migration, le débat politique et l'effort d'orientation sur la scène migratoire, la protection des droits des migrants, la santé dans le contexte migratoire et la dimension spécifique de la migration.</p> <p style="text-align: center;"><b>L'Organisation International de Travail (OIT)</b></p> <p>Création: L'OIT a été fondée en 1919 sous l'égide du Traité de Versailles, qui a mis fin à la Première Guerre mondiale. La création de l'OIT s'inscrivait dans le droit fil de la réflexion selon laquelle une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale.</p> <p>Mission et objectifs: La mission de l'OIT s'articule en quatre grands objectifs stratégiques</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Promouvoir et mettre en œuvre les principes et les droits fondamentaux au travail</li> <li>► Accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi et un revenu décents</li> <li>► Etendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous</li> <li>► Renforcer le tripartisme et le dialogue social</li> </ul> <p>Pour atteindre ces objectifs, l'OIT est au service de ses mandats tripartites et de la société tout entière à travers une série d'activités, et notamment:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Formulation de politiques et de programmes internationaux pour promouvoir les droits fondamentaux de l'homme, améliorer les conditions de vie et de travail et multiplier les possibilités d'emploi</li> <li>► Elaboration de normes internationales du travail étayées par un système de contrôle unique en son genre</li> <li>► Vaste programme de coopération technique internationale conçu et exécuté en partenariat avec les mandants, afin d'aider les pays à faire fonctionner concrètement ces politiques</li> <li>► Activités de formation, d'éducation et de recherche à l'appui de toutes ces initiatives</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Le Haut-commissariat pour les réfugiés (UN HCR)</b></p> <p>Création: L'Office du Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés a été créé le 14 décembre 1950 par l'Assemblée générale des Nations Unies</p> <p>Mission et objectifs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Le HCR a pour mandat de diriger et de coordonner l'action internationale visant à protéger les réfugiés et à résoudre les problèmes des réfugiés dans le monde entier.</li> <li>► Il a pour but premier de sauvegarder les droits et le bien-être des réfugiés. Le HCR s'efforce de garantir que toute personne puisse exercer le droit de chercher asile et de trouver un refuge sûr dans un autre Etat, avec pour option de retourner chez elle de son plein gré, de s'intégrer sur place ou de se réinstaller dans un pays tiers. Le HCR a également pour mandat d'aider les apatrides.</li> <li>► En août 2011, les autorités tunisiennes ont officiellement sollicité l'aide du HCR pour élaborer une loi nationale sur l'asile. Si tous les pays de la région du Maghreb, hormis la Libye, sont signataires de la Convention de 1951 et de son Protocole de 1967, aucun ne s'est doté d'un régime national d'asile.</li> <li>► Par conséquent, le HCR est la seule entité qui assure l'enregistrement, la délivrance de papiers et la détermination du statut des demandeurs d'asile à travers l'Afrique du Nord.</li> </ul>

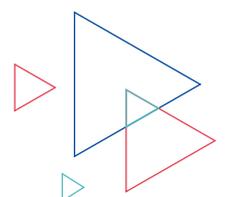
► **Tableau 2: Cartographie des acteurs en Côte d'Ivoire**

Acteurs	Description des mandats et compétences
<b>Les acteurs étatiques</b>	
<b>Le Ministère des Affaires Etrangères (MAE)</b>	<p style="text-align: center;"><b>Direction des Ivoiriens résidant à l'Étranger (IRE)</b></p> <p>Le Ministère des Affaires Etrangères (MAE) et en particulier sa direction des Ivoiriens résidant à l'Étranger (IRE), sont en charge de la coopération internationale et des négociations des accords bilatéraux et des protocoles d'accord avec les pays partenaires en matière de migration des Ivoiriens.</p> <p>La mise en œuvre des accords bilatéraux portant spécifiquement sur la promotion de la migration régulière et la circulation des ressortissants ivoiriens à l'étranger est supervisée conjointement par le MAE et la Direction des Ivoiriens de l'Extérieur (DGIE) du Ministère de l'Intégration et des Ivoiriens à l'Étranger (MIIE). Le MAE surveille en outre la circulation des ressortissants ivoiriens à l'étranger par le biais de ses consulats et missions à l'étranger.</p>
<b>Ministère de l'Intégration et des Ivoiriens à l'Étranger (MIIE)</b>	<p style="text-align: center;"><b>Direction des Ivoiriens de l'Extérieur (DGIE)</b></p> <p>Le Ministère de l'Intégration et des Ivoiriens à l'Étranger (MIIE) et sa Direction des Ivoiriens de l'Extérieur (DGIE), sont en charge, avec la MAE, de la coopération internationale et des négociations des accords bilatéraux et des protocoles d'accord avec les pays partenaires en matière de migration des Ivoiriens.</p> <p>Direction des Ivoiriens de l'Extérieur (DGIE)</p> <p>La mise en œuvre des accords bilatéraux portant spécifiquement sur la promotion de la migration régulière et la circulation des ressortissants ivoiriens à l'étranger est supervisée conjointement par la DGIE et le MAE.</p> <p>En outre, la DGIE assure l'accès à l'information et la protection des citoyens ivoiriens à l'étranger et est notamment un acteur clé en ce qui concerne le retour volontaire des migrants ivoiriens. En ce qui concerne la négociation des protocoles d'accord/accords de libre-échange, la DGIE est surtout impliquée si ceux-ci comportent un volet sur la migration (Konaté, 2019).</p> <p>Direction générale de l'intégration africaine (DGIA)</p> <p>La Direction générale de l'intégration africaine (DGIA) du Ministère de l'Intégration et des Ivoiriens à l'Étranger est aussi chargée d'appuyer la mise en œuvre du protocole de libre circulation de la CEDEAO et l'intégration des travailleurs migrants africains.</p>
<b>Le Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile</b>	<p style="text-align: center;"><b>Direction de la Surveillance du Territoire (DST)</b></p> <p>Le Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile et en particulier sa Direction de la Surveillance du Territoire (DST), se charge de la collecte de données sur les flux migratoires, le contrôle de l'immigration par les frontières nationales, l'exécution des procédures de police concernant les étrangers et la délivrance des passeports et des visas. La DST est un acteur clé dans la gestion des migrations et procède également à des enquêtes et à des entretiens avec les migrants de retour, concernant leur pays de destination et de la durée du séjour à l'étranger, entre autres facteurs. D'après la DST, certains migrants en situation irrégulière interrogés à leur retour en Côte d'Ivoire ont reconnu être recrutés pour travailler à l'étranger par des agences informelles. Ces agences ont ensuite été suivies et fermées par la DST (Fofana, 2019).</p> <p style="text-align: center;"><b>Direction Générale de la Police Nationale (DGPN)</b></p> <p>La Direction Générale de la Police Nationale relève également du Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile. On y trouve la Direction de la Police Criminelle, la Sous-Direction de la Lutte contre le Trafic, l'Exploitation des Enfants et la Délinquance Juvenile, aussi connue sous le nom d'unité de lutte contre les trafics de la police. Parmi les autres entités du ministère qui traitent de la question de la traite des êtres humains, citons la brigade Mondaine (chargée d'enquêter sur la prostitution et la des femmes) et l'unité de lutte contre le crime organisé transnational, qui est composé de plusieurs organismes d'application de la loi.</p>
<b>Le Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation</b>	<p>Le Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation est en charge des zones frontalières et de l'encadrement des collectivités territoriales décentralisées, dont les Préfets qui sont en charge des services sociaux, de la sécurité et de la police au niveau local.</p>



Acteurs	Description des mandats et compétences
<p><b>Le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale</b></p>	<p>Le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale et ses nombreuses structures internes sont directement responsables de plusieurs composantes principales liées à la création d'emplois, à la réduction du chômage et à la réduction de l'exclusion sociale en Côte d'Ivoire, telles que le développement et le suivi du Programme National d'Emploi ainsi que la promotion et le suivi de la mise en œuvre des programmes de création d'emplois et d'insertion socioprofessionnelle des personnes vulnérables. La Direction Générale du Travail au sein du Ministère est spécifiquement responsable de la conception des normes du travail.</p> <p style="text-align: center;"><b>Direction Générale du Travail</b></p> <p>Au sein de la Direction Générale du Travail, les responsables du travail sont également chargés de surveiller et de réglementer les agences de recrutement d'emploi privées (AEP) et de veiller à leur conformité avec le droit du travail (étape de préparation à l'évaluation des AEP pour s'assurer que les exigences sont respectées, la mise en œuvre de contrôles réguliers pour garantir la conformité). Les AEP en Côte d'Ivoire doivent notamment respecter les dispositions de l'article 11.2 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 sur le travail et du décret 96-193 du 7 mars 1996.</p> <p>La Direction Générale du Travail regroupe également la Direction de la Réglementation du Travail dont la responsabilité première est de réglementer les relations de travail et d'emploi, ce qui inclut le contrôle et la mise en œuvre des politiques liées à l'emploi, au travail et à la protection sociale. En outre, cette entité veille à ce que les lois nationales soient conformes au droit international du travail, tout en veillant à ce que les lois nationales du travail soient respectées, dont le décret 96-193 (mars 1996) sur les agences de recrutement et d'emploi privées.</p> <p style="text-align: center;"><b>Bureau central de l'Emploi du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale</b></p> <p>Une autre entité importante impliquée dans le secteur public de l'emploi ivoirien est le Bureau central de l'Emploi du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. Ce bureau concentre ses activités d'emploi sur les personnes âgées de 40 ans et plus ainsi que sur les personnes vulnérables, notamment les femmes et les personnes handicapées.</p> <p>Bien qu'il n'existe pas encore de services en ligne, les services publics de l'emploi continuent d'être proposés en personne par ledit bureau. Ce dernier mène des actions de rapprochement entre l'emploi et la formation et développe simultanément des stratégies de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage, en collaboration avec des structures publiques et privées intervenant dans le domaine de la formation-emploi à des fins de coordination de la mise en œuvre et d'évaluation. En outre, le Bureau veille à ce que la politique nationale de l'emploi soit en phase avec la politique nationale de développement économique et social (« Plan National de Développement »).</p> <p style="text-align: center;"><b>Direction des Stratégies et de l'Emploi (DSPE)</b></p> <p>Au sein du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, la Direction des Stratégies et de l'Emploi (DSPE) met également en œuvre les mesures favorisant la création et la protection de l'emploi tout en promouvant les activités génératrices de revenus. La DSPE propose en outre des stratégies pour renforcer les capacités d'embauche des entreprises tout en formulant et en élaborant des stratégies pour mieux faire correspondre la formation et l'emploi.</p> <p>Le Comité ministériel conjoint sur la lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants</p> <p>Le Comité ministériel conjoint sur la lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants, créé en 2011, est présidé par le Ministre de l'Emploi, est chargé de concevoir, coordonner et mettre en œuvre des politiques de lutte contre la traite et le travail des enfants (OIM et CIDPM, 2015).</p>
<p><b>Le Comité national de lutte contre la traite</b></p>	<p>Le Comité national de lutte contre la traite créée en 2016 par la loi n° 1111-2016 a pour principale responsabilité de coordonner l'ensemble des actions mises en place au niveau national dans le but de lutter contre la traite des personnes</p>

Acteurs	Description des mandats et compétences
<p><b>Le Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes</b></p>	<p><b>L'Agence Emploi Jeunes (AEJ)</b></p> <p>Le Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes supervise l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) qui est la principale agence gouvernementale chargée de l'emploi public des 18-40 ans. Les services proposés par le Ministère comprennent le perfectionnement des compétences, la promotion de l'entrepreneuriat, le conseil et l'aide à la recherche d'emploi et la facilitation de l'obtention de visas pour les travailleurs non ressortissants.</p> <p>L'AEJ est la principale agence publique pour l'emploi du pays qui a remplacé l'ancienne Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi (AGEPE), le Fond National de la Jeunesse (FNJ). L'AEJ a été créée le 8 avril 2015, par l'arrêté n°2015-228 du Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes, avec diverses responsabilités, notamment celle d'assurer l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi, d'apporter un soutien à ceux qui mènent des initiatives potentiellement créatrices d'emplois pour les jeunes et de mettre en œuvre des programmes spéciaux pour la réinsertion professionnelle et l'emploi des jeunes. Ses services et programmes sont variés et englobent la formation, le perfectionnement des compétences, l'investissement direct dans les entreprises et le programme d'aide à l'embauche ainsi que l'aide à la recherche d'emploi, à la demande d'emploi, aux entretiens, etc. relativement aux emplois nouveaux en Côte d'Ivoire. Toutefois, l'orientation des travailleurs migrants avant leur départ n'est actuellement ni imposée par la loi ni facilitée par un quelconque service gouvernemental.</p> <p>L'AEJ est également la principale agence publique qui réglemente et contrôle les agences de recrutement et d'emploi privées. À cet égard, elle travaille avec environ 117 AEP, dont la majorité ne recrutent qu'au niveau national. L'AEJ se charge aussi d'informer les AEP des tendances du marché et à susciter leur intérêt pour contribuer à une plateforme commune de collaboration. L'AEJ veille en outre à ce que les AEP suivent toutes les offres d'emploi, les demandes, les candidatures et les placements qui ont été effectués.</p> <p>Ces données doivent être transmises à la Direction des Études, des Statistiques et du Suivi Evaluation de l'Agence Emploi Jeunes tous les trois ans. De plus, les AEP sont tenues de soumettre des rapports trimestriels.</p> <p>Enfin, l'AEJ a récemment commencé à collaborer en matière de placement de la main d'œuvre ivoirienne à l'étranger. Une action est en cours avec Cooptalis, une agence de recrutement internationale, en vue de faciliter le recrutement de la main-d'œuvre ivoirienne en France. Le recrutement d'Ivoiriens au travers de Cooptalis est en cours de préparation.</p>
<p><b>Les Agences d'Emploi Privées (AEP) et le Système de recrutement et d'emploi privés</b></p>	
<p><b>Les Agences de recrutement et d'Emploi Privées (AEP)</b></p>	<p>Comme indiqué précédemment, la majorité des recrutements de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire sont informels et limités au niveau national. Les agences de recrutement agréées en Côte d'Ivoire fonctionnent principalement à l'intérieur du pays et ne sont que marginalement portées sur le placement de la main d'œuvre ivoirienne à l'international.</p> <p>Selon l'Agence Emploi Jeunes, 117 agences de recrutement et d'emploi privées sont actuellement autorisées par le Gouvernement à fonctionner légalement en Côte d'Ivoire, dont la grande majorité fonctionne à l'intérieur du pays. D'autre part, une enquête récente du Gouvernement a révélé que plus de 200 agences/agents informels existent et recrutent actuellement en Côte d'Ivoire tant sur le plan national qu'international (Konaté, 2019).</p> <p>En ce qui concerne la législation nationale, la Côte d'Ivoire dispose de plusieurs instruments clés relatifs au recrutement de la main-d'œuvre effectués par les AEP. Le code du travail du pays, créé en 1964 et mis à jour en 2017, renferme des articles clés relatifs au recrutement de la main-d'œuvre privé, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Article 11.1: « Les employeurs peuvent engager des travailleurs par le biais des services offerts par les agences de recrutement et d'emploi privées ».</li> <li>► Article 11.2: « Les agences de recrutement et d'emploi privées ont pour objectif principal d'agir en tant que intermédiaires entre employeurs et travailleurs dans les conditions déterminées par le texte de loi ».</li> </ul> <p>En outre, le décret n° 96-193 (mars 1996) relatif aux agences de recrutement et d'emploi privées prévoit un certain nombre de dispositions régissant les pratiques de recrutement privé et les AEP. Selon ce décret, une agence de recrutement et d'emploi privée désigne « une agence de placement à but lucratif, toute personne physique ou morale qui, en qualité de simple intermédiaire et moyennant rémunération, intervient auprès de l'employeur ».</p>

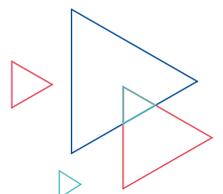


Acteurs	Description des mandats et compétences
<p>Les AEP sont liées par les articles prévus par le décret 96-193 de mars 1996, qui exclut les agences qui recrutent pour le travail temporaire ainsi que celles qui s'occupent du recrutement des gens de mer (République de Côte d'Ivoire, 1996). Ce décret ne fait pas de distinction entre les ressortissants nationaux et les placements internationaux. Toutefois, il stipule, par le biais de l'article 12, que le placement d'un travailleur ivoirien à l'étranger sans autorisation de travail en bonne et due forme entraîne la résiliation dudit contrat, aux frais de l'employeur (République de Côte d'Ivoire, 1996).</p> <p>Selon l'article 13 du décret n° 96-193 du droit du travail ivoirien, toutes les agences doivent veiller à ce que les frais de recrutement soient pris en charge par l'employeur (et non par les candidats eux-mêmes). En outre, toute AEP qui exerce des activités de recrutement de la main-d'œuvre sans autorisation, qui a recours à la fraude pour ouvrir une agence de recrutement, ou qui tente de recruter au moyen de fausses déclarations ou de faux papiers, se rend coupable d'une infraction et est passible des sanctions prévues à l'article 308 du code pénal (1981).</p>	
<p align="center"><b>Les partenaires sociaux et les autres acteurs non étatiques</b></p>	
<p><b>L'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI)</b></p>	<p>L'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI) est le plus ancien syndicat national de Côte d'Ivoire, créé en 1962. Elle regroupe 157 syndicats des secteurs public, privé et informel de l'économie. L'UGTCI est engagée dans un certain nombre d'actions, comme la formation des syndicats membres et l'assistance aux travailleurs sur des questions pertinentes telles que les prestations sociales. Au niveau international, l'UGTCI est membre de l'Organisation des travailleurs d'Afrique de l'Ouest (OTAS), de l'ITUC-AFRICA, de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) et la Confédération syndicale internationale (CSI). L'UGTCI est également un interlocuteur important du secteur privé, au sein duquel elle traite de questions telles que le réajustement des salaires.</p>
<p><b>La Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI)</b></p>	<p>La Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) est une coalition regroupant les syndicats indépendants de Côte d'Ivoire. Elle a été créée en 1992 et compte actuellement 154 membres syndiqués issus des secteurs privé, public et informel de l'économie.</p> <p>La FESACI a créé un service des migrations en 2017, dans le but d'identifier. Le service vise à aider les migrants en faisant pression pour la promulgation des lois améliorées qui favorisent l'intégration des migrants et la non-discrimination à l'égard des migrants, tout en promouvant le respect de leurs droits. La FESACI a également créé une plateforme de migration dans le but d'aider les migrants ivoiriens à s'organiser à l'étranger. Par exemple, la FESACI a soutenu la création d'un syndicat partenaire en Tunisie.</p>
<p><b>Le Syndicat national des agents et agences de placement de Côte d'Ivoire</b></p>	<p>Le Syndicat national des agents et agences de placement de Côte d'Ivoire est le seul syndicat qui organise des agences de recrutement et d'emploi privées dans le pays. Il a été créé en 2018 et autorisé par le Gouvernement en 2019. Le syndicat regroupe 96 membres: agences et agents de recrutement privés (dont 4 seulement sont enregistrés auprès du CEPICI) et qui sont tous impliqués dans le recrutement pour le secteur du travail domestique tant en Côte d'Ivoire qu'à l'étranger (Coulibaly, 2019).</p> <p>Le syndicat a également mis en place une plateforme pour mettre en relation les employeurs (principalement des familles individuelles) et les demandeurs d'emploi, qui sera bientôt numérique.</p> <p>Actuellement le syndicat ne propose pas de formations, mais vise à établir un programme de formations centralisé pour les travailleurs domestiques dans l'avenir, où les agences membres peuvent envoyer des travailleurs à former avant leur placement. Le syndicat travaille également en étroite collaboration avec l'Organisation internationale du Travail afin d'obtenir, entre autres, la ratification de la Convention 189 de l'OIT portant sur les travailleurs domestiques (Coulibaly, 2019).</p>

Acteurs	Description des mandats et compétences
<b>OIM</b>	<p>La Côte d'Ivoire est devenue un État membre de l'OIM en juin 2000. L'OIM Côte d'Ivoire relève du Bureau régional de l'OIM pour l'Afrique centrale et occidentale à Dakar, au Sénégal.</p> <p>L'OIM Côte d'Ivoire collabore étroitement avec le gouvernement dans tous les projets, pour renforcer les capacités institutionnelles dans le domaine de la gestion des frontières de l'immigration et de la protection et de l'assistance aux migrants<sup>62</sup>.</p> <p>Les domaines d'intérêt comprennent le renforcement du lien entre la migration et le développement; la lutte contre la traite; aide au retour volontaire et à la réintégration des migrants de retour en Côte d'Ivoire; Santé mentale et soutien psychosocial des migrants; et le renforcement des capacités du gouvernement en matière de gestion des frontières et d'élaboration de politiques.</p>
<b>OIT</b>	<p>En accord avec les autorités et les partenaires ivoiriens, la principale priorité du programme suivi par l'OIT en Côte d'Ivoire est la promotion d'emplois décents pour les jeunes dans une perspective de sortie de crise et de développement durable. La création d'opportunités d'emplois pour les jeunes est cruciale car le chômage qui les touche s'est considérablement aggravé ces dernières années<sup>63</sup>.</p>

<sup>62</sup> <https://rodakar.iom.int/country/c%C3%B4te-divoire>

<sup>63</sup> <https://www.ilo.org/africa/countries-covered/cote-d-ivoire/lang--fr/index.htm>



## Annexe 2: Liste des institutions interviewées, et guide d'entretien auprès des personnes ressources représentant les acteurs Tunisiens et Ivoiriens

### 1. Liste des institutions interviewées

Institutions tunisiennes	Institutions ivoiriennes
<ul style="list-style-type: none"> <li>► DGPEMOE</li> <li>► ANETI</li> <li>► Direction Générale de l'inspection du travail et de la conciliation sous la tutelle du Ministère des affaires sociales</li> <li>► Direction Générale de coopération internationale, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique</li> <li>► UGTT: Département des relations arabes, internationales et de la migration</li> <li>► UTAP: membre du bureau exécutif</li> <li>► UTICA: Direction Centrale des Relations Internationales (DCRI)</li> <li>► INLTP, Instance Nationale de lutte contre la traite de personnes</li> <li>► Terre d'asile Tunisie</li> <li>► OIM Tunisie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► CNLTP, Comité National de Lutte contre la Traite des Personnes</li> <li>► Ministère de l'emploi et de protection sociale, Direction de suivi et d'évaluation de la politique d'emploi (DSEPE)</li> <li>► Ministère de l'emploi et de protection sociale, Direction de la réglementation du travail</li> <li>► UGTCI - Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire</li> <li>► OIM Côte d'Ivoire</li> <li>► Agence privée, A2I Agence Ivoire Interim</li> <li>► Agence privée, Optimum international</li> </ul>

### 2. Guide d'entretien auprès des personnes ressources représentant les acteurs Tunisiens et Ivoiriens

#### A. Identification de l'acteur/structure: Présentation générale de la structure

#### B. Le rôle de l'acteur/structure dans le processus de la migration de travail et de recrutement de travailleurs migrants

1. Quels sont les domaines et secteurs d'intervention de votre structure en matière de migration de travail et de recrutement de travailleurs migrants
2. Présenter le rôle et les activités de votre structure dans chacun des domaines et secteurs d'intervention en matière de migration de travail, votre intervention s'effectue en amont, en aval ou en cours du processus de recrutement
  - Quelle est la nature de votre intervention (réglementaire, procédurale, ...)?
  - Présenter la nature de votre mission (information, orientation, formation, régulation, contrôle ...)
3. Présenter le cadre réglementaire/organisationnel définissant les activités de votre structure en particulier celles en relation avec la migration de travail, la protection des droits des travailleurs migrants, l'intermédiation internationale dans le recrutement des travailleurs migrants et la protection de leurs droits.

4. Quels sont les points forts du cadre juridique/institutionnel régissant votre mission/mandat en référence au processus de recrutement des travailleurs migrants et au placement à l'international.
5. Présenter votre lecture sur les problèmes/défis que rencontrent Ivoiriens qui souhaitent travailler ou travaillent en Tunisie.
  - Quels sont les services que vous offrez ?
  - Qu'est-ce que vous faites pour y remédier et quelles solutions préconisez-vous ?
6. Quels sont les dispositifs réglementaires, accords ou conventions multilatérales, et cadre général organisant la migration et du travail entre la Côte d'Ivoire et la Tunisie (qu'il connait et/ou sur lesquels il a travaillé)  
  
Demander à l'interviewé juste de citer :
  - Les conventions de la migration de travail dans les deux sens (mobilité, sécurité sociale et protection, accords économique etc...);
  - Les dispositifs juridiques et organisationnels de travail des migrants en particuliers des Ivoiriens (des Tunisiens);
  - Intermédiation et placement à l'international (qui fait quoi ?) dans les deux sens
  - Dispositifs pour une migration sécurisée dans les deux sens ;
  - Dispositifs pour des emplois équitables et protection des droits des travailleurs migrants dans les deux pays.
7. Quels sont les limites et les obstacles (réglementaires, institutionnels et autres ...) limitant votre intervention en référence au processus de recrutement des travailleurs migrants et au placement à l'international ?

### C. Profil des migrants et migration de travail entre la Côte d'Ivoire et la Tunisie dans les deux sens

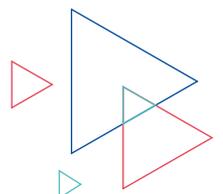
Demander à l'interviewer de donner une description rapide du processus de cette migration et du profil des migrants Ivoiriens en Tunisie et Tunisiens en **la Côte d'Ivoire**.

Lecture de l'interviewé du contexte général (économique, social...) de ces migrations :

1. Dans quelle mesure l'économie tunisienne a-t-elle besoin de la main d'œuvre étrangère aujourd'hui ?
2. Avez-vous une idée sur la manière dont les entreprises tunisiennes recrutent elles les travailleurs migrants ivoiriens (d'une manière formelle ou bien informelle) ?
3. Pour quelles raisons certains employeurs en Tunisie recrutent des migrants dans une situation irrégulière ?

### D. Les défis, les obstacles et les opportunités pour une migration de main d'œuvre régulière entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire

1. Demander à l'interviewé de faire une lecture analytique du cadre juridique, des conventions relatifs à une immigration organisée de travail entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire ? quels en sont ses limites et les opportunités qu'il présente.



2. Demander à l'interviewé de faire une lecture analytique de l'intermédiation et placement à l'international dans les deux pays, des dispositifs pour une migration sécurisée dans les deux sens, et des dispositifs pour des emplois équitables et protection des droits des travailleurs migrants dans les deux pays. Est-ce que vous coordonnez à l'occasion de vos interventions avec des institutions à l'échelle nationale et/ou avec les institutions du pays partenaire ? Si oui, de quelle nature est-elle cette coordination ? comment l'assurez-vous ?
3. Quels en sont ses limites et les opportunités qu'elle présente
4. Demander à l'interviewé de faire une lecture analytique du cadre juridique relatif au séjour des immigrés en Tunisie ? quels en sont ses limites, les points à améliorer, et quelles types d'opportunités faut-il saisir ?
5. Demander à l'interviewé de faire une lecture analytique des cadres de coopération bilatérale et multilatérale entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire en matière de la migration de travail et le recrutement des ressortissants respectifs en termes de limites et d'opportunités à saisir.

#### **E. Les recommandations de l'acteur pour favoriser une migration organisée et sécurisée entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire, la mise en œuvre de processus de recrutement équitable et d'accès des travailleurs à leurs droits**

1. Avez-vous une idée sur les dépassements et abus commis par des intermédiaires informels ? Quelles sont leurs pratiques ? Que faites-vous pour les en empêcher ??
2. Quels sont les dispositifs à mettre en place pour une migration sécurisée dans les deux sens, pour un processus de recrutement équitable qui garantit les droits des travailleurs migrants ?
3. Que recommandez-vous au niveau du cadre juridique relatif à l'emploi des immigrés en Tunisie ?
4. Comment la Tunisie et la Côte d'Ivoire peuvent bénéficier des cadres de coopération multilatérale et bilatérale pour promouvoir un processus de recrutement dans le respect des droits des travailleurs migrants et favoriser une migration sûre, ordonnée et régulière ? Quels seraient les préalables pour faciliter la mise en œuvre de processus de recrutement équitable entre la Tunisie et la Côte d'Ivoire.
5. Dans quels domaines des améliorations ou des changements prioritaires doivent être apportées en Tunisie (Côte d'Ivoire) pour promouvoir des recrutements équitables pour les ressortissants ivoiriens par les employeurs tunisiens et éliminer les dépassements et les abus des intermédiaires informels ?

## Annexe 3: Guide d'entretien auprès des immigrants Ivoiriens en Tunisie

### 1. Identification

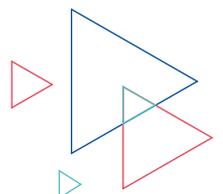
- Age:
- Genre: Si femme prévoir des questions spécifiques pour les femmes
- Etudes / Niveau d'instruction / formation professionnelle (avant et après votre entrée en Tunisie)
- Parcours et situation professionnel (qualification avant de venir en Tunisie)
- Est-ce que vous travailliez ou non ?
- Si oui dans quel secteur d'activités ?
- Milieu familial: Nombre de personnes avec qui il(elle) vit / Niveau de responsabilité dans la famille (chef de famille / frère ou sœur aînée / enfants ou personnes à charge).
- Comment évaluez-vous la qualité de vie que vous avez menée dans votre pays d'origine (revenus, dépenses, logement, moyens de divertissement,)
- Ville / région de naissance
- Ville ou région de résidence avant de venir en Tunisie.

### 2. Le parcours et les différentes phases du départ et du recrutement, motivation/parcours/pré-recrutement

#### a. Motivations du départ

Pourquoi avez-vous choisi de venir travailler en Tunisie ?

- Le choix de la Tunisie :
  - Raisons du choix (économiques, familiales, opportunités, facilité de mobilité...)
  - La décision de départ était individuelle ou familiale ?
  - La Tunisie était-elle un choix unique ou parmi d'autres opportunités ?
  - La Tunisie était-elle un choix final ou intermédiaire ?
- Le départ était-il volontaire ou contraint
- Moyens / ressources mobilisés
  - Nature
  - Valeur / ordre de grandeur



### **b. Parcours du voyage**

- Itinéraire (étapes, moyen de transport)
- Moyens (argent, réseaux)
- Personnes (accompagnatrices, facilitatrices ou non, nationalités: tunisiennes / ivoirienne).
- Conditions (difficultés / facilités, dangerosité)
- L'arrivée en Tunisie (ville, moyens, personnes)
- Avez-vous dû payer quelqu'un pour faciliter la sortie de votre pays d'origine ou pendant votre voyage jusqu'à ce que vous arriviez dans ce pays ?
- Quel était votre statut de séjour lors de l'installation en Tunisie ? Et actuellement la situation a-t-elle changé ?

### **c. La phase de pré- recrutement**

- Recours à des intermédiaires pour rechercher un travail
  - Oui ou Non
  - OUI :
    - Intermédiaires institutionnels: Qui / Où / Comment ?
    - Intermédiaires Informels: Qui / Où / Comment
  - Non: Modalités de contact / nature de la relation
- Nature d'informations obtenues par ces intermédiaires :
  - Sur le travail
  - Sur l'employeur
  - Sur les conditions de travail (salaire, congés, Horaire, mode de vie, assurances, ...)
  - Coût de ces informations ou services: Paiement de frais quelconques à l'occasion de la recherche ou l'obtention de travail ?
  - Contact préalable avec le futur employeur: quel moyen, quand, langue utilisée, compréhension de la discussion, objet de la discussion, rôle de l'intermédiaire dans ces échanges, type d'influence exercée.
  - Avez-vous signé un contrat de travail ou tout autre document en relation avec votre future situation professionnelle en Tunisie ou votre recrutement ? Dans quelle langue était rédigé ce document ? Avez-vous bien compris les termes de ce document ? Au cas où vous n'avez pas compris les termes de ce document avez-vous consulté une personne ou une institution pour vous le traduire ou l'expliquer ? Qui est cette personne ou cette institution ?

### **d. La phase d'embauche**

Actuellement:

- Est-ce que vous travaillez ou non ?
- Si oui, depuis quand, et dans quel secteur d'activités ? (Décrivez votre parcours professionnel depuis votre arrivée en Tunisie)
- Quel est votre statut dans l'emploi actuel (occasionnel/permanent, déclaré/non déclaré... ?

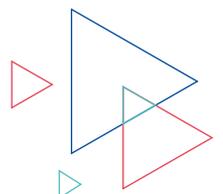
- Est-ce que vous arrivez à faire des économies, ou bien vous n'arrivez pas à couvrir vos dépenses ?
- Si non depuis quand vous êtes en chômage et comment faites-vous pour trouver un emploi ?

Correspondance de travail exercé une fois en Tunisie par rapport à celui promis avant le départ :

- S'agit-il:
  - Du même travail ou autre (lesquels)
  - Du même employeur ou non
  - Du même salaire ou non
  - Des mêmes conditions de travail ou non
  - De la même ville (localité) où exercer le travail ou non
- Dans le cas où il existe une différence dans l'un ou tous ces aspects, quel type de sentiment vous a-t-il animé (frustration, arnaque, indifférence, résignation, ...) ? Quelle était votre réaction ?
- Dans le cas où il n'existe pas de différence quel est votre degré de satisfaction actuelle ? Comment s'est déroulé le premier contact avec votre premier employeur ? Parlez-nous de circonstances de cette première rencontre (lieu, langue utilisée, personnes présentes, explication du travail à faire, type d'informations que votre employeur a cherché à obtenir de vous, type d'informations que vous avez voulu obtenir de votre employeur, votre employeur vous a-t-il demandé des documents, les a-t-il gardé ou vous les a-t-il remis, a-t-il demandé une garantie quelconque). Quelle impression générale gardez-vous de cette rencontre (bonne/ mauvaise, accueillante / hostile, relax ou tendue, Confiante / méfiante).
- Avez-vous formulé un souhait à formaliser votre relation professionnelle (contrat, attestation...)?
- Si Oui: Quelle en était la réaction de votre employeur ?
- Si non: Pourquoi ne l'avez-vous pas fait ? (Par crainte, par ignorance ou autre raison).

#### **e. Les conditions de travail**

- Travaillez-vous chez le même employeur depuis votre arrivée ou avez-vous travaillé chez plusieurs ? (En cas de changement, quels types d'employeurs et quelles en sont les raisons), en quittant votre travail, avez-vous subi un comportement contraignant ou une interdiction de la part de votre employeur ? Travaillez-vous dans le même secteur depuis votre arrivée ou avez-vous travaillé chez plusieurs ? (En cas de changement, quels sont les secteurs et quelles sont les raisons du changement) ?
- Exercez-vous le même travail depuis votre arrivée ou avez-vous exercé plusieurs travaux ? (En cas de changement, quels sont les travaux et quelles sont les raisons) ?
- Si vous effectuez des déplacements dans le cadre de votre travail, auriez-vous subi des contraintes lors de vos déplacements ?
- Correspondance du travail (ou travaux) exercé par rapport au niveau d'instruction ou de qualification.
- Appréciation sur les conditions du travail :



- Horaire: Peu / Beaucoup (nombre d'heures travaillées par jour ou semaine).
- Pénibilité: (fatigue physique ou mentale).
- Salaire:
- Niveau
- Équité
- Égalité par rapport aux tunisiens.
- Repos hebdomadaire
- Congés annuels
- Congés spéciaux (événements familiaux, religieux, ...)
- Congés à l'occasion de maladie ou d'accouchement (pour les interviewées femmes).
- Syndicalisation :
  - Pensez-vous avoir droit à être syndiqué ou non ?
  - Avez-vous entendu parler de l'adhésion syndicale ? Vous êtes-vous affilié à un syndicat ?
- Etiez vous victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ?
  - Oui: quelles en sont les circonstances ? les effets physiques ou matérielle ? les effets sur le travail (changement / perte ? Informations sur la prise en charge (qui/ comment/ montant de la prise en charge) ? Avez-vous consulté une partie institutionnelle quelconque (syndicat, inspection du travail, juge, poste de police) ? Parlez-nous de ce recours (accessibilité, conditions, résultats obtenus).
  - Non: Connaissez-vous quelqu'un de votre entourage ou parmi vos concitoyens travaillant en Tunisie qui a été victime d'un accident de travail ? (Si oui: Poser les mêmes questions que précédemment).
- Votre lieu de travail a-t-il fait l'objet d'une visite de l'inspection du travail ou d'un contrôleur de la sécurité sociale ? si oui, ont-ils communiqué avec vous ?
- Relations avec les collègues de travail tunisiens :
  - Nature (cordiale / Conflictuelle)
  - Communication (facile / difficile)
  - Se limite au milieu professionnel ou s'étend-elle au milieu extra professionnel
  - Solidarité ou indifférence
  - Acceptation / rejet voire racisme
  - Égale ou inégale
  - Lors d'un conflit ou de difficulté de communication,
    - Quelle en était la raison
    - Comment la situation est-elle vécue (intermédiation, compromis, absence de solution...).
  - Etiez vous victime d'une agression de la part de vos collègues ou votre travail ?
    - Si Oui: Nature de l'agression (physique, morale, insulte, injure...), Fréquence, effets de cette agression, sentiment général.
    - Si Non: Connaissez-vous quelqu'un de votre entourage ou parmi vos concitoyens qui en été victime ? Si oui: reprendre les questions précédentes.
- Conflits avec l'employeur :

- Avez-vous vécu un conflit quelconque avec votre (vos) employeurs :
  - Si Oui: Les raisons (à propos de travail, salaire, horaire, ...)Quels en étaient les effets (diminution de salaire, renvoi, perte de travail, ...)Avez-vous porté plainte :Oui: Auprès de qui et quelle en était l'issue ?Si Non: Pourquoi: crainte, menace, indifférence...Vous sentez vous soutenu à l'occasion d'un conflit :Oui: Par qui ? Comment ? Effets / sentiments. Non: Pourquoi ? Effets / Sentiments.
  - Si Non: Connaissez-vous quelqu'un de votre entourage ou parmi vos concitoyens qui ont vécu un conflit ? Si oui: reprendre les questions précédentes.
- Connaissances des droits :
  - Pensez-vous que votre statut de travailleur migrant vous procure des droits ?
    - Oui: Quels sont ces droits ? Les réclamez-vous ? (Comment à travers qui ?)
    - Non: Pourquoi ? Raisons ? Sentiments ?

### 3. Relations avec les institutions et composantes de la société civile

#### a. Relations avec les institutions Tunisiennes

Particulièrement Bureau d'emploi, agences d'intérim ou de recrutement, Inspection du travail, poste de police, services sociaux, justice et tribunaux, avocats, municipalité, ...

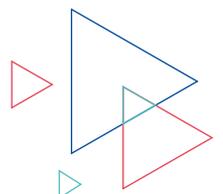
- Quelles sont les institutions tunisiennes, en relation avec votre statut de travailleur migrant, que vous connaissez ? A quelles occasions les avez-vous consultés ? Pour quels types de services ? Comment les membres de ces institutions se sont comportés avec vous ? Avez-vous senti une forme de discrimination quelconque ?
- Ces institutions vous sont-elles accessibles ? Les documents ou informations utilisés par ces institutions vous sont-ils clairs ? Avez-vous trouvé dans ces institutions la partie qui puisse défendre vos droits ou activités ? Que souhaiteriez-vous que ces institutions puissent faire pour vous pour défendre vos droits et intérêts auprès de vos employeurs tunisiens ?

#### b. Relations avec les institutions ivoiriennes, Particulièrement ambassade et acteurs institutionnels :

- Etes-vous en contact avec l'ambassade de votre pays ? L'avez-vous consulté pour des raisons liées à votre travail ? L'avez-vous consulté à la suite d'un conflit dans un milieu professionnel ou autre ? Avez-vous trouvé de l'aide, un conseil ou de l'assistance auprès de votre ambassade ? Que souhaiteriez-vous que votre ambassade puisse faire pour vous pour défendre vos droits et intérêts auprès de vos employeurs tunisiens ?

#### c. Relations avec la société civile et les organisations non gouvernementales

- Quelles sont les associations ou ONG tunisiennes, en relation avec votre statut de travailleur migrant, que vous connaissez ? A quelles occasions les avez-vous consultés ? Pour quels types de services ? Comment les membres de ces institutions se sont comportés avec vous ? Avez-vous senti une forme de discrimination quelconque ?
- Ces institutions vous sont-elles accessibles ? Les documents ou informations utilisés par ces institutions vous sont-ils clairs ? Avez-vous trouvé dans ces institutions la partie qui puisse défendre vos droits ou activités ? Que souhaiteriez-vous que ces



institutions puissent faire pour vous pour défendre vos droits et intérêts auprès de vos employeurs tunisiens ?

- Faites-vous partie vous-même d'une association ? si oui, préciser la nature de l'activité de l'association ? Depuis quand vous adhérez à cette association ? Regroupe-t-elle seulement des ivoiriens ? si non les adhérents sont de quelle nationalité ?

#### 4. Conditions de vie et vulnérabilité familiale et sociale/femmes/ covid

##### a. Situation patrimoniale

- Êtes-vous marié(e) ? Sinon, avez-vous un projet de mariage ?
- Si vous êtes marié (avant ou après la migration) ? avez-vous entrepris avec lui/elle le voyage ensemble ?
- Avez-vous des enfants ? si oui, Vous en avez combien ? Sont-ils nés en Tunisie, en pays d'origine, ou ailleurs ? ils sont actuellement avec vous en Tunisie ? si non pourquoi ? scolarisation ?
- Si vos enfants sont nés en Tunisie, Où est ce que la naissance a eu lieu (établissement public, privé...) ? Avez-vous rencontré des problèmes en les enregistrant à la naissance ? Ont-ils pu avoir accès à l'enseignement et aux services de santé ?

##### b. Qualité de vie dans la famille:

- Si avec les membres de sa famille: type de logement et nombre de pièces, accès aux conditions d'hygiène de base,
- Si avec d'autres personnes: nombre et profils des cohabitants, situation administrative et professionnelle, type de logement et nombre de pièces, accès aux conditions d'hygiène de base.

##### c. Qualité de vie sociale

- Relations avec le propriétaire
- Relations avec les voisins
- Relations avec les ressortissants vivant dans le même quartier / la même ville / en Tunisie. (Participation à des loisirs, événements, fêtes religieuses, ...)

Avez-vous été vous-même ou un membre de votre famille victime d'agression (insultes, vol, discrimination raciale,) ? Si oui, quelles en sont les causes de cette discrimination ? aviez-vous porté plainte ? Sinon pourquoi ?

##### d. Questions réservées aux interviewées femmes :

- Abus sexuels à l'occasion de la recherche de travail, de l'obtention du travail, lors de l'exercice du travail, durant le voyage.
- Qui sont les éventuels auteurs de ces abus ?
- Quelle était la fréquence de ces abus ?
- Quelle était la réaction ou le recours à a suite de ces abus ?

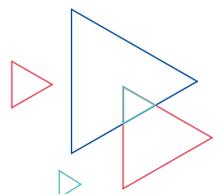
- Avez-vous obtenu réparation à ce préjudice ?
- Vous sentez-vous sujet d'une forme de discrimination quelconque liée à votre statut de femme migrante ?

#### **e. Questions en relation avec la situation de la Covid 19**

- Impacts de la Covid 19 / domaine :
  - Sanitaire: Etiez-vous contaminé ? Etiez-vous malade ? Etiez-vous pris en charge (par qui / comment ?) Avez-vous pu accéder facilement aux soins ?
  - Professionnel: Avez-vous perdu votre emploi ? Le nombre d'heures travaillées a-t-il diminué ? Vous a-t-on diminué vos salaires ou revenus ? Vous a-t-on privé d'un salaire ou d'un revenu dû ?
  - Familial et social: Y a-t-il eu un des membres de votre famille qui a été contaminé par le coronavirus ? Était-il pris en charge (qui et comment) ? Y a-t-il eu un des membres de votre famille ou de vos amis ou connaissances qui est décédé suite au coronavirus ? Était-il pris en charge (qui et comment) ?
- Assistance durant le coronavirus :
  - Nature: (nourriture, argent, soin, logement, régularisation administrative...)
  - Auteurs: vos amis, proches, communauté migrante, associations ou organisations, autorités publiques, services diplomatiques ivoiriens, organismes internationaux.
  - Durabilité: permanente ou ponctuelle

## **5. Appréciations générales**

- Quelles appréciations générales portez-vous sur la manière dont vous avez été recruté ?
- Quelles appréciations générales portez-vous sur votre expérience professionnelle ?
- Quelles appréciations générales portez-vous sur votre vécu en Tunisie ?
- Souhaiteriez-vous rester en Tunisie ou attendez-vous l'opportunité pour partir dans un autre pays (où et comment ?) ou rentrer dans votre pays ?
- Cet avis est-il lié à votre statut administratif ? Changeriez-vous d'avis si votre situation se régularise ?
- Êtes-vous prêt à revivre la même expérience ? Conseillez-vous le vécu de cette expérience et ce parcours à d'autres membres de votre famille, vos amis, vos proches ou autre concitoyen ivoirien ?



## Annexes 4: Le modèle de contrat pour travailleurs étrangers en Tunisie

REPUBLIQUE Tunisienne

MINISTÈRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI  
**Direction Générale de Placement à l'Étranger et de la Main d'Œuvre Étrangère**

### CONTRAT DE TRAVAIL Pour travailleur étranger

ETABLISSEMENT N°:

RENOUVELLEMENT

L'exécution du présent contrat est subordonnée **au visa préalable** du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.

Le présent contrat ne peut être résilié qu'à l'amiable ou par voie judiciaire, et ce conformément aux dispositions de l'article 262 du code du travail.

L'employeur doit informer le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi de la résiliation dans un délai maximum de dix jours.

Entre les soussignés:

#### 1- L'employeur:

Raison sociale de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Siège social \_\_\_\_\_ Gouvernorat : \_\_\_\_\_

Tel : \_\_\_\_\_ Fax : \_\_\_\_\_

Matricule fiscal : \_\_\_\_\_

Numéro d'affiliation à la sécurité sociale.: \_\_\_\_\_

Secteur d'activité : \_\_\_\_\_

Effectif total : \_\_\_\_\_ dont \_\_\_\_\_ étrangers.

Chef de l'entreprise (nom et prénom) : \_\_\_\_\_

Nationalité : \_\_\_\_\_

Qualité : \_\_\_\_\_

**D'une part**

**2- Le travailleur :**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Date et lieu de naissance : \_\_\_\_\_

Nationalité : \_\_\_\_\_

Adresse à l'étranger : \_\_\_\_\_

Numéro du passeport : \_\_\_\_\_

Spécialité : \_\_\_\_\_

Diplômes et références professionnelles : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Numéro d'immatriculation à la sécurité sociale en Tunisie : \_\_\_\_\_

**D'autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Article premier :**

Aux termes du présent contrat, l'employeur engage le travailleur en qualité de \_\_\_\_\_ pour exercer les missions suivantes:

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

**Article 2 :**

La durée du travail objet du présent contrat est de \_\_\_\_\_ Allant du \_\_\_\_\_ au: \_\_\_\_\_

Cette durée est d'une année au maximum.

(En cas de renouvellement la demande doit être adressée au ministère de la Formation professionnelle et de l'emploi un mois au moins avant l'expiration du présent contrat.)

**Article 3 :**

Le travailleur perçoit, au cours de la période prévue à l'article 2 ci-dessus, une rémunération servie par l'employeur, ainsi qu'il suit: Salaire mensuel: (en chiffres) \_\_\_\_\_ (en toutes lettres) \_\_\_\_\_

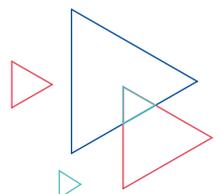
2) Avantages en nature : \_\_\_\_\_

3) Autres avantages : \_\_\_\_\_

**Article 4 :**

Le travailleur bénéficie des congés prévus par la législation et la réglementation appliquées dans l'entreprise.

Fait en quatre exemplaires à : \_\_\_\_\_ le : \_\_\_\_\_

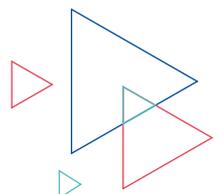


<p><b>Signature de l'employeur</b> (Cachet obligatoire)</p>	<p><b>Visa du Ministère</b></p> <p>Tunis, le _____</p>
<p><b>Signature de l'employé</b></p>	<p><b>P/Visa du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi</b></p>

### Annexe 5: Tableau analytique résumant le positionnement des cadres juridiques tunisiens et ivoiriens par rapport aux principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable

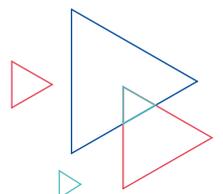
Principe 1	
<p><i>Le recrutement devrait être effectué d'une manière qui respecte, protège et met en œuvre les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail, et en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que les droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.</i></p>	
<p>Source: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 et C181; MLC, 2006 (art. III); Déclaration universelle des droits de l'Homme; instruments fondamentaux des Nations Unies sur les droits de l'Homme; Principe A1 des Principes directeurs des Nations Unies; Principes de Dhaka, pilier I; Code CIETT, principe 6; Code IRIS, principe fondamental A; Code de conduite Vérité, outil 1.</p>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
<p>La République Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées ainsi que le protocole (P29) de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé.</p>	<p>Le gouvernement Ivoirien n'a pas enclenché la ratification de la Convention du travail maritime, (MLC, 2006).</p>
Principe 2	
<p><i>Le recrutement devrait être utilisé pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et non pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les normes du travail, les salaires ou les conditions de travail ou porter atteinte de toute autre manière au travail décent.</i></p>	
<p>Source: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; R204 (paragr. 15 e)).</p>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
<p>L'OIT a procédé à la Soumission de la Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en 2015, au gouvernement Tunisien.</p>	<p>L'OIT a procédé à la Soumission de la Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en 2015, au gouvernement Ivoirien.</p>

Principe 3	
<i>La législation et les politiques en matière d'emploi et de recrutement devraient s'appliquer à tous les travailleurs, recruteurs de main-d'œuvre et employeurs.</i>	
Source: C88; C181; P29 (art. 2 c i)); Principe de Dhaka no 3; Initiative de recrutement équitable de l'OIT.	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées ainsi que le protocole (P29) de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé.	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la Convention n°88 sur le service de l'emploi.
Le gouvernement Tunisien n'a pas enclenché du Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé (P029).	-
Principe 4	
<i>Le processus de recrutement devrait tenir compte des politiques et pratiques destinées à promouvoir l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs, telles que la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications entre les Etats.</i>	
Source: C88, C181, R157 (paragr. 62), R169, C143 (art. 14 b)).	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la Convention n°88 sur le service de l'emploi.
L'OIT a procédé à la Soumission de la Recommandation R157 sur le personnel infirmier, au gouvernement tunisien.	L'OIT a procédé à la Soumission de la Recommandation R157 sur le personnel infirmier, au gouvernement Ivoirien.
Le gouvernement Tunisien n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement Ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.
Principe 5	
<i>La réglementation en matière d'emploi et de recrutement devrait être claire et transparente et être effectivement mise en œuvre. Le rôle de l'inspection du travail et l'utilisation de systèmes normalisés d'enregistrement, d'accréditation ou de certification devraient être promus. Les autorités compétentes devraient prendre des mesures spécifiques contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, notamment celles qui risquent de mener à des situations de travail forcé ou de traite d'êtres humains.</i>	
Source: C88 (art. 6 b ii)), C97, C143 et C181 (art. 8); Principes de Dhaka, principe fondamental A; Code CIETT, principe 1.	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (n°129) relatif à l'inspection du travail agricole.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	Le gouvernement Ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.
Le gouvernement Tunisien n'a pas enclenché du Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé (P029).	-
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	-
Le Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.	-



Principe 6	
<i>Le recrutement transfrontalier devrait respecter les lois, règlements, contrats de travail et conventions collectives applicables dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, notamment les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail pertinentes. Ces lois et normes devraient être effectivement mises en œuvre.</i>	
Source: C88 (art. 6 b) ii), C97, C143 et C181 (art. 8); Principes de Dhaka, principe fondamental A; Code CIETT, principe 1.	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la Convention n°88 sur le service de l'emploi.
Le Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	Le gouvernement Ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.
Principe 7	
<i>Aucune commission de recrutement ni aucun frais connexe ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière.</i>	
Source: Entre autres, C97; (art. 7 (2) et art. 4 des annexes I et II); MLC, 2006 (règle 1.4 (1) et norme A1.4 (5)); C181 (art. 7); C88 (art. 1); R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1.	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants
-	Le gouvernement Ivoirien n'a pas enclenché la ratification de la Convention du travail maritime, (MLC, 2006).
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
-	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la Convention n°88 sur le service de l'emploi.
Principe 8	
<i>Les conditions d'emploi d'un travailleur devraient être précisées d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, et faire de préférence l'objet d'un contrat écrit, conformément aux lois et règlements nationaux, au contrat de travail et aux conventions collectives applicables. Le contrat devrait être clair et transparent et informer le travailleur de son lieu de travail et des exigences du poste pour lequel il est recruté et décrire les tâches qu'il est censé accomplir. Dans le cas des travailleurs migrants, le contrat devrait être rédigé dans une langue que le travailleur comprend, lui être remis suffisamment longtemps avant le départ du pays d'origine, faire l'objet de mesures destinées à prévenir la substitution de contrat et avoir force exécutoire.</i>	
Source: C97 (annexe I, art. 5, et annexe II, art. 6), C189 (art. 8 (1)); R86 (annexe, art. 22); R188 (paragr. 5); R203 (paragr. 4 e)); Principes de Dhaka n°s2 et 4; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1.	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.
Le gouvernement Tunisien n'a pas encore ratifié la Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement Ivoirien n'a pas encore ratifié la Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants.

Principe 9	
<i>Le travailleur devrait être en mesure d'accepter les conditions de recrutement et d'emploi de son plein gré et sans qu'il y soit amené par tromperie ou sous la contrainte.</i>	
Source: R188 (paragr. 5); Principe de Dhaka n°2; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1.	
Tunisie	Côte d'Ivoire
Principe 10	
<i>Les travailleurs devraient avoir accès à des informations gratuites, détaillées et précises sur leurs droits et sur les conditions de leur recrutement et leurs conditions de travail.</i>	
Source: C88, C97 (art. 2 et 3), C181, C189 (art. 7), R201, R86 (paragr. 5), R151 (paragr. 7 (1) et 24) et R203 (paragr. 4 e)).	
Tunisie	Côte d'Ivoire
-	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la Convention n°88 sur le service de l'emploi.
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.
Principe 11	
<i>La liberté des travailleurs de se déplacer dans le pays ou de le quitter devrait être respectée. Leurs pièces d'identité et leurs contrats ne devraient pas être confisqués, détruits ou conservés.</i>	
Source: C143 (Préambule, art. 1 et 14 a)); C189 (art. 9 c)); Principe de Dhaka n° 4; Code IRIS, principe 2; Code de conduite Verité, outil 1.	
Tunisie	Côte d'Ivoire
Le Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement Ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.



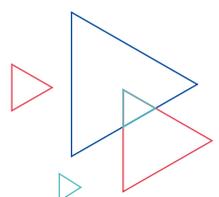
Principe 12	
<i>Les travailleurs devraient être libres de quitter leur emploi et, dans le cas des travailleurs migrants, de rentrer dans leur pays. Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à l'obligation de demander l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'employeur.</i>	
Source: C189 (art. 7 et 8) et R188 (paragr. 15).	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Cote d'ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.
Principe 13	
<i>Les travailleurs, qu'ils soient ou non présents dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation présumée de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés en cas de violation avérée.</i>	
Source: C97 (annexe I, art. 8, et annexe II, art. 13); C143 (art. 5, 6 et 9 (2)); R151(paragr. 32-34); C181 (art. 10 et 14); C189 (art. 16); P29 (art. 4); MLC, 2006 (norme A1.4 (7)); R203 (paragr. 8 c); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1.	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
Le Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement Ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Cote d'ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.
-	Le gouvernement Ivorien n'a pas enclenché la ratification de la Convention du travail maritime, (MLC, 2006).

## Directives opérationnelles

### 1. Pour les Gouvernements

Directive 1
<i>Les gouvernements sont tenus de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, notamment les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les autres normes internationales du travail pertinentes, durant le processus de recrutement. Cela inclut le respect et la protection du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que des droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.</i>
Source: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C29, P29, C87, C98; C100, C105, C111, C138, C182 et C181; Déclaration universelle des droits de l'Homme; PIDCP et PIDESC; Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental A2; Principes de Dhaka, pilier I, principe 6.

Tunisie	Côte d'Ivoire
En Tunisie, le code du travail dans son deuxième chapitre énonce Les dispositions fixant les conditions d'emploi des étrangers en Tunisie compte tenu des conventions conclues entre la République Tunisienne et les pays étrangers et des dispositions légales spécifiques.	En Côte d'Ivoire, la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant le Code du travail énonce Les dispositions fixant les conditions d'emploi des étrangers en Côte-d'Ivoire.
<i>1.2 Les gouvernements devraient envisager de ratifier et d'appliquer les instruments internationaux pertinents.</i>	
<p>La Tunisie n'a pas encore ratifié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► la convention n°94 sur les clauses de travail</li> <li>► la Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture)</li> <li>► la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants</li> <li>► la Convention (n°181) sur les agences d'emploi privées</li> <li>► la Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques</li> <li>► la Recommandation (n°83) sur le service de l'emploi, 1948</li> <li>► la Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants</li> </ul> <p>En outre, La Tunisie a ratifié tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme.</p>	<p>La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► la Convention n°88 sur le service de l'emploi</li> <li>► la Convention (n°94) sur les clauses de travail (contrats publics)</li> <li>► la convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée)</li> <li>► la convention (n° 97) sur les agences de recrutement et d'emploi privées de 1997</li> <li>► la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques de 2011</li> <li>► la convention (n° 143) sur les dispositions complémentaires concernant les travailleurs migrants de 1975</li> <li>► la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990</li> <li>► la Recommandation (n°83) sur le service de l'emploi, 1948</li> <li>► la Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants</li> </ul> <p>Par ailleurs, La Côte d'Ivoire a ratifié tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme.</p>
<i>1.3 Les gouvernements devraient respecter les droits des travailleurs et des employeurs de s'organiser et de négocier collectivement, y compris en ce qui concerne le recrutement. Ils devraient créer un environnement favorable à l'extension de la négociation collective à tous les secteurs et permettant aux travailleurs, y compris les travailleurs migrants, de se constituer en organisations pour se protéger de l'exploitation pendant le processus de recrutement ou après celui-ci.</i>	
En Tunisie, le code du travail dans son deuxième chapitre énonce Les dispositions fixant les conditions d'emploi des étrangers en Tunisie compte tenu des conventions conclues entre la République Tunisienne et les pays étrangers et des dispositions légales spécifiques.	En Côte d'Ivoire, la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant le Code du travail énonce Les dispositions fixant les conditions d'emploi des étrangers en Côte-d'Ivoire.
<b>Directive 2</b>	
<i>Les gouvernements devraient protéger les travailleurs contre les violations des droits de l'Homme commises pendant le processus de recrutement par les employeurs, les recruteurs de main-d'œuvre et d'autres entreprises.</i>	
Source: Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales; Principes directeurs des Nations Unies.	
<i>2.1 Les gouvernements devraient protéger les travailleurs contre les violations des droits de l'Homme commises pendant le processus de recrutement sur leur territoire et/ou dans leur aire de compétence par des tiers, terme qui inclut tous les recruteurs de main-d'œuvre et autres entreprises exerçant de telles activités, notamment les employeurs, les agences d'emploi privées offrant des services de travail intérimaire (agences de travail temporaire) et les autres dispositifs contractuels multipartites. Pour ce faire, les gouvernements devraient prendre des mesures appropriées politiques, lois, règlements, arbitrage afin de prévenir ces abus, d'enquêter sur ces derniers et les réprimer, d'établir des mécanismes de réparation appropriés et d'exercer et faire exercer la diligence voulue pour veiller au respect des droits de l'Homme.</i>	



Tunisie	Côte d'Ivoire
<p>La Tunisie n'a pas encore ratifié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► La convention n°94 sur les clauses de travail</li> <li>► la Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture)</li> <li>► la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants</li> <li>► la Convention (n°181) sur les agences d'emploi privées</li> <li>► la Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques</li> <li>► la Recommandation (n°83) sur le service de l'emploi, 1948</li> <li>► la Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants</li> </ul> <p>En outre, la Tunisie a ratifié tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme.</p>	<p>La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► la Convention n°88 sur le service de l'emploi</li> <li>► la Convention (n°94) sur les clauses de travail (contrats publics)</li> <li>► la convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée)</li> <li>► la convention (n° 97) sur les agences de recrutement et d'emploi privées de 1997</li> <li>► la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques de 2011</li> <li>► la convention (n° 143) sur les dispositions complémentaires concernant les travailleurs migrants de 1975</li> <li>► la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990</li> <li>► la Recommandation (n°83) sur le service de l'emploi, 1948</li> <li>► la Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants</li> </ul> <p>Par ailleurs, La Côte d'Ivoire a ratifié tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme.</p>

**Directive 3**

*Les gouvernements devraient adopter une législation et une réglementation nationales, les réviser et, au besoin, les renforcer, et envisager d'établir, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, des politiques nationales de recrutement équitable comportant des engagements, et de revoir et d'évaluer régulièrement ces politiques.*

Source: P29 (art. 1 (2)); C181 (art. 13); R203; R204 (paragr. 1 a), 4 h), 9); Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 2 et principe opérationnel 3 (a); Principes de Dhaka, pilier I.

*3.1 Cette directive s'applique en particulier à la législation relative au travail et aux migrations, aux lois pénales et aux autres dispositions réglementaires régissant le recrutement, conformément aux normes internationales; elle vise l'ensemble du processus de recrutement, notamment les pratiques frauduleuses et abusives susceptibles de mener à des situations de traite d'êtres humains et à d'autres formes d'exploitation. Les gouvernements devraient envisager d'élaborer une politique affirmant clairement que toutes les entreprises domiciliées ou actives sur leur territoire ou dans leur aire de compétence sont tenues de respecter les droits de l'Homme, notamment les droits des travailleurs, ainsi que la législation sur le recrutement, dans toutes leurs activités, y compris dans les chaînes d'approvisionnement. Les gouvernements devraient inviter les organisations d'employeurs et de travailleurs à participer à l'élaboration et au réexamen périodique des lois, règlements et politiques sur le sujet.*

Tunisie	Côte d'Ivoire
La République Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-

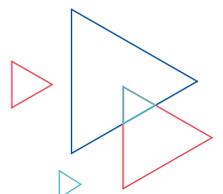
**Directive 4**

*Les gouvernements devraient veiller à ce que l'appareil législatif et réglementaire applicable en la matière couvre tous les aspects du processus de recrutement et s'applique à tous les travailleurs, en particulier les travailleurs vulnérables.*

Source: C81, C88, C97 (art. 3 des annexes I et II), C129, C150 et C181 (art. 3 et 14); P29 et R203; Code CIETT, principe 1; Principes directeurs de l'ONU, principe opérationnel 3 (a).

*4.1 Les gouvernements devraient veiller à ce que la législation et la réglementation pertinentes s'appliquent à toutes les parties concernées et couvrent toutes les phases du processus de recrutement, notamment la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et – dans le cas des travailleurs migrants – le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu.*

<p>4.2 En concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi qu'avec les recruteurs de main-d'œuvre le cas échéant, les gouvernements devraient prendre des mesures pour s'assurer du respect, dans l'ensemble du secteur du recrutement, des lois et règlements applicables. Ces mesures devraient comprendre la mise en place de systèmes publics d'enregistrement et d'accréditation ou d'autres dispositifs réglementaires. Ces systèmes devraient être efficaces et transparents et permettre aux travailleurs et aux autres parties intéressées de vérifier la régularité des agences de recrutement et des offres de placement.</p>	
<p>4.3 La législation devrait s'appliquer au recrutement lui-même; elle ne devrait pas concerner uniquement certaines catégories de recruteurs de main-d'œuvre, mais s'étendre à tous les recruteurs agissant hors du cadre réglementaire. La législation et la réglementation en matière de recrutement ne devraient pas s'appliquer seulement à l'économie formelle, mais viser également toute forme de travail.</p>	
<p>4.4 Les gouvernements devraient également envisager d'adopter des accords de reconnaissance mutuelle pour faciliter la validation des qualifications acquises à l'étranger afin de lutter contre le gaspillage de compétences et la déqualification.</p>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
-	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la Convention n°88 sur le service de l'emploi.
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention (n°129) sur l'inspection du travail agricole.	-
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
Directive 5	
<p><i>Les gouvernements devraient appliquer effectivement les lois et règlements applicables en la matière et exiger que tous les acteurs concernés par le processus de recrutement les respectent.</i></p>	
<p>Source: Entre autres, C97; MLC, 2006 (règle 1.4 (1) et norme A1.4 (5)); C181 (art. 7); C88 (art. 1); R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1.</p>	
<p><i>5.1 Les gouvernements devraient s'assurer qu'ils disposent d'un service d'inspection du travail doté de ressources suffisantes, dont les inspecteurs ont la formation requise pour enquêter et intervenir à toutes les étapes du processus de recrutement et dont la compétence s'étend à tous les travailleurs et à toutes les entreprises, et surveiller et évaluer les activités de l'ensemble des recruteurs de main-d'œuvre.</i></p>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
-	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la Convention n°88 sur le service de l'emploi.
<p><i>5.2 Les gouvernements devraient promouvoir des dispositifs visant à faire en sorte que les employeurs et les recruteurs soient tenus pour responsables, individuellement ou conjointement, du respect des droits des travailleurs dans le processus de recrutement. Il pourrait s'agir par exemple de dispositifs prévoyant un partage des responsabilités, ou d'initiatives destinées à promouvoir les pratiques de recrutement équitable.</i></p>	
Directive 6	
<p><i>Les gouvernements devraient prendre des mesures pour interdire la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi.</i></p>	
<p>Source: C97 (annexe I, art. 5, et annexe II, art. 6), C189 (art. 8 (1)); R86 (annexe, art. 22), R188 (paragr. 5); Principes de Dhaka nos 2 et 4; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1.</p>	
<p><i>6.1 Ces mesures devraient viser en particulier à prévenir les pratiques frauduleuses des recruteurs, l'exploitation des travailleurs, la servitude pour dettes et d'autres formes de coercition économique. Les gouvernements devraient également prendre des mesures pour prévenir et/ou décourager le démarchage et la pratique illicite consistant à conditionner l'octroi d'un contrat de travail au versement d'une somme d'argent.</i></p>	



Tunisie	Côte d'Ivoire
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Cote d'ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.
6.2 Les coûts du recrutement devraient être à la charge des employeurs potentiels, publics ou privés, ou de leurs intermédiaires, et non des travailleurs. Le montant et la nature exacts des sommes dues, par exemple les honoraires versés par les employeurs aux recruteurs de main-d'œuvre, devraient être transparents pour ceux qui s'acquittent de ces sommes.	
<b>Directive 7</b>	
<i>Les gouvernements devraient prendre des mesures pour interdire la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi.</i>	
Source: C97 (annexe I, art. 8, et annexe II, art. 13); C143 (art. 5, 6 et 9 (2)); R151 (paragr. 32-34); C181 (art. 10 et 14), C189 (art. 16); MLC, 2006 (norme A1.4 (7)); R203 (paragr. 8 c)); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Vérité, outil 1. Source: C97 (annexe I, art. 8, et annexe II, art. 13); C143 (art. 5, 6 et 9 (2)); R151 (paragr. 32-34); C181 (art. 10 et 14), C189 (art. 16); MLC, 2006 (norme A1.4 (7)); R203 (paragr. 8 c)); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Vérité, outil 1.	
7.1 Les gouvernements devraient prendre des dispositions pour faire en sorte que les travailleurs se voient remettre un contrat de travail écrit, précisant les tâches à effectuer et les conditions de travail, y compris celles fixées par voie de convention collective. Le contrat de travail (ou une copie faisant foi) devrait être rédigé dans la langue du travailleur ou dans une langue qu'il comprend; les informations voulues devraient lui être communiquées clairement et complètement afin de lui permettre d'exprimer un consentement libre et éclairé. Les travailleurs migrants devraient recevoir le contrat suffisamment longtemps avant leur départ du pays d'origine. Ce contrat ne devrait pas être substitué et devrait avoir force exécutoire dans le pays de destination. Tout en respectant les règles en matière de confidentialité et de protection des données personnelles, les gouvernements peuvent envisager d'utiliser les technologies de l'information pour parvenir aux objectifs susmentionnés.	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
Le Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement Ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Cote d'ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.
-	Le gouvernement Ivoirien n'a pas enclenché la ratification de la Convention du travail maritime, (MLC, 2006).
7.2 En l'absence de contrat écrit, les gouvernements sont tenus de s'assurer que tous les droits des travailleurs recrutés sont respectés conformément aux lois et règlements en vigueur.	
<b>Directive 8</b>	
<i>Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs puissent soumettre leurs allégations de violation de leurs droits et de pratiques frauduleuses dans le processus de recrutement à des procédures de réclamation ou à d'autres mécanismes de règlement des différends sans craindre d'être l'objet de mesures de représailles, notamment l'inscription sur une liste noire, la détention ou l'expulsion, qu'ils soient présents ou non dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, et à ce qu'ils aient accès à des modes de réparation appropriés et efficaces en cas de violation avérée.</i>	
Source: C97 (annexe I, art. 8, et annexe II, art. 13); C143 (art. 5, 6 et 9 (2)); R151 (paragr. 32-34); C181 (art. 10 et 14), C189 (art. 16); MLC, 2006 (norme A1.4 (7)); R203 (paragr. 8 c)); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1.	

*8.1 Les gouvernements devraient prendre des mesures pour mettre en place des procédures de recours ou des mécanismes de règlement des différends accessibles, rapides et abordables, et en assurer le fonctionnement. Ils devraient prendre les mesures voulues d'ordre judiciaire, administratif, législatif ou autre afin que les personnes concernées aient accès à des moyens efficaces d'obtenir réparation, pouvant inclure notamment une indemnisation, lorsque des abus liés au recrutement se produisent sur leur territoire ou dans leur aire de compétence. Pendant la durée de l'enquête ou tant que le différend n'est pas réglé, les lanceurs d'alerte ou les plaignants devraient être protégés, et les travailleurs migrants devraient pouvoir accéder en temps voulu aux mécanismes susmentionnés. Les gouvernements devraient en outre prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs puissent continuer à se prévaloir de ces mécanismes après être retournés dans leur pays d'origine.*

Tunisie	Côte d'Ivoire
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
Le Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement Ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants.
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Cote d'ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.
-	Le gouvernement Ivoirien n'a pas enclenché la ratification de la Convention du travail maritime, (MLC, 2006).

*8.2 A cet égard, les gouvernements devraient promouvoir des politiques destinées à repérer et éliminer les obstacles à l'accès aux procédures de recours et autres mécanismes de règlement des différends, notamment la complexité des procédures administratives, les coûts prohibitifs, la peur de la discrimination, des représailles et du licenciement et, dans le cas des travailleurs migrants, la peur de la détention ou de l'expulsion.*

#### Directive 9

*Les gouvernements devraient promouvoir la coopération entre les organismes gouvernementaux, les organisations de travailleurs et d'employeurs et les représentants des recruteurs.*

Source: C181 (art. 13); et R188 (Partie III); R203 (paragr. 13 a)); Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 8.

*9.1 Les gouvernements devraient veiller à ce que les ministères, départements, organismes et autres institutions publiques qui supervisent le recrutement et les pratiques des entreprises coopèrent étroitement, en fonction des besoins, et connaissent et honorent, dans l'accomplissement de leurs mandats respectifs, leurs obligations en matière de droits de l'Homme.*

Tunisie	Côte d'Ivoire
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-

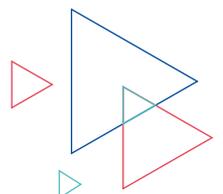
#### Directive 10

*Les gouvernements devraient veiller à ce que le recrutement réponde aux besoins avérés du marché.*

Source: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; R204 (paragr. 15 e)).

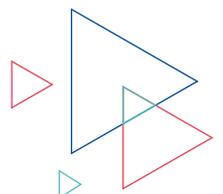
*10.1 Les gouvernements devraient s'employer à évaluer les besoins du marché du travail et à assurer la cohérence entre les politiques nationales concernant le recrutement de main-d'œuvre, les migrations, l'emploi et d'autres sujets, afin de tenir compte des nombreuses incidences économiques et sociales du recrutement et des migrations de main-d'œuvre et de promouvoir le travail décent pour tous.*

Tunisie	Côte d'Ivoire
---------	---------------



<p>La Tunisie n'a pas encore ratifié:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► la convention n°94 sur les clauses de travail</li> <li>► la Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture)</li> <li>► la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants</li> <li>► la Convention (n°181) sur les agences d'emploi privées</li> <li>► la Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques</li> <li>► la Recommandation (n°83) sur le service de l'emploi, 1948</li> <li>► la Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants</li> </ul> <p>En outre, La Tunisie a ratifié tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme.</p>	<p>La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► la Convention n°88 sur le service de l'emploi</li> <li>► la Convention (n°94) sur les clauses de travail (contrats publics, La convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée)</li> <li>► la convention (n° 97) sur les agences de recrutement et d'emploi privées de 1997</li> <li>► la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques de 2011</li> <li>► la convention (n° 143) sur les dispositions complémentaires concernant les travailleurs migrants de 1975</li> <li>► la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990, La Recommandation (n°83) sur le service de l'emploi, 1948</li> <li>► la Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants</li> </ul> <p>Par ailleurs, La Côte d'Ivoire a ratifié tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme.</p>
<b>Directive 11</b>	
<p><i>Les gouvernements devraient sensibiliser les intervenants des secteurs public et privé à la nécessité d'établir des pratiques de recrutement équitable, et s'assurer que les travailleurs peuvent accéder à des informations gratuites, complètes et précises sur leurs droits, les conditions de leur recrutement et leurs conditions de travail.</i></p>	
<p>Source: C97 (art. 2 et 3); R203 (paragr. 4).</p>	
<p><i>11.1 Des actions de sensibilisation devraient être menées par le biais de l'enseignement et de la formation à l'intention des employeurs, des travailleurs et des recruteurs, notamment sur la nécessité d'exercer une diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'Homme et sur les bonnes pratiques permettant de reconnaître, de prévenir et d'éliminer les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses. On pourrait envisager par exemple.</i></p>	
<p><i>(a) la création de sites Web publics fournissant des informations sur les politiques, la législation, la réglementation et les procédures en matière de recrutement équitable.</i></p>	
<b>Tunisie</b>	<b>Côte d'Ivoire</b>
<p>La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.</p>	<p>Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.</p>
<p><i>(b) l'élaboration, la diffusion et/ou la publication en ligne de guides pratiques sur le recrutement équitable;</i></p>	
<p><i>(c) la diffusion d'annonces d'intérêt général à la radio et/ou à la télévision;</i></p>	
<p><i>(d) l'organisation de séminaires sur le Web et d'autres activités de communication;</i></p>	
<p><i>(e) la sensibilisation des travailleurs par les employeurs, les organisations de travailleurs, les recruteurs de main-d'œuvre respectueux de la réglementation et certains groupes de la société civile;</i></p>	
<p><i>(f) l'instauration d'une collaboration avec l'OIT et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin de dispenser un enseignement et une formation et/ou de mener des campagnes de sensibilisation;</i></p>	
<p><i>(g) la mise à la disposition du public d'informations sur le marché du travail permettant aux travailleurs, aux employeurs et aux recruteurs de main-d'œuvre de prendre des décisions en toute connaissance de cause;</i></p>	
<p><i>(h) la fourniture d'informations au départ et à l'arrivée: Dans le cas du recrutement de travailleurs migrants, les pays devraient envisager de dispenser aux migrants potentiels une formation sur les droits des travailleurs et le recrutement équitable;</i></p>	
<p><i>11.2 Ces mesures devraient faciliter l'accès des travailleurs à des informations gratuites, complètes, compréhensibles et précises, notamment sur les conditions d'entrée dans le pays, les conditions de vie et de travail, les droits et la législation du travail.</i></p>	

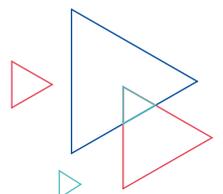
Directive 12	
<i>Les gouvernements devraient respecter les droits de l'Homme et promouvoir le recrutement équitable dans les situations de conflit et de crise.</i>	
Source: C97 (annexe II, art. 7); R86 (annexe), Conférence internationale du Travail, 105e session, 2016, Rapport de la Commission de l'emploi et du travail décent pour la transition vers la paix; Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 7.	
<i>12.1 Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les entreprises, les institutions et les programmes d'aide internationaux intervenant en situation de conflit et de crise ne participent pas à des violations des droits de l'Homme ou des règles en matière de recrutement.</i>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
Directive 13	
<i>Les gouvernements devraient s'assurer que les accords bilatéraux et/ou multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre comportent des mécanismes de contrôle du recrutement des travailleurs migrants, sont conformes aux droits de l'Homme reconnus sur le plan international, notamment aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'aux autres normes internationales du travail pertinentes, sont conclus en tant que de besoin entre les pays d'origine, de transit et de destination, et sont effectivement mis en œuvre.</i>	
Source: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C88 (art. 6 b) ii, iii); C97 (art. 3 (2), 7 (1) et 10); C143 (art. 4 et 15); C181 (art. 8 (2)).	
<i>13.1 Les accords bilatéraux et/ou multilatéraux devraient être fondés sur les normes internationales du travail et sur les autres droits de l'Homme reconnus sur le plan international, y compris les principes et droits fondamentaux au travail et d'autres normes internationales du travail pertinentes, et prévoir des mécanismes spécifiques permettant d'assurer la coordination et la coopération internationales, notamment en matière de protection consulaire, et de combler les lacunes en matière de réglementation et de contrôle du recrutement le long des principaux axes de migration de main-d'œuvre. Ces accords devraient être rédigés, adoptés, révisés et mis en œuvre avec la participation constructive des partenaires sociaux et devraient prévoir l'instauration de mécanismes de surveillance tels que des comités tripartites. Les gouvernements devraient les rendre publics et informer les travailleurs migrants de leurs dispositions.</i>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
-	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la Convention n°88 sur le service de l'emploi.
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
<i>13.2 Ces accords devraient être établis sur la base de données et informations fiables recueillies dans le cadre du suivi et de l'évaluation des pratiques de recrutement, et de leurs incidences sociales et sur le marché du travail, notamment dans le pays d'origine.</i>	
Directive 14	
<i>Les gouvernements devraient prendre des mesures pour protéger contre les abus en matière de recrutement leur main-d'œuvre et leurs chaînes d'approvisionnement, ainsi que les entreprises qui sont possédées ou contrôlées par l'Etat ou qui bénéficient d'un soutien important et de contrats de la part d'organismes publics.</i>	
Source: C94; Conférence internationale du Travail, 105e session, 2016, rapport IV, Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.	
<i>14.1 Les gouvernements devraient promouvoir le respect des présents principes et directives en leur qualité d'employeurs et dans le cadre de leurs transactions commerciales avec des entreprises. Ils devraient exercer un contrôle adéquat lorsqu'ils recrutent des travailleurs ou passent un contrat avec une entreprise qui fait appel à un organisme de recrutement. Les gouvernements devraient pratiquer un recrutement équitable et sensibiliser les entreprises aux pratiques de recrutement équitable et à leur respect, notamment dans le cadre de leurs opérations d'achat.</i>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La Tunisie n'a pas encore ratifié la convention n°94 sur les clauses de travail.	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié La Convention (n°94) sur les clauses de travail (contrats publics).



## 2. Pour les entreprises et les services publics de l'emploi

Directive 15	
<i>Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter les droits de l'Homme lorsqu'ils recrutent des travailleurs; ils devraient notamment faire diligence raisonnable pour assurer la conformité de leurs procédures de recrutement avec les principes existant à cet égard, et prendre en compte l'impact négatif de leur activité sur les droits de l'Homme.</i>	
Source: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C181 (art. 3, 4, 11 et 12); C29 et P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales (paragr. 8); Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental A2; Principes de Dhaka, pilier II.	
15.1 <i>Toutes les entreprises et tous les services publics de l'emploi devraient respecter les droits de l'Homme dans leur processus de recrutement, quel que soit le lieu où ils exercent leurs activités, que les Etats aient ou non la capacité ou la volonté de remplir leurs obligations en la matière.</i>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
15.2 <i>Ils devraient faire preuve de diligence raisonnable dans leurs activités de recrutement.</i>	
15.3 <i>Lorsqu'elles ne procèdent pas à un recrutement direct, les entreprises ne devraient s'adresser qu'à des recruteurs de main-d'œuvre, services publics de l'emploi et agences de recrutement privées notamment, qui respectent la réglementation. S'il leur est impossible de vérifier directement le mode opératoire de toutes les entités participant au recrutement, elles devraient au minimum exiger contractuellement des recruteurs de main-d'œuvre qu'ils collaborent avec des tiers qui respectent les obligations juridiques en vigueur, ainsi que les présents principes et directives. Les entreprises devraient établir des procédures leur permettant d'évaluer les autres entités participant au processus de recrutement.</i>	
15.4 <i>Dans le cadre du processus de recrutement, les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, notamment ceux qui sont énoncés dans les normes internationales du travail, en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que les droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.</i>	
15.5 <i>Les entreprises et les services publics de l'emploi ne devraient pas exercer de représailles contre les travailleurs ou les inscrire sur une liste noire, en particulier ceux qui signalent des pratiques de recrutement abusives ou frauduleuses, en quelque point que ce soit de la chaîne d'approvisionnement, et ils devraient assurer aux lanceurs d'alerte une protection particulière dans l'attente de l'enquête, de l'issue du recours ou du règlement du différend.</i>	
Directive 16	
<i>Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient recruter pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et jamais pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les salaires ou les conditions de travail ou porter atteinte de toute autre manière au travail décent.</i>	
Source: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; R204 (paragr. 15 e)).	
Tunisie	Côte d'Ivoire
-	-
Directive 17	
<i>Aucune commission de recrutement ni aucun frais connexe ne devraient être facturés aux travailleurs et demandeurs d'emploi recrutés ni mis à leur charge de toute autre manière.</i>	
Source: Entre autres, C97 (art. 7; art. 4 des annexes I et II); MLC, 2006 (règle 1.4 (1) et norme A1.4 (5)); C181 (art. 7); C88 (art. 1); R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1.	
17.1 <i>Les entreprises, leurs partenaires commerciaux ou les services publics de l'emploi ne devraient facturer aucune commission de recrutement ni aucun frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi en lien avec le recrutement ou le placement, et les travailleurs ne devraient encourir aucun frais supplémentaires liés au recrutement.</i>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-

-	La Côte d'Ivoire n'a pas encore ratifié la Convention n°88 sur le service de l'emploi.
La Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.	Le gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention n°97 sur les travailleurs migrants.
<p><i>17.2 Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient communiquer cette politique à tous leurs partenaires commerciaux existants et potentiels, ainsi qu'aux parties prenantes concernées, au moyen de principes directeurs ou par d'autres voies, notamment en l'incluant dans les contrats. Les entreprises devraient vérifier si les agences d'emploi privées et les autres recruteurs de main-d'œuvre facturent aux travailleurs des commissions de recrutement ou d'autres frais connexes, et ne devraient pas faire appel, pour engager des travailleurs, à des agences et autres recruteurs de main-d'œuvre connus pour se livrer à cette pratique.</i></p>	
<b>Directive 18</b>	
<p><i>Les entreprises et les services publics de l'emploi ne devraient pas conserver les contrats, passeports ou autres pièces d'identité des travailleurs.</i></p>	
<p>Source: C189 (art. 9 c)); Principe de Dhaka no 4; Code IRIS, principe 2; Code de conduite Verité, outil 1.</p>	
<p><i>18.1 Les entreprises et les services publics de l'emploi ne devraient pas empêcher les travailleurs, et notamment les travailleurs migrants, d'accéder librement et complètement à leurs documents - passeport, pièce d'identité, permis de séjour et contrat de travail.</i></p>	
<b>Tunisie</b>	<b>Côte d'Ivoire</b>
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Cote d'ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.
<b>Directive 19</b>	
<p><i>Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter la confidentialité des données personnelles des travailleurs et assurer leur protection.</i></p>	
<p>Source: C181 (art. 6); R188 (paragr. 12 (1)); Code IRIS, principe 4.</p>	
<p><i>19.1 Les entreprises ne devraient pas consigner dans des fichiers ou registres les données personnelles des travailleurs, y compris les travailleurs migrants, qui ne sont pas nécessaires pour évaluer leur aptitude à remplir l'emploi pour lequel ils sont pressentis ou pour faciliter leur embauche. Ces données ne devraient pas être communiquées à un tiers sans l'autorisation écrite préalable du travailleur.</i></p>	
<b>Tunisie</b>	<b>Côte d'Ivoire</b>
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
<b>Directive 20</b>	
<p><i>Les entreprises peuvent travailler à l'élaboration de systèmes ayant vocation à améliorer les normes professionnelles en matière de recrutement.</i></p>	
<p>Source: C181; Code CIETT.</p>	
<p><i>20.1 Ces systèmes devraient faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation réguliers. Les initiatives du secteur privé devraient compléter les activités de contrôle menées par la puissance publique et la réglementation en matière de recrutement et être compatibles avec elles.</i></p>	
<b>Tunisie</b>	<b>Côte d'Ivoire</b>
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-



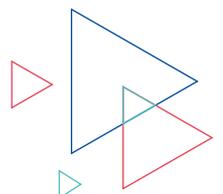
### 2.2.1 Les recruteurs de main-d'œuvre

Directive 21	
<i>Les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter la législation applicable et les principes et droits fondamentaux au travail.</i>	
Source: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C181 (art. 3, 4, 11 et 12); C29 et P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 et C182; Code CIETT, principe 2; Principes de Dhaka, principe fondamental B.	
21.1 <i>Les recruteurs de main-d'œuvre devraient établir des politiques et des procédures, incluant notamment le principe de diligence raisonnable, pour s'assurer que leurs activités de recrutement garantissent aux travailleurs dignité et respect et l'absence de toute forme de harcèlement, de coercition ou de traitement dégradant ou inhumain. Les recruteurs de main-d'œuvre ne devraient pas entraver la liberté de mouvement des travailleurs qui sont sous leur protection ni commettre ou laisser commettre d'abus à leur endroit.</i>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
Directive 22	
<i>Les recruteurs de main-d'œuvre qui recrutent des travailleurs dans un pays en vue d'un emploi dans un autre pays devraient respecter les droits de l'Homme, notamment les principes et droits fondamentaux au travail, conformément au droit international et au droit en vigueur dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi qu'aux normes internationales du travail.</i>	
Source: C181 (art. 3 et 8); Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; MLC, 2006 (art. III); Code CIETT, principes 1 et 6; Code IRIS, principe fondamental A; Code de conduite Verité, outil 1; Principes de Dhaka, principe fondamental B.	
22.1 <i>Le recrutement transfrontalier devrait respecter les lois et règlements nationaux en vigueur, les contrats de travail et les conventions collectives applicables dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, notamment les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail pertinentes. Ces lois et normes devraient être effectivement mises en œuvre.</i>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
-	Le gouvernement Ivoirien n'a pas enclenché la ratification de la Convention du travail maritime, (MLC, 2006).
Directive 23	
<i>Les recruteurs de main-d'œuvre transfrontaliers devraient respecter les accords bilatéraux ou multilatéraux sur les migrations conclus entre les pays concernés, qui promeuvent les droits de l'Homme, notamment les droits des travailleurs.</i>	
Source: C88, R83, C181 (art. 8 (2)); C189 (art. 15 (1)).	
23.1 <i>Les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter les droits des travailleurs conformément aux accords bilatéraux ou multilatéraux en vertu desquels le recrutement est effectué, notamment dans les cas où la loi n'offre pas une protection adéquate dans l'un ou l'autre des pays.</i>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Cote d'ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-

Directive 24	
<i>Les recruteurs de main-d'œuvre devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les conditions de vie et de travail effectives soient celles qui ont été promises aux travailleurs lors du recrutement.</i>	
Source: C189 (art. 7 et 8); R188 (paragr. 5); Code CIETT, principe 3.	
<i>24.1 Les recruteurs de main-d'œuvre devraient s'assurer que les travailleurs ne sont pas trompés sur leurs conditions de vie et de travail.</i>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Cote d'ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.
<i>24.2 Les recruteurs de main-d'œuvre devraient veiller à ce que les travailleurs migrants jouissent, dans le pays où le travail est effectué, d'une relation de travail reconnue légalement, avec un employeur identifiable et légitime.</i>	
Directive 25	
<i>En vue d'assurer une protection adéquate aux travailleurs concernés, les agences de travail intérimaire et les entreprises utilisatrices devraient convenir d'un partage des responsabilités entre l'agence et l'entreprise, et veiller à ce que ces responsabilités soient clairement réparties.</i>	
Source: C181 (art. 11 g) et 12); C97 et C143; Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants; R188 (paragr. 8 a)); Principes de Dhaka, principe fondamental B.	
L'entreprise utilisatrice et l'agence de travail intérimaire devraient déterminer, conformément à la loi, leurs responsabilités respectives quant aux divers aspects de la relation de travail, et en informer les travailleurs concernés. Dans tous les cas, l'une ou l'autre devrait assumer ces responsabilités.	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-
La république tunisienne n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, par ailleurs l'assemblée des représentants du peuple a adopté en juillet 2021 le projet de loi sur l'organisation du travail domestique en Tunisie.	La Cote d'ivoire n'a pas encore ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

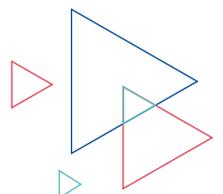
### 2.2.2. Les employeurs

Directive 26	
<i>Les employeurs devraient veiller à ce que leurs travailleurs bénéficient d'un contrat de travail écrit transparent, dont ils comprennent les clauses.</i>	
Source: C97 (annexe I, art. 5, et annexe II, art. 6); C189 (art. 8 (1)); R86 (annexe, art. 22); R188 (paragr. 5); Principes de Dhaka nos 2 et 4 et annexe 2; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1.	
<i>26.1 Les conditions d'emploi devraient être spécifiées de manière appropriée, vérifiable et aisément compréhensible, de préférence sous la forme d'un contrat de travail écrit, conformément aux lois et règlements nationaux, au contrat de travail et aux conventions collectives applicables. Le contrat devrait être clair et transparent et informer le travailleur de son lieu de travail et des exigences du poste pour lequel il est recruté, et décrire les tâches qu'il est censé accomplir. Dans le cas des travailleurs migrants, le contrat devrait être rédigé dans une langue que le travailleur comprend, lui être remis suffisamment longtemps avant son départ du pays d'origine, faire l'objet de mesures destinées à prévenir la substitution de contrat et avoir force exécutoire.</i>	
Tunisie	Côte d'Ivoire
La république Tunisienne n'a pas encore ratifié la Convention (C181) sur les agences d'emploi privées.	-



<p>26.2 <i>Le consentement éclairé du travailleur aux termes de son contrat devrait être obtenu sans tromperie ni coercition.</i></p>	
<b>Directive 27</b>	
<p><i>Les employeurs devraient assurer ou faciliter l'accès à des procédures de recours ou à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas d'abus présumé dans le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation appropriés.</i></p>	
<p>Source: C181 (art. 10, 13 et 14); C189 (art. 16); P29 (art. 4); MLC, 2006 (norme A1.4 (7)); R203 (paragr. 8 c)); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1.</p>	
<p>27.1 <i>Les travailleurs qui auraient subi des mauvais traitements au cours du processus de recrutement devraient avoir accès à des procédures de recours ou à d'autres mécanismes de règlement des différends. En cas d'abus avéré, l'employeur devrait assurer ou faciliter l'accès à des modes de réparation appropriés. Il ne devrait pas empêcher le travailleur de chercher à obtenir réparation, devant la justice ou selon d'autres voies.</i></p>	
<b>Tunisie</b>	<b>Côte d'Ivoire</b>
<b>Directive 28</b>	
<p><i>Les employeurs devraient fournir à tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, la protection prévue par le droit du travail et les normes internationales du travail en matière de recrutement.</i></p>	
<p>Source: Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail; Code IRIS, principe fondamental A; R198.</p>	
<p>27.1 <i>Les travailleurs qui auraient subi des mauvais traitements au cours du processus de recrutement devraient avoir accès à des procédures de recours ou à d'autres mécanismes de règlement des différends. En cas d'abus avéré, l'employeur devrait assurer ou faciliter l'accès à des modes de réparation appropriés. Il ne devrait pas empêcher le travailleur de chercher à obtenir réparation, devant la justice ou selon d'autres voies.</i></p>	
<b>Directive 29</b>	
<p><i>Les employeurs devraient veiller à ce que les travailleurs recrutés jouissent du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective dans le cadre du processus de recrutement.</i></p>	
<p>Source: C87, C98 et C181 (art. 4, 11 et 12); Principe de Dhaka n°6.</p>	
<p>29.1 <i>Les employeurs devraient veiller à ce que leur processus de recrutement n'exige pas des demandeurs d'emploi et/ou des travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, qu'ils renoncent à leur droit de constituer des organisations de travailleurs ou d'y adhérer, et de négocier collectivement.</i></p>	
<b>Tunisie</b>	<b>Côte d'Ivoire</b>
<b>Directive 30</b>	
<p><i>Les employeurs ne devraient pas faire appel à des recruteurs de main-d'œuvre ou à des agences de travail intérimaire pour remplacer des travailleurs grévistes.</i></p>	
<p>Source: C87 et C98; Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C181 (art. 4); R188 (paragr. 6); Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, cinquième édition, 2006, paragr. 632 et 633; Code CIETT, principe 7; Principe de Dhaka n°6.</p>	
<p>30.1 <i>Le recours à une main-d'œuvre extérieure à l'entreprise pour remplacer des travailleurs grévistes comporte un risque d'atteinte au droit de grève, qui constitue une grave violation de la liberté syndicale.</i></p>	
<b>Tunisie</b>	<b>Côte d'Ivoire</b>

Directive 31	
<i>Les employeurs devraient respecter la liberté des travailleurs migrants de quitter leur emploi ou d'en changer ou de retourner dans leur pays d'origine.</i>	
Source: C29; C189 (art. 8 (4)); R188 (paragr. 15); Principe de Dhaka n°10.	
<i>31.1 Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à l'obligation de demander à leur employeur l'autorisation de quitter leur emploi ou d'en changer ou de quitter le pays s'ils le souhaitent, sous réserve des obligations contractuelles éventuellement applicables.</i>	
Tunisie	Côte d'Ivoire





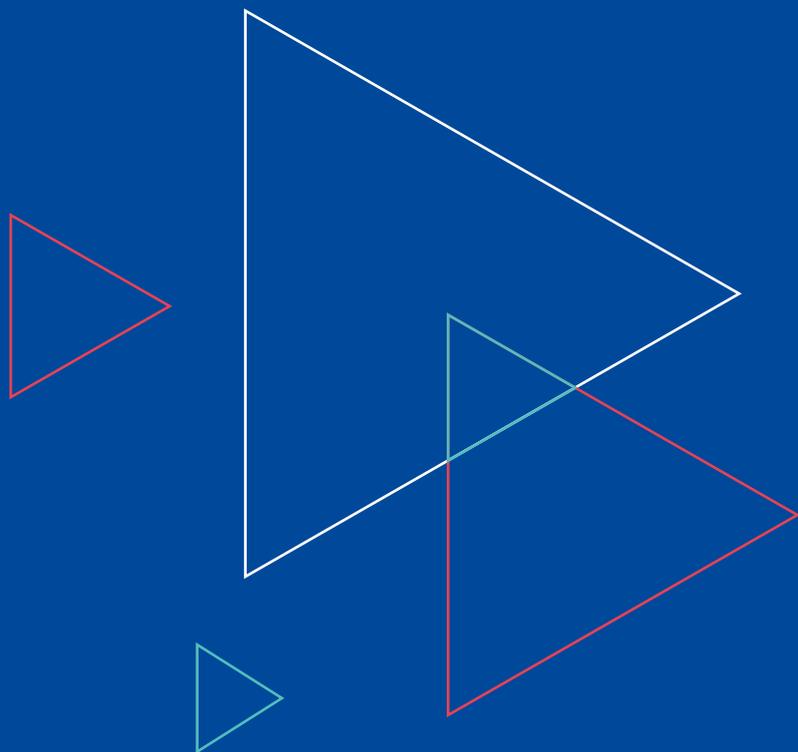


Service des Principes et droits fondamentaux  
au travail (FUNDAMENTALS)

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

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

► [ilo.org/programmefair](https://ilo.org/programmefair)



ISBN 978-92-2-038865-5



9 789220 388655