



Organisation
internationale
du Travail

Programme intégré pour
FAIR
le recrutement équitable



► **Étude exploratoire sur les opportunités
de placement des travailleurs Tunisiens
dans les pays du Golfe
(Arabie Saoudite, Bahreïn et Qatar)**

Une contribution à:

- **Initiative
pour le recrutement
équitable**

**Étude exploratoire sur les
opportunités de placement des
travailleurs Tunisiens dans les
pays du Golfe (Arabie Saoudite,
Bahreïn et Qatar)**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2023

Première édition 2023



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit : [Étude exploratoire sur les opportunités de placement des travailleurs Tunisiens dans les pays du Golfe / Bureau international du Travail, Branche des Principes et Droits Fondamentaux au Travail (FUNDAMENTALS), Genève: BIT, 2023].

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante : *Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante : *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.*

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : rights@ilo.org [mailto:](mailto:rights@ilo.org)

FUNDAMENTALS

Étude exploratoire sur les opportunités de placement des travailleurs Tunisiens dans les pays du Golfe / Bureau international du Travail, Branche des Principes et Droits Fondamentaux au Travail (FUNDAMENTALS), Genève: BIT, 2023

ISBN 9789220392652 (Print)

ISBN 9789220392645 (Web PDF)

Remerciements

Ce rapport a été préparé sous l'égide du programme intégré de l'OIT sur le recrutement équitable (FAIR, phase III) de l'OIT. L'étude et la rédaction du rapport ont été réalisées par M. Ali BELHAJ, consultant pour l'OIT.

Le rapport a été revu et édité par Gaëla Roudy Fraser (Conseillère Technique Principale, Projet FAIR, Genève, FUNDAMENTALS), Ferdaoues Wertani (Coordinatrice Nationale, projet FAIR Tunisie, CO-Algiers), et Isabelle Kronisch (Spécialiste Migration du Travail, CO-Algiers). L'équipe du projet FAIR remercie aussi Rai Niyama, Ryszard Cholewinski et Max Tunon (RO-Arab States/DWT Beirut) pour leur contribution à la révision du rapport. L'OIT remercie les membres du comité national de pilotage du projet FAIR pour la validation de l'étude qui leur fut présentée en février 2023.

Le financement de cette publication de l'OIT est accordé par la Direction du Développement et de la Coopération Suisse (DDC) dans le cadre du projet FAIR (GLO/18/08/CHE, et GLO/21/18/MUL). Cette publication ne reflète pas nécessairement les opinions ou les politiques du gouvernement Suisse. La mention de noms commerciaux, de produits commerciaux ou d'organisations n'implique pas l'approbation du gouvernement Suisse.

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT 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 l'OIT 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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

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

Photo couverture © ILO/PKPROD MEDIA

Imprimé en Tunisie.

► Table des matières

► Liste des figures.....	3
► Liste des tableaux	4
► Abréviations	5
► Introduction	6
Objet et objectifs	6
Méthodologie	6
Limites de l'étude	7
► Les pays arabes du Golfe : éléments contextuels	7
Des économies en transition en temps de crise	7
Une démographie croissante avec une présence prononcée des étrangers	8
Une population totale en augmentation.....	8
Un cadre juridique d'emploi de main d'œuvre étrangère obsolète objet de réformes	12
Le système de Kafala et ses limites :	12
Des réformes impulsées par des appels unanimes.....	13
► La migration de travail depuis la Tunisie : Enjeux, évolution, trajectoires et caractéristiques.....	15
Une économie nationale menacée et des perspectives incertaines.....	15
La migration : soupape de sécurité pour une économie en crise :	16
Evolutions et orientations de la migration tunisienne :	16
Evolution des profils des migrants.....	19
Un cadre juridique et institutionnel en soutien à cette tendance.....	22
Le Cadre juridique en Tunisie	22
Le Cadre institutionnel.....	22
Le placement à l'international : des pratiques anciennes pour des réalités nouvelles	23
► Le couloir migratoire Tunisie / Arabie Saoudite	24
Caractéristiques démographiques et profil migratoire de l'Arabie Saoudite :	24
L'offre du travail tunisienne	27
La répartition de la population par statut professionnel :	27
Analyse du placement des travailleurs tunisiens sur le marché saoudien :	28
► Le couloir migratoire Tunisie / Bahreïn	32

Caractéristiques démographiques et profil migratoire du Bahreïn :	32
L'offre du travail tunisienne	35
La répartition de la population par statut professionnel :	35
Analyse du placement des travailleurs tunisiens sur le marché Bahreïni :	36
► Le couloir migratoire Tunisie / Qatar	40
Caractéristiques démographiques de la population occupée au Qatar :	40
L'offre du travail tunisienne	46
La répartition de la population par statut professionnel :	46
Analyse du placement des travailleurs tunisiens sur le marché Qatari :	47
► Conclusions	51
► Recommandations	52
L'anticipation	53
La professionnalisation	53
Protection	53
Coopération	54

► Liste des figures

Figure 1 Evolution de la présence des non nationaux dans les populations totales des pays arabes du Golfe (2017-2020).....	9
Figure 2 Répartition de la population active par pays en 2020	11
Figure 3 Évolution de la proportion des travailleurs non nationaux dans le secteur privé au pays du Golfe	12
Figure 4 Evolution du stock des TRE (2010 – 2021)	16
Figure 5 Les flux sortants des migrants tunisiens (2010 et 2020).....	17
Figure 6 Evolution de la proportion des TRE par région du monde (2015-2021).....	18
Figure 7 Taux d'accroissement des TRE par région du monde (2015-2021)	18
Figure 8 Les migrants actuels selon le sexe et le niveau d'instruction (%)	19
Figure 9 Evolution des TRE par CSP entre 2015 et 2021 dans le monde	21
Figure 10 Evolution de la population en Arabie Saoudite entre 2017 et 2021.....	24
Figure 11 Evolution de la proportion des travailleurs non nationaux en Arabie Saoudite entre 2015 et 2021 (secteur privé)	26
Figure 12 Répartition de la population active en Arabie saoudite par secteur en 2016	27
Figure 13 Evolution des Placements des Tunisiens en Arabie Saoudite par type d'agence entre 2016 et 2021	28
Figure 14 Evolution des placements par secteur entre 2017 et 2021 (ATCT)	29
Figure 15 Evolution des proportions des placements par branches d'activités entre 2017 et 2021	31
Figure 16 Evolution de la Population Totale au Bahreïn entre 2017 et 2020	32
Figure 17 Evolution de la proportion des travailleurs non nationaux au Bahreïn entre 2015 et 2020 (secteur privé)	33
Figure 18 Evolution de la présence des Tunisiens au Bahreïn par Catégorie Socio-Professionnelle entre 2015 et 2021.....	36
Figure 19 Evolution des Placements des Tunisiens au Bahreïn par type d'agence entre 2016 et 2021	37
Figure 20 Evolution de la population au Qatar entre 2017 et 2020	40
Figure 21 Evolution de la proportion des travailleurs non nationaux au Qatar entre 2015 et 2020 (secteur privé).....	41
Figure 22 Evolution des effectifs des Tunisiens au Qatar par Catégorie Socio-Professionnelle entre 2015 et 2021.....	47
Figure 23 Evolution des Placements des Tunisiens au Qatar par type d'agence entre 2016 et 2021	48
Figure 24 Placement ATCT au Qatar par secteur	49
Figure 25 Top-5- des placements de l'ATCT au Qatar par branche d'activité entre 2017 et 2020	49
Figure 26 Top-5- des placements de les AEP au Qatar par branche d'activité entre 2017 et 2020	50

► Liste des tableaux

Tableau 1 Evolution de la population totale dans les pays arabes du Golfe (2017-2022).....	8
Tableau 2 Evolution de la population active totale Bahreïn, Arabie Saoudite et Qatar (2016-2021).....	10
Tableau 3 Proportion des migrants actuels selon la période de départ et le niveau d'instruction (en %)	20
Tableau 4 Evolution de la présence des TRE dans les pays du Golf entre 2015 et 2021	21
Tableau 5 Evolution de la population active occupée en Arabie saoudite par nationalité (2017-2021).....	25
Tableau 6 Evolution de la population active en Arabie saoudite par secteur (2017-2021)	26
Tableau 7 Répartition de la proportion des placements par métiers entre 2017 et 2021(ATCT).....	30
Tableau 8 Répartition de la population Active occupée au Bahreïn par secteur	33
Tableau 9 Nombre de travailleurs par nationalité, Bahreïnite non Bahreïnite, branche d'activité économique et secteur ...	34
Tableau 10 Répartition des placements par secteur 2016-2021	37
Tableau 11 Répartition des placements par l'ACTC par spécialités 2016-2021	38
Tableau 12 Répartition des placements des agences privées par année et par branche d'activité au Bahreïn	39
Tableau 13 Répartition de la population Active occupée au Qatar par secteur entre 2016 et 2020.....	41
Tableau 14 Evolution de population occupée au Qatar par profession (2019 et 2020)	43
Tableau 15 Evolution de population occupée au Qatar par branche d'activité économique	45

▶ Abréviations

AEP	Agences d'Emploi Privées
ANETI	Agence Tunisienne de l'Emploi et du Travail Indépendant
ARP	Assemblée des Représentants du Peuple
ATCT	Agence Tunisienne de la Coopération Technique
CCG	Conseil de Coopération du Golfe
CSP	Catégorie Socio-Professionnelle
DGPEMOE	Direction Générale du Placement à l'Étranger et de la Main-d'œuvre Étrangère.
FAIR II	Programme intégré de recrutement équitable
INS	Institut National de la Statistique
MAEMTE	Ministère des Affaires Étrangères de la Migration et des Tunisiens à l'Étranger
OIT	Organisation Internationale du Travail
PIB	Produit Intérieur Brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
TRE	Tunisiens Résidents à l'Étranger
Tunisia Hims	Tunisia Household International Migration Survey

► Introduction

La réalisation de la présente étude intervient à un moment particulier de l'appui apporté par l'OIT au gouvernement tunisien à travers ces projets nationaux et régionaux par rapport auxquels les différentes institutions de ce pays sont impliquées. Plus spécifiquement, cette étude se réfère et s'appuie sur les différentes actions menées dans le cadre du projet FAIR II (réalisation du projet de la Stratégie Nationale de l'Emploi à l'International, élaboration d'un diagnostic sur le recrutement équitable pour le couloir Tunisie / Côte d'Ivoire, accomplissement d'un modèle économique pilote pour les Établissements Privés de Placement à l'Étranger ainsi que leur Guide de conformité, ...). Elle en constitue ainsi une continuité mais également une préparation de la troisième phase du projet qui démarrera au cours de l'automne 2022. Cette dernière sera mise en œuvre avec un accent sur le couloir de migration depuis la Côte d'Ivoire envers la Tunisie, et sur la migration depuis la Tunisie envers le Moyen-Orient et dans les pays du Golfe.

Objet et objectifs

L'étude exploratoire sur les opportunités de placement des travailleurs tunisiens dans les pays du Golfe (plus particulièrement l'Arabie Saoudite, Le Qatar, et le Bahreïn) se fonde sur une lecture multidimensionnelle d'un ensemble d'éléments d'ordre économique, démographique, institutionnel et juridique concernant la migration des travailleurs tunisiens vers des pays occupant de plus en plus de positions assez avancées en matière d'accueil de main d'œuvre étrangère.

C'est dans ce sens que la présente étude vise à effectuer un état des lieux permettant de mieux saisir la dynamique actuelle entre offre et demande de travail en termes de caractéristiques des acteurs (côté offre comme côté demande), mais aussi en termes d'opportunités sujettes à être saisies pour une meilleure adéquation de l'offre par rapport à la demande. Cette mise en correspondance ne doit pas s'opérer uniquement sous un prisme purement économique. Elle doit se référer également aux instruments pertinents en matière de recrutement équitable et de promotion d'une migration sûre et ordonnée.

Plus concrètement, cette étude rapide a pour objectif d'informer l'OIT et les partenaires du projet FAIR II en Tunisie, notamment la Direction Générale de placement à l'étranger et de la Main d'œuvre Étrangère (DGPEMOE) et les services publiques et privés de placement à l'international, sur l'étendue des opportunités étant ouvertes aux demandeurs d'emploi Tunisiens candidats à la migration du travail dans les pays du Golfe (soit la demande), et une analyse de leur potentiel afin de pouvoir mieux répondre à la demande à travers un recrutement équitable et efficace de travailleurs.

Cette approche large débouchera sur des recommandations concrètes envers le/les secteur d'emploi porteurs pour les candidats Tunisiens à la migration du travail, et permettant d'orienter le plan d'activités pour l'OIT dans le cadre des activités de FAIR III visant à renforcer la capacité des acteurs de recrutement publics et privés de mettre en œuvre des pratiques de recrutement équitable entre la Tunisie et des pays du Golfe.

Sur la base de l'ensemble de ces considérations, cette étude vise à identifier les types d'emplois à pourvoir, les profils des employeurs concernés, les profils des candidats requis, et les démarches mises en œuvre par les deux acteurs impliqués dans cet appariement.

Méthodologie

Sur le plan méthodologique, l'étude s'est basée essentiellement sur des données secondaires collectées à partir de différentes bases de données des pays destination comme du pays de départ. Le choix d'une telle approche était motivé par des contraintes temporelles liées à l'étroitesse des délais de réalisation de cette étude, ainsi que celle de nature spatiale pour ce qui concerne les pays de destination. Quelques entretiens ont réuni également certains responsables institutionnels tunisiens avec le consultant chargé de cette étude. L'objectif de cette orientation qualitative était d'introduire des pistes d'explication relatives à la spécificité du fonctionnement des institutions publiques chargés du

placement des travailleurs tunisiens à l'étranger. Une analyse documentaire a été opérée également dans la perspective d'éclairer le lecteur sur les éléments contextuels des pays de destination et de départ permettant ainsi de saisir le caractère multidimensionnel inhérent à la question du placement des travailleurs tunisiens dans les pays arabes du Golfe.

Limites de l'étude

La nature exploratoire de l'étude, les limites temporelles qui ont accompagné sa réalisation, orientant dans leur sillage des choix méthodologiques en lien avec les sources des données mobilisées (essentiellement de nature secondaire), ont impacté les horizons des analyses menées et des constats dégagés. Il n'en demeure pas moins que les interprétations opérées ont permis d'établir un état des lieux du processus de placement des travailleurs tunisiens dans trois pays du golfe arabe traditionnellement demandeurs de ces compétences, et dont l'évolution des contextes économiques et juridiques constitue une niche potentielle pour les agences tunisiennes (aussi bien publiques que privées) pour développer leurs activités dans le respect des principes généraux du recrutement équitable et du travail décent. Un affinement sectoriel par pays ou par catégorie professionnelle permettrait des analyses plus approfondies sur la question, conduisant l'OIT à appuyer ses partenaires tunisiens à mener les réformes idoines en la matière.

► Les pays arabes du Golfe : éléments contextuels

Espace historique de connexion entre les mondes sud-asiatiques et moyen-orientaux, pôle migratoire majeur depuis l'exploitation des hydrocarbures dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle, les pays du Golfe sont aujourd'hui confrontés à des transformations rapides tant sur le plan géopolitique (conflits en Irak et au Yémen, rivalités entre l'Arabie Saoudite et l'Iran, crise diplomatique entre le Qatar et ses voisins) qu'économique (stratégie de conversion post-pétrolière, investissements massifs dans la culture et le tourisme, crises immobilières) qui ont des conséquences fortes sur la distribution et la composition des flux migratoires vers cette région du monde.

Des économies en transition en temps de crise

Disposant d'environ 30 % des réserves de pétrole et 20 % des réserves de gaz mondiales, les pays du Conseil de Coopération du Golfe (Arabie Saoudite, Bahreïn, Émirats Arabes Unis, Koweït, Oman et Qatar) ont connu un enrichissement fulgurant en quelques décennies. Les fluctuations du cours des hydrocarbures ainsi que l'épuisement à venir de ces ressources ont poussé ces États à planifier la transition d'une économie basée sur la rente à une économie diversifiée. Cela s'est traduit par l'adoption et la mise en œuvre de diverses stratégies de diversification économique (Stratégie 2025 en Arabie saoudite, Visions 2030 à Oman, aux Émirats Arabes Unis, et au Bahreïn ou encore Vision nationale 2030 au Qatar). Ces stratégies ont été axées sur :

- **L'accroissement des investissements nationaux dans des secteurs stratégiques** (secteurs industriels comme la pétrochimie, l'aluminium, l'agroalimentaire, l'hydraulique ou encore la construction, le tourisme, les finances, l'énergie etc. L'ampleur des investissements est directement dépendante du cours des hydrocarbures)
- **La Modernisation des Infrastructures** : Dans le domaine aérien, la construction d'un nouvel aéroport à Doha et du plus grand aéroport au monde à Dubaï présente une illustration de cette ambition grandissante. L'essor des compagnies aériennes du Golfe (Emirates, Qatar Airways, Etihad etc.) confirme ce positionnement de hub logistique (notamment pour les Émirats Arabes Unis, qui constituent également un carrefour du commerce et des services, et le Qatar). Par ailleurs, chaque État soutient son activité portuaire en vue de s'inscrire comme acteur de premier plan du fret maritime. La région aspire à devenir une plateforme d'exportation incontournable, notamment entre l'Asie et l'Europe.
- **Le renforcement de nouveaux secteurs dans une logique de diversification** :

- Le Tourisme : Les pays du Golfe cherchent de plus en plus à émerger comme destinations touristiques. Les hôtels de luxe, grands buildings, et projets architecturaux modernes en témoignent. Les pays du Golfe promeuvent leur image de marque avec le développement d'un tourisme urbain, souvent d'affaires et d'organisation de colloques (à l'instar du Qatar, qui a accueilli en 2012 la Conférence des Nations Unies contre le réchauffement climatique).
 - La culture : Les États du Golfe développent, en parallèle, leur rayonnement international et leur attractivité grâce à la culture. Les exemples du musée d'arts islamiques à Doha, la foire Dubaï Art etc. Le choix de Dubaï pour accueillir l'exposition universelle en 2020 confirme cette tendance. L'investissement dans le cinéma participe également de cette volonté de rayonnement, avec la création de festivals internationaux tels que le Dubaï International Film Festival (2004), l'Abu Dhabi Film Festival (2007), le Gulf Film Festival (2008) ou encore le Doha Tribeca Film Festival organisé au Qatar de 2009 à 2012.
 - L'industrie du sport : est également utilisée pour accroître l'attractivité touristique. L'organisation de la coupe du monde 2022 par le Qatar, les grands prix de formule 1 (Bahreïn, Abu Dhabi etc.) ou encore les sports équestres en sont des illustrations.
- **Appel à des investissements étrangers** : En vue de booster et diversifier leurs économies, les pays du Golfe ont cherché à attirer les investissements étrangers. Ils ont multiplié les zones franches. Celle de Jebel Ali, la plus grande au monde, est située à Dubaï, elle concentre plus de 7 000 entreprises ; aucune taxe à l'exportation, ou à l'importation, n'est appliquée.

Une démographie croissante avec une présence prononcée des étrangers

Ce contexte économique et les orientations stratégiques qui le sous-tendent ne vont pas rester sans effets sur le plan démographique. En effet, aussi bien au niveau de la population totale, que celle des actifs occupés, les pays arabes du golfe ont connu, dans leur globalité, des taux d'accroissement positifs.

Une population totale en augmentation

Comme le suggère le tableau ci-dessous présenté, quatre des six pays du conseil économique du golfe ont connu un taux d'accroissement de leur population totale respective qui avoisine les 4% durant la période comprise entre 2017 et 2020. Pour les trois pays objet de cette étude, L'Arabie Saoudite et le Qatar ont enregistré des scores assez importants ; respectivement plus de 4,79% et + 3,72%. Pour ce qui est du Bahreïn, l'évolution semble plus limitée avec +0,3% pour la période considérée.

Tableau 1 Évolution de la population totale dans les pays arabes du Golfe (2017-2022)¹

Pays/Année	2017	2020	Taux d'Accroissement %
Bahreïn	1 501 166	1 501 635	0,03
Koweït	4 640 415	4 670 713	0,65
Oman	4 656 133	4 471 148	-3,97
Qatar	2 743 932	2 846 118	3,72

¹ Ce tableau regroupe deux séries statistiques figurants sur le site du CCG sur les adresses suivantes :

<https://gulfmigration.grc.net/gcc-total-population-and-percentage-of-nationals-and-non-nationals-in-gcc-countries-national-statistics-2017-2018-with-numbers/>

<https://gulfmigration.grc.net/gcc-gcc-pop-1-2-total-population-and-percentage-of-nationals-and-non-nationals-in-gcc-countries-national-statistics-2020-with-numbers/>

KSA	33 413 660	35 013 414	4,79
UAE	9 121 176	9 503 738	4,19
Total	56 076 482	58 006 766	3,44

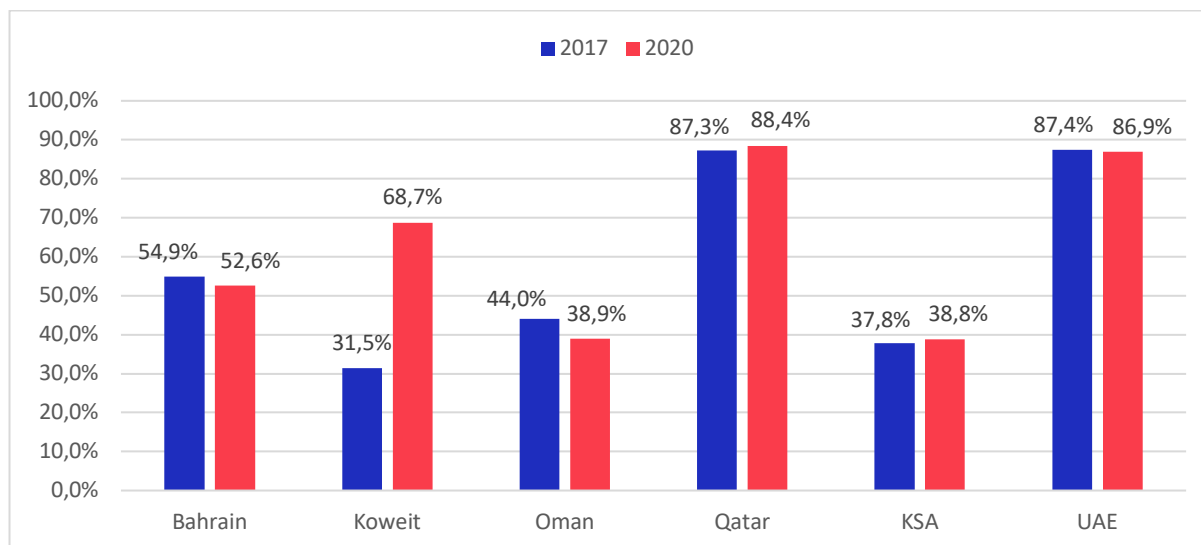
Source GCC

Cette évolution démographique n'est pas le produit uniquement d'effets internes (accroissement des naissances ou augmentation de l'espérance de vie), elle est le produit d'un phénomène qui caractérise les pays du golfe d'une manière générale, et plus particulièrement le Qatar, celui relatif à la présence d'une propension importante de population étrangère parmi la population totale.

Une présence significative de la population étrangère

Une des caractéristiques démographiques majeures des pays arabes du Golfe consiste en une présence massive de population étrangère au sein de sa population totale. Les chiffres présentés ci-dessous confirment ce constat donnant lieu à des interprétations qui les accompagnent.

Figure 1 Évolution de la présence des non nationaux dans les populations totales des pays arabes du Golfe (2017-2020)²



Source : CCG

Le graphique ci-dessus présenté renseigne sur un nombre d'éléments qu'il y a lieu de mentionner :

- Deux pays sur six enregistrent des pourcentages très élevés de présence de non nationaux parmi les effectifs de leurs populations totales respectives avec 88,4% pour le Qatar (2020) et 86,9% pour les Émirats Arabes Unis (86,9% pour la même période). Les évolutions vers la hausse ou vers la baisse, durant la période comprise entre 2017 et 2020 sont quasi négligeables (+ 1 ;1 % pour le Qatar et -0,5% pour les Émirats Arabes Unis).
- Le Koweït se singularise avec un taux d'évolution assez élevé (+37,2%) marquant une présence plus prononcée des non nationaux parmi la population totale.

² Ce Graphique regroupe des données issues de deux séries statistiques figurants sur le site du CCG ci-dessus mentionnées.

- Pour les trois pays restants (Bahreïn, Oman et Arabie Saoudite) la présence des étrangers au sein de la population totale de chaque pays avoisine les 40% avec une faible évolution vers la hausse ou vers la baisse durant la période considérée.

Constituée essentiellement de travailleurs migrants, la présence significative d'étrangers au sein de la population totale de ces pays va être particulièrement constatée au niveau de la population active occupée. L'objet du paragraphe qui suit traitera cette question tout en axant l'intérêt sur les évolutions et les caractéristiques de ladite population.

Une population active occupée traduisant les évolutions économiques et démographiques

Classiquement, une croissance économique est souvent accompagnée par un accroissement de la population active occupée. Toutefois, cette corrélation se trouve nuancée en période de transition économique marquée par l'apparition de secteurs moins demandeurs de main d'œuvre mais plus créateurs de valeur ajoutée. Cette hypothèse paraît être vérifiée à la lecture des chiffres contenus dans le tableau qui suit :

Tableau 2 Évolution de la population active totale Bahreïn, Arabie Saoudite et Qatar (2016-2021)

Année/Pays	Bahreïn	Arabie Saoudite	Qatar
2016	630 071	NC	1 855 165
2017	604 697	10 366 291	1 951 242
2018	603 232	10 399 096	1 950 558
2019	592 233	10 220 633	1 988 567
2020	535 088	10 066 500	2 000 435
2021	531 447	9 595 179	NC

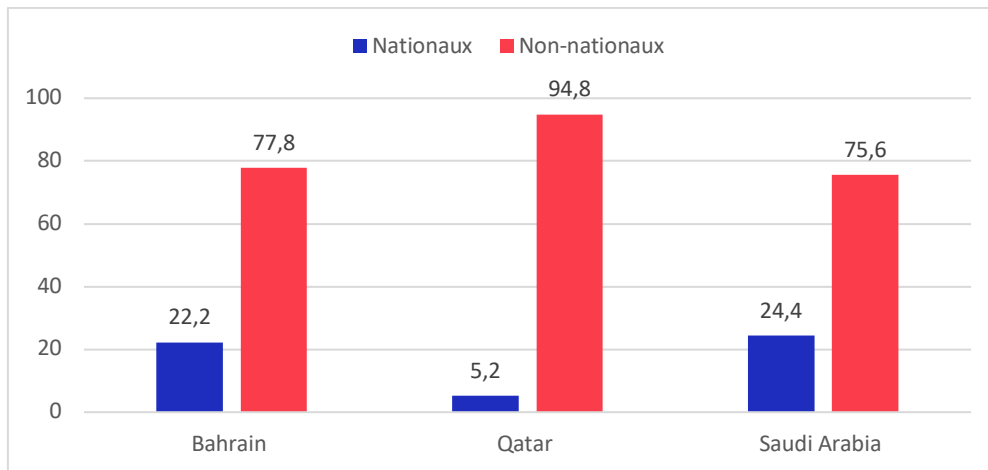
Source : CCG

L'Arabie Saoudite et le Bahreïn ont enregistré des baisses de leur population active occupée respectivement de -7,43% (sur une période quatre ans) et de -15,65% (sur une période de 5 ans). Cette diminution ne s'est pas opérée selon une intensité et une périodicité différenciée pour les deux pays. En effet, l'année 2021 a enregistré la plus forte baisse des actifs occupés (-421 321 emplois soit 4,18%) en Arabie Saoudite, alors que pour la Bahreïn, il s'agit plutôt de l'année 2020 (-57 145 emplois soit 9,64%). Vraisemblablement la crise du Covid 19 a eu un effet immédiat sur la perte d'emploi au Bahreïn, alors que ses impacts en Arabie Saoudite ont été différés.

Pour le Qatar, dont les effectifs de la population occupée n'ont pas cessé de croître depuis 2016 (malgré un léger déficit en 2018), la situation semble différente de celle de ces voisins. L'absence de chiffre pour l'année 2021 ne nous permet de mesurer les effets de la pandémie du Covid 2019 sur les emplois occupés, du moins d'une manière différée. Toutefois, il paraît que l'évènement de l'organisation de la coupe du monde de football en 2022 a épargné les travailleurs occupés au Qatar des effets de la crise.

Par ailleurs, et sur la base du constat établi plus haut caractérisant la forte présence d'étrangers parmi la population totale de ces trois pays, il y a lieu de s'interroger sur l'effet de cet aspect sur la population active occupée. Le graphique N°2 fournit des enseignements intéressants à cet égard.

Figure 2 Répartition de la population active par pays en 2020³



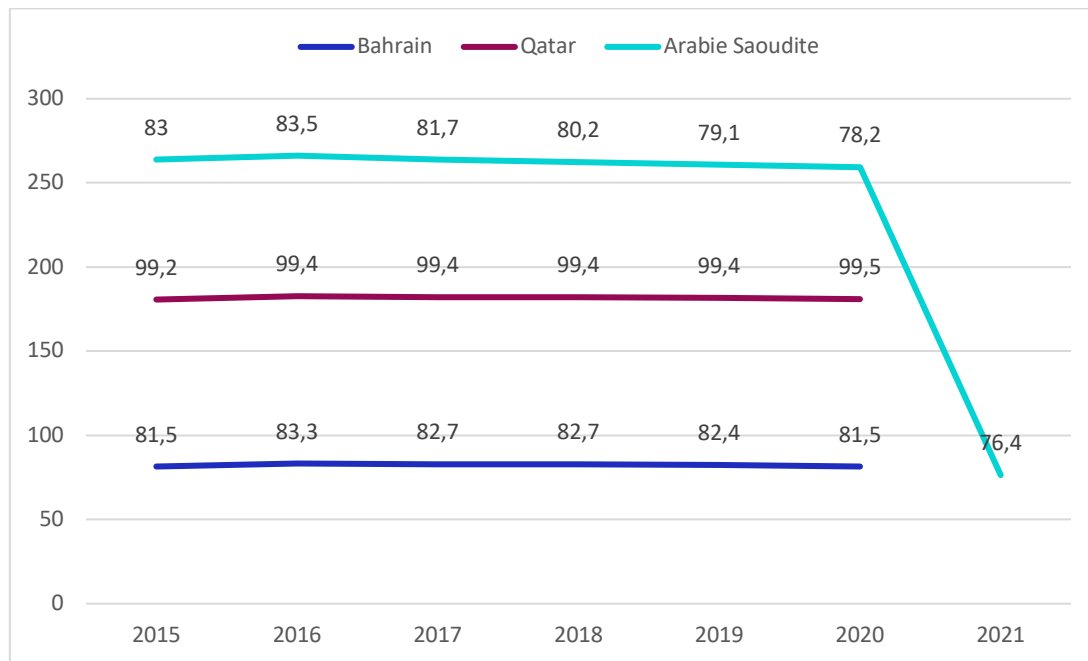
Source : CCG

L'interprétation de ce graphique suggère d'abord un retour sur les chiffres avancés plus haut concernant la présence des étrangers parmi la population totale des trois pays objet de cette étude. Rappelons ainsi qu'en 2020, le rapport entre population étrangère et population totale est de 88,4 pour le Qatar, 52,6% pour le Bahreïn, et de 38,8% pour l'Arabie Saoudite. Quand il s'agit de travailleurs, l'ordre entre les trois pays est le même, mais les proportions sont nettement supérieures. Ainsi, la présence des étrangers dans la population active occupée est de 94,8% pour le Qatar, 77,8% pour le Bahreïn, et 75,6% pour l'Arabie Saoudite. L'on déduit ainsi que les étrangers présents dans ces pays sont essentiellement des travailleurs.

Par ailleurs, et à la lecture du graphique N°3, l'on constate que cette forte présence des étrangers parmi la population active, du moins dans secteur privé, n'est pas un phénomène récent. Il s'agit même d'une caractéristique constante que connaissent les trois pays avec une faible diminution pour l'Arabie Saoudite entre 2021 et 2020 (76,4% contre 78,2%). Autre élément majeur singularisant le secteur privé dans les trois pays dont les proportions d'occupation de main d'œuvre étrangère sont supérieures à celles enregistrées au niveau national Si l'on reprend les chiffres de l'année 2020, la présence des étrangers parmi la population active totale est de 94,8% au niveau national et de 99,5% pour le secteur privé. Ce constat se vérifie aussi bien pour le Bahreïn (77,8 contre 81,5%) et pour l'Arabie Saoudite (75,6% contre 78,2%).

³ Données extraites de la source suivante : <https://gulfmigration.grc.net/gcc-percentage-of-nationals-and-non-nationals-in-employed-population-in-gcc-countries-2020/>

Figure 3 Évolution de la proportion des travailleurs non nationaux dans le secteur privé au pays du Golfe (2015-2021)⁴



Source : GCC

En guise de synthèse à ce paragraphe traitant des questions démographiques en rapport avec les travailleurs migrants dans les trois pays objet de cette étude, nous pouvons affirmer qu’en réponse aux spécificités de leurs contextes économiques et démographiques, les trois pays ont sublimé l’immigration comme choix incontournable. La question qui se pose dès lors concernent les réponses juridiques apportées par ces pays à cette catégorie de population.

Un cadre juridique d’emploi de main d’œuvre étrangère obsolète objet de réformes

Le système de Kafala et ses limites :

Le système de kafala, ou parrainage, définit la relation entre tous les travailleurs étrangers et leur parrain local, ou kafeel, qui est généralement leur employeur. On le trouve dans les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) - Arabie saoudite, Bahreïn, Émirats arabes unis, Koweït, Oman, Qatar - ainsi qu’en Jordanie et au Liban.

Dans le cadre de ce système, l’État accorde aux particuliers ou aux entreprises locales des permis de parrainage pour employer des travailleurs étrangers (sauf au Bahreïn - une agence gouvernementale, et non l’employeur, est le parrain du travailleur). Le parrain couvre les frais de voyage et fournit le logement, souvent dans des unités de type dortoir ou, dans le cas des travailleurs domestiques, au domicile du parrain.

Plutôt que d’engager une personne directement, les parrains font parfois appel à des agences de recrutement privées dans les pays d’origine pour trouver des travailleurs et faciliter leur entrée dans le pays d’accueil.

⁴ Données extraites de la source suivante : <https://gulfmigration.gcc.net/gcc-percentage-of-nationals-and-non-nationals-in-employed-population-in-gcc-countries-2020/>

Comme le système relève de la compétence des ministères de l'intérieur, et non des ministères du travail, les travailleurs ne bénéficient d'aucune protection en vertu du droit du travail du pays d'accueil. Cela les rend vulnérables à l'exploitation et les prive de droits tels que la possibilité de participer à un processus de conflit du travail ou d'adhérer à un syndicat. En outre, étant donné que les visas de travail et de résidence des travailleurs sont liés et que seuls les parrains peuvent les renouveler ou y mettre fin, le système confère aux citoyens privés - et non à l'État - le contrôle du statut juridique des travailleurs, créant ainsi un déséquilibre de pouvoir que les parrains peuvent exploiter.

Ce système a été qualifié par les critiques d'"esclavage moderne", qui affirment que les mauvais traitements résultent du déséquilibre des pouvoirs entre le parrain et le travailleur et de l'impunité juridique des parrains. Il met les travailleurs face à de nombreux abus dont notamment :

- **La restriction des déplacements et des communications** : Les employeurs confisquent régulièrement les passeports, les visas et les téléphones, et confinent les travailleurs domestiques à leur domicile. Les travailleurs non domestiques vivent souvent dans des dortoirs surpeuplés, qui sont devenus particulièrement dangereux pendant la pandémie de coronavirus. Les travailleurs risquent de contracter le COVID-19 dans les dortoirs et beaucoup ne bénéficient pas de soins de santé adéquats.
- **La servitude pour dettes** : Bien que la plupart des pays d'accueil obligent les employeurs à payer des frais de recrutement, ceux-ci sont souvent répercutés sur les travailleurs, qui contractent des prêts pour les payer ou s'endettent auprès du recruteur. Les employeurs réduisent ou retiennent parfois le salaire des travailleurs, apparemment pour payer les recruteurs, mais parfois aussi à titre de sanction.
- **Le Travail forcé** : La tromperie ou la coercition exercée par les recruteurs lors de l'enrôlement des travailleurs peut s'apparenter à du travail forcé. La substitution de contrat est une tactique courante dans laquelle les travailleurs acceptent à leur insu des salaires et des conditions de travail médiocres en signant plusieurs contrats, parfois dans des langues qu'ils ne comprennent pas.
- **Commerce de visas** : Les parrains vendent parfois illégalement le visa d'un travailleur à un autre employeur tout en restant le parrain officiel. Le nouvel employeur peut ne pas respecter les mêmes conditions que l'employeur initial, exiger des types de travail différents ou offrir des salaires inférieurs.
- **Statut de résident irrégulier** : Les travailleurs dépendent de leurs parrains pour rester légalement dans le pays, car ceux-ci peuvent invalider leur statut pour n'importe quelle raison.

Des réformes impulsées par des appels unanimes

Face à ces dérives, des appels lancés par la société civile et les organisations de défense des droits des travailleurs ont demandé que ce système soit réformé ou aboli. Par ailleurs, des pays d'origine comme l'Indonésie, le Kenya et le Népal ont parfois interdit aux travailleurs d'émigrer vers les États du CCG en raison des mauvais traitements infligés aux travailleurs étrangers. Des organisations multinationales, dont l'Union européenne et les Nations unies, ont également critiqué le système de la kafala, bien qu'aucune n'ait pris de mesures concrètes à son encontre. En 2014, le rapporteur spécial des Nations unies sur les droits de l'homme des migrants a appelé le Qatar à abolir ce système et à le remplacer par un marché du travail réglementé et ouvert, permettant aux travailleurs de changer librement d'employeur et de quitter le pays.

Sous l'influence de cette pression internationale, la plupart des pays d'accueil ont commencé à mettre en œuvre des réformes, comme la normalisation des contrats, la possibilité pour les travailleurs de changer d'emploi après une certaine période et l'assouplissement des restrictions relatives à la sortie du pays.

- Par exemple, en mars 2021, l'Arabie saoudite a commencé à autoriser les travailleurs migrants à quitter le pays sans l'autorisation de leurs sponsors, bien qu'ils doivent toujours obtenir l'approbation du gouvernement. Le pays avait auparavant introduit un "visa doré" coûteux, qui ne limite pas les travailleurs autant que le système de kafala. Les Émirats arabes unis et le Bahreïn, quant à eux, ont mis en place des "visas flexibles" pour les travailleurs qui sont devenus sans papiers.

- ▶ De son côté, le Qatar a apporté des modifications importantes à son système en 2020 : il a supprimé l'obligation pour les employeurs de consentir aux changements d'emploi des travailleurs, instauré un salaire minimum en 2021 et augmenté les sanctions pour les employeurs qui retiennent les salaires. Il a également mis en place une plateforme en ligne pour la soumission des avis de changement d'emploi et lancé une campagne de sensibilisation pour informer les travailleurs et les employeurs des réformes.

Ces réformes, aussi importantes soient elles, n'ont pas dissipé les contraintes d'organisations ou d'observateurs avertis sur les limites de leur champ d'application ou encore sur un éventuel retour en arrière. Amnesty International a signalé ainsi que les réformes ne protègent guère les travailleurs domestiques, et la réaction des employeurs a fait craindre que le Qatar ne revienne sur ces réformes. En février 2021, le Conseil de la Choura du pays a recommandé de limiter le nombre de fois qu'un travailleur peut changer d'emploi et d'augmenter le pourcentage de travailleurs qui ont besoin d'un permis de sortie pour quitter le pays, entre autres restrictions. En outre, Human Rights Watch a critiqué le Qatar pour avoir continué à appliquer des sanctions sévères en cas de fuite, pour avoir refusé de laisser les travailleurs renouveler leur propre permis de séjour et pour avoir insuffisamment pénalisé les abus salariaux.

En guise de synthèse à cette analyse contextuelle l'on peut retenir les éléments suivants :

- ▶ Les pays arabes du Golfe ont entamé des stratégies de diversification de leurs économies pour atténuer les aléas de leurs dépendances au secteur énergétique et à la logique rentière qui l'accompagne.
- ▶ Cette orientation stratégique semble s'accompagner par une reconfiguration de la composition de la population active. Les nouveaux secteurs stratégiques n'expriment pas de grands besoins en main d'œuvre ; d'où la diminution des effectifs de la population active occupée aussi bien en Arabie Saoudite qu'au Bahreïn.
- ▶ Le besoin de ces pays en main d'œuvre étrangère semble rester constant sauf pour l'Arabie Saoudite où la proportion de la main d'œuvre étrangère par rapport à la population totale enregistrée depuis quelques années une tendance baissière perceptible. Les programmes de « saoudisation » des emplois paraissent s'ancrer progressivement dans les politiques de l'emploi du royaume.
- ▶ Le nombre élevé de travailleurs migrants parmi la population active occupée, conjuguée avec une pression internationale, a donné lieu à des réformes substantielles concernant la réglementation du séjour et du travail des étrangers dans les trois pays objet de cette étude. La mise en œuvre effective de ces réformes semble connaître quelques difficultés.

► La migration de travail depuis la Tunisie : Enjeux, évolution, trajectoires et caractéristiques

Une économie nationale menacée et des perspectives incertaines

Depuis les événements de 2011, la Tunisie a opéré des changements majeurs vers une transition démocratique impactant, de par son instabilité, la situation économique et sociale du pays.

Les indicateurs macroéconomiques enregistrés depuis bientôt une dizaine d'années sont bien différents par rapport à ceux qui faisaient de la Tunisie 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.

En Tunisie, et selon les chiffres de l'Institut national de la statistique (INS) de 2015, le taux de pauvreté se situe à 15,2%⁵ à l'échelle nationale, et oscille entre 10,1% et 26% entre un milieu communal et un milieu non communal⁶.

Ce contexte fragile est accentué par les turbulences de la transition démocratique caractérisée par de fréquents remaniements au sein du gouvernement et de l'administration, même si des progrès importants ont été réalisés en matière de protection et de promotion des droits humains et des libertés fondamentales.

La crise du coronavirus vient 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) pour le compte du gouvernement tunisien⁷, la pandémie de la Covid-19 entraînerait 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 risqueraient d'engendrer 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 de la 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%).

Côté emploi, les chiffres que vient de publier l'INS⁸ témoignent de la gravité de la situation : sur la base d'une comparaison entre le premier et le second semestre de l'année 2020, le taux de chômage est passé de 15,1% à 18%, le nombre de chômeurs de 634 800 à 746 400. Les pertes d'emploi estimées à plus de 160 000 postes de travail sont constatées essentiellement dans le secteur des services (52 700), des industries manufacturières (51 900), des industries non manufacturières (46 800), et de l'agriculture et de la pêche (11 900).

Par ailleurs, le marché du travail tunisien est caractérisé par un déséquilibre qualitatif et quantitatif. Le système de formation initiale n'est plus en adéquation avec les besoins en qualifications et compétences du système productif. Le modèle économique actuel, principalement rentier, est faiblement utilisateur des compétences productives nationales disponibles sur le marché. Conjugué aux pertes et à l'inefficacité de la croissance, le niveau d'employabilité est très réduit.

C'est sous ces facteurs que les conditions de l'emploi en Tunisie se sont considérablement détériorées et en particulier celles relatives à l'évolution des taux de chômage des jeunes diplômés et celui des femmes et de leurs taux de participation au marché du travail. La migration de travail, la principale forme de toute migration humaine, a été mobilisée par les pouvoirs publics dès 2011, comme une solution pour résorber en partie les problèmes de chômage des jeunes ;

⁵ Banque mondiale (2019) « accélérer la réduction de la pauvreté en Afrique ».

⁶ Selon la nomenclature et le découpage administratif adopté par l'INS.

⁷ <https://unctun.org.tn/2020/06/17/la-pandemie-du-covid-19-sur-leconomie-tunisienne-pour-lannee-2020/>

⁸ http://ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/emploi-T2-2020-01%20copie_1.pdf

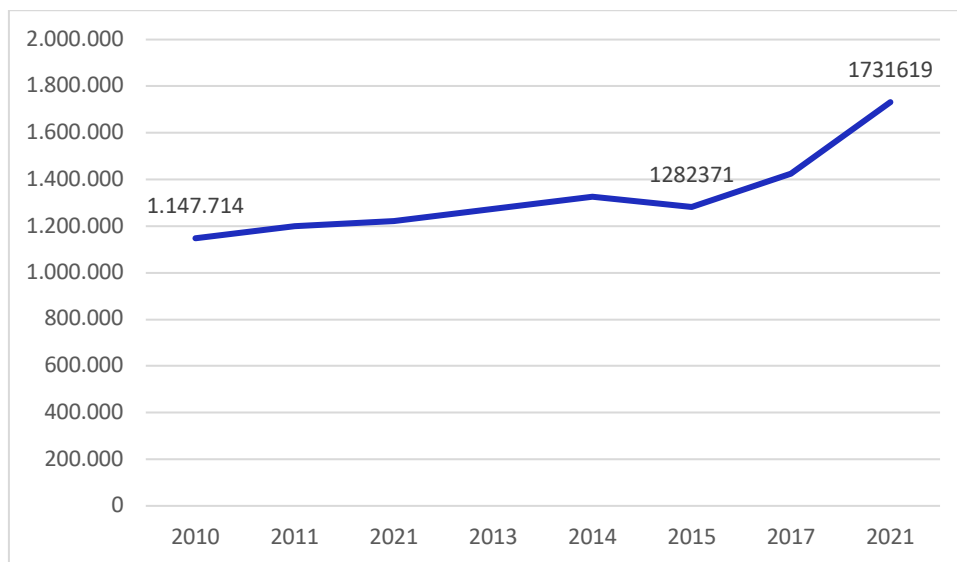
La migration : soupape de sécurité pour une économie en crise :

Les chiffres issus aussi bien de sources statistiques qu’administratives, ou ceux portant sur les stocks ou les flux, concordent sur le fait que l’émigration des Tunisiens est en continuelle progression. Ils corroborent également sur les évolutions enregistrées au niveau des zones de destination et des profils des Tunisiens qui partent s’installer à l’étranger. Les paragraphes qui suivent renseignent davantage sur ces questions.

Évolutions et orientations de la migration tunisienne :

Les données du ministère des Affaires Étrangères, de la Migration et des Tunisiens à l’Étranger, dont on présente la teneur dans la figure N°4, renseignent sur une évolution constante des Tunisiens résidents à l’étranger, malgré un léger creux enregistré en 2015. Sur une période d’une douzaine d’année, cet effectif a connu un taux d’accroissement de 50,87%.

Figure 4 Évolution du stock des TRE (2010 – 2021)⁹



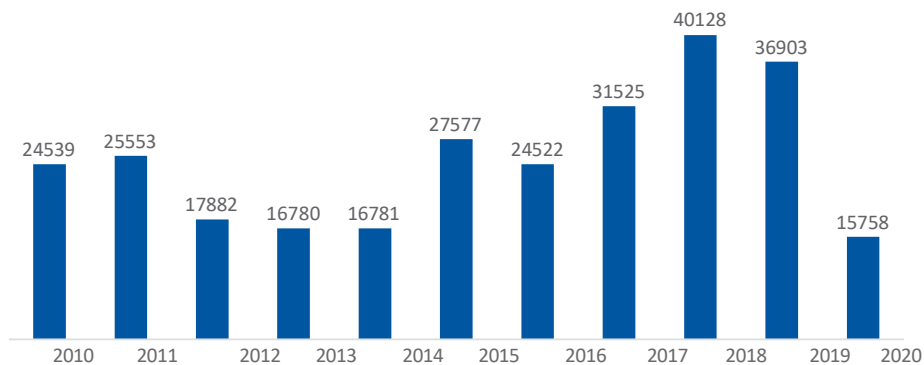
Source : MAEMTE

Toutefois, constatant que ces données sont issues de la base des enregistrements consulaires, l’on peut déduire que cette population n’est pas constituée dans sa globalité de migrants. Aussi, et pour mieux connaître l’évolution de cette dernière catégorie de population, il serait plus judicieux de retenir les chiffres issus de l’enquête « Tunisia Hims »¹⁰ dont on présente la teneur dans la figure ci-dessous présentée.

^{9 9} Les données mentionnées découlent des différents fichiers relatifs à l’immatriculation consulaires des tunisiens résidents à l’étranger produits par le MAETME pour les années 2015, 2017 et 2021.

¹⁰ est considéré comme migrant actuel (ou émigré) toute personne de nationalité tunisienne, âgée de 15 ans et plus, ayant résidé en Tunisie et qui réside actuellement dans un autre pays pour une durée d’au moins trois mois ; INS (2021), Enquête nationale Tunisia Hims, P 11.

Figure 5 Les flux sortants des migrants tunisiens (2010 et 2020)¹¹



Source : INS, Tunisia HIMS

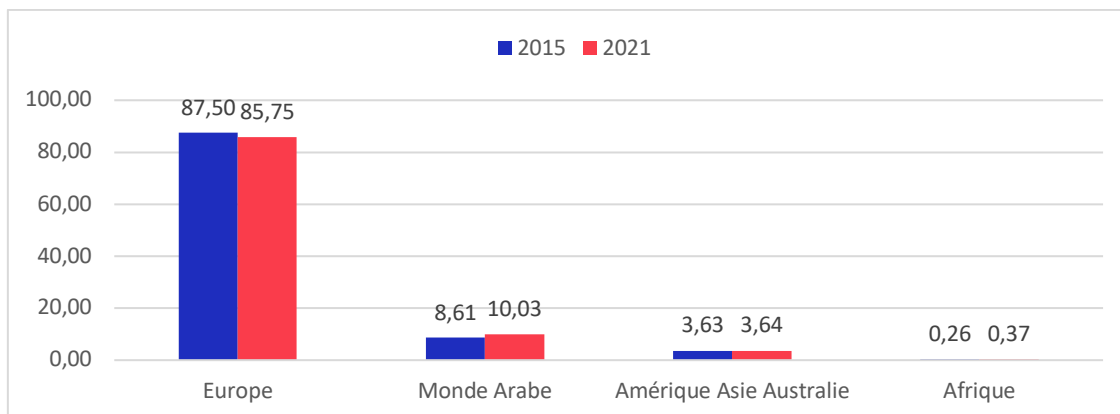
L'enquête a permis d'estimer un effectif de près de 566.000 de migrants actuels, âgés de 15 ou plus au moment de l'enquête, et dont la moitié ont quitté la Tunisie après l'année 2010, 24% entre 2000 et 2010, et enfin, 26% avant 2000. L'évolution des flux de départ n'était pas nécessairement progressive durant la période de 2010 – 2020. Après une légère hausse en début de période (2010 – 2011), le nombre de départ a baissé durant trois années constitutives, pour répartir vers la hausse à partir de 2015, et plus particulièrement depuis 2018. Certains analystes ramènent ces fluctuations au contexte politique qu'a connu le pays sur la période considérée. Toutefois, d'autres raisons liées à des effets d'appel des pays de destination peuvent aussi jouer un rôle en la matière. Quoiqu'il en soit, une certitude peut être dégagée à partir de ce graphique, celle relative à l'effet de la pandémie du Covid 19 sur la migration internationale des tunisiens durant l'année 2020.

Selon les résultats de cette enquête, les émigrés sont installés, en majorité, en Europe ; continent qui abrite 83,3% de l'ensemble des migrants actuels tunisiens. Trois pays en accueillent les trois quarts : la France (52,5%), l'Italie (14,1%) et l'Allemagne (8,2%). L'Amérique du Nord attire 4,0% de ces migrants (2,5% pour le Canada et 1,5% pour les USA). 11,4% séjournent dans les pays arabes.

La prééminence de la présence des Tunisiens en Europe est confirmée également par les chiffres du MAEMTE qui en évalue le pourcentage à 85,75% de la population totale en 2021. Toutefois, et à partir des éléments contenus dans la figure N°6, on constate que cette concentration des Tunisiens en Europe s'est légèrement atténué entre 2015 et 2021 pour laisser apparaître l'émergence d'autres zones de destinations. La région des pays arabes du golfe figure parmi les destinations qui ont enregistré une augmentation de la proportion de présence des Tunisiens sur leurs sols (Voir figure 7).

^{11 11} INS (2021), Enquête Nationale Tunisia Hims, P14.

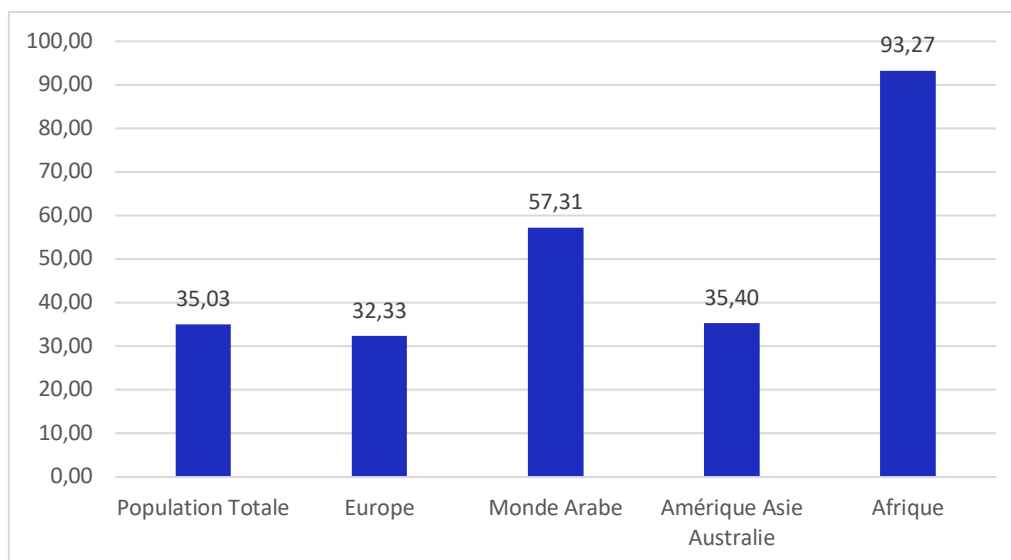
Figure 6 Évolution de la proportion des TRE par région du monde (2015-2021)¹²



Source : MAEMTE

Avec une telle évolution, le taux de croissance des Tunisiens dans les pays arabes pointe en deuxième position par rapport à d'autres destinations. L'on peut déduire, à partir du tableau ci-dessous présenté, que si la population totale tunisienne résidente à l'étranger a connu un taux de croissance de 35,03% durant la période comprise entre 2015 et 2021, le chiffre le plus élevé a été enregistré dans les pays africains, suivi de ceux du monde arabe.

Figure 7 Taux d'accroissement des TRE par région du monde (2015-2021)¹³



Source : MAEMTE

D'une manière plus spécifique, et selon les chiffres du ministère des affaires étrangères, de la migration et des Tunisiens à l'étranger, le stock des résidents tunisiens en Arabie Saoudite, au Bahreïn et au Qatar est passé, entre 2015 et 2021, respectivement de 21 086 à 29 009, de 1 605 à 1 665 et de 17 750 à 34 156.

¹² Chiffres calculés sur la base de la consultation des données relatives au nombre des Tunisiens immatriculés dans les fichiers consulaires du MAEMTE pour les années 2015 et 2021.

¹³ Chiffres calculés sur la base de la consultation des données relatives au nombre des Tunisiens immatriculés dans les fichiers consulaires du MAEMTE pour les années 2015 et 2021

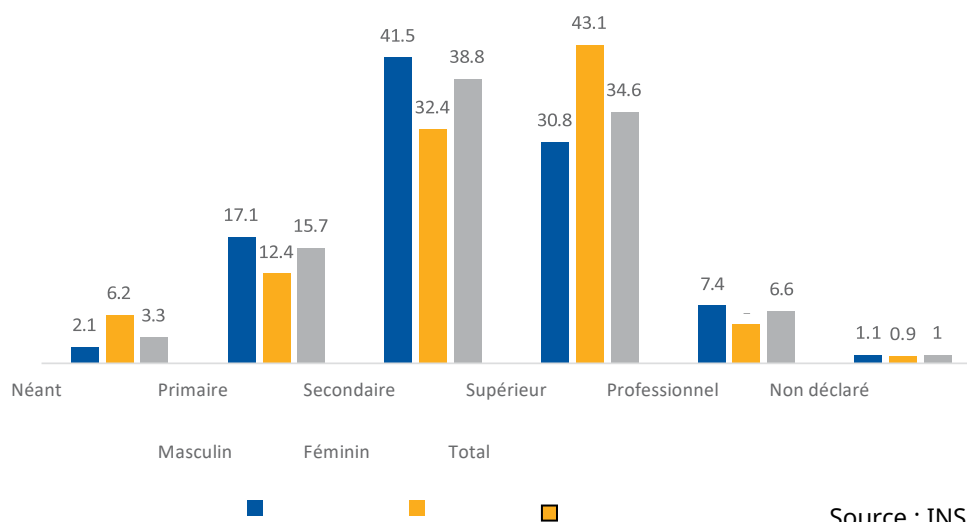
Évolution des profils des migrants

L'objet du présent paragraphe est de compléter l'analyse qu'on vient de livrer relative à l'évolution du phénomène, pour focaliser l'intérêt sur celle qui concerne les acteurs en termes de niveau d'instruction et de catégorie socio professionnelle.

Évolution du niveau d'instruction

Les résultats de l'enquête Tunisia Hims ont permis de révéler que le niveau d'éducation des migrants actuels est plus élevé que celui de la population en Tunisie. Près d'un migrant actuel sur trois (34,6%) a un niveau d'éducation supérieur (43,1% des femmes contre 30,8% des hommes), 38,7% ont le niveau secondaire (32,4% des femmes et 41,5% des hommes). Ceux qui ont le niveau du primaire représentent 15,7% (12,4% des femmes et 17,1% des hommes) et ceux sans instruction représentent 3,3% (6,2% des femmes et 2,1% des hommes)

Figure 8 Les migrants actuels selon le sexe et le niveau d'instruction (%)¹⁴



De la même manière que précédemment, la structure du niveau d'instruction des migrants actuels évolue favorablement avec le temps. Ainsi, la part des migrants actuels ayant un niveau d'éducation supérieur a tendance à augmenter, passant de 17,3% pour les départs avant 2000, à 47,4% pour les départs après 2010.

¹⁴ INS (2021), Enquête Tunisia Hims, P 19.

Tableau 3 Proportion des migrants actuels selon la période de départ et le niveau d'instruction (en %)¹⁵

Période de départ	Niveau instruction					
	Néant	Primaire	Secondaire	Supérieur	Professionnel	Non déclaré
Avant 2000	9,5	32,7	31,4	17,3	8,3	0,8
[2000 -2009]	1,8	14,9	47,9	27,6	6,6	1,2
[2010 -2020]	0,8	7	38,1	47,4	5,7	1,0

Source : INS

Évolution du la catégorie socio professionnelle

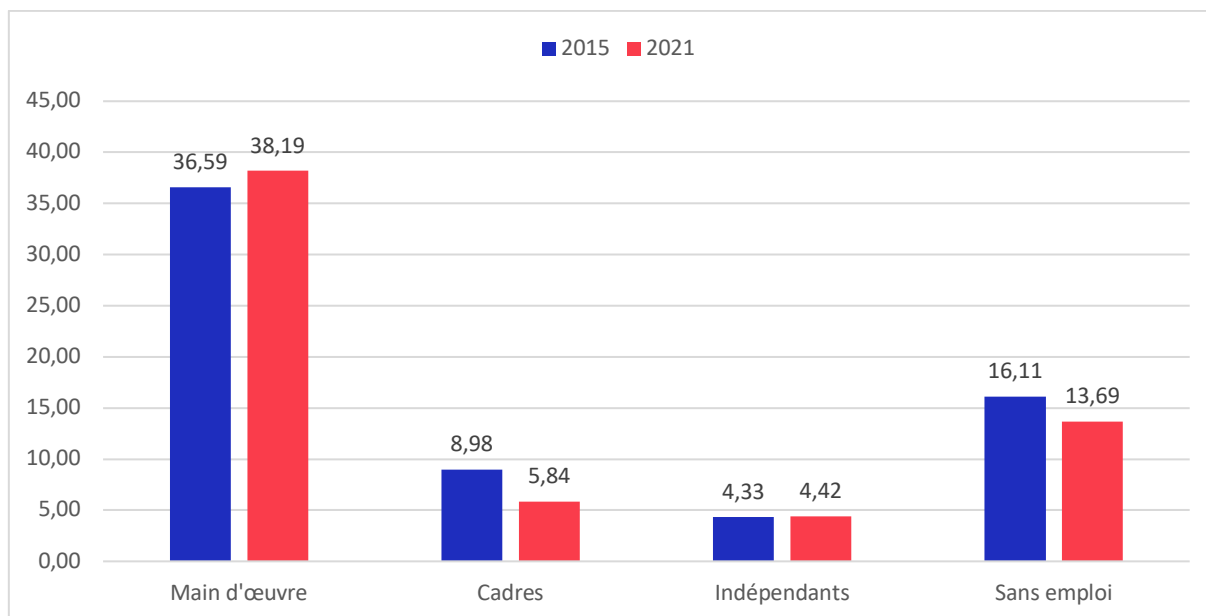
L'évolution du niveau d'instruction des Tunisiens migrants devrait impacter la cartographie de leur répartition par statut socio professionnel. L'on devrait s'attendre ainsi à une baisse des pourcentages de ceux qui occupent des emplois de main d'œuvre et une augmentation de la population des cadres. Les données dont nous avons disposé n'ont pas permis d'établir cette corrélation. Tout en acquiesçant l'idée de la pertinence de procéder à des comparaisons entre des entités comparables (les TRE ne sont pas nécessairement des immigrés), l'on peut émettre tout de même le raisonnement hypothétique suivant :

- Soit que l'évolution en nombre caractérisant les effectifs des TRE sur les dix dernières années n'a pas permis de rendre perceptible la corrélation attendue entre une évolution du niveau d'instruction et celle des catégories professionnelles.
- Soit que les catégories d'emplois occupés par les TRE ne correspondent pas nécessairement à leur niveau d'instruction.

Quoiqu'il en soit, et se référant aux chiffres mentionnés dans la figure N°9, on constate que la population qui a évolué des Tunisiens en termes de présence à l'étranger est celle appartenant à la CSP de main d'œuvre passant de 36,59% à 38,19% entre 2015 et 2021. Deux autres points peuvent être objet d'approfondissement : le premier porte sur la régression de la proportion des cadres qui est passée de 8,98% à 5,84 durant la période d'étude, mais également la baisse de présence des sans-emploi qui a diminué de plus de 2% entre 2015 et 2021.

¹⁵ INS, op cit

Figure 9 Évolution des TRE par CSP entre 2015 et 2021 dans le monde¹⁶



Source : MAETME

Par ailleurs, et en ce qui concerne les pays objet de notre étude, et comme le démontre le tableau N°4, la corrélation entre niveau d'instruction et catégorie socio professionnelle ne semble pas être affirmée également, du moins pour l'Arabie Saoudite. L'absence de chiffres pour la Qatar et le Bahreïn ne favorise pas une interprétation argumentée.

Tableau 4 Évolution de la présence des TRE dans les pays du Golf entre 2015 et 2021¹⁷

Année	Population Totale		Ouvriers		Cadres		Indépendants		Chômeurs	
	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021
Arabie Saoudite	21 086	29 009	7 602	13 644	6 174	5 397	ND	1 084	1 623	3 108
Bahreïn	1 605	1 665	264	276	601	876	ND	10	288	5
Qatar	17 750	34 156	2 000	NC	7 089	ND	ND	ND	800	ND

Source : MAEMTE

¹⁶ Chiffres calculés sur la base la consultation des données des fichiers de l'immatriculation consulaire des Tunisiens résidents à l'étranger du MAEMTE pour les années 2015 et 2021.

¹⁷ Ibid

Un cadre juridique et institutionnel en soutien à cette tendance

Le Cadre juridique en Tunisie

Dans le domaine de la migration du travail, la législation relative à l'émigration de travail présente ainsi une dynamique « de contrainte » étroitement liée à la portabilité des droits des migrants tunisiens. Cette catégorie de population semble marquer un intérêt du législateur. La diversité de la nature des textes et des domaines qu'ils couvrent affirment ce constat. D'une manière générale, la Tunisie dispose d'une législation assez étoffée en matière de couverture sociale de ses ressortissants travaillant à l'étranger, et ce grâce aux conventions établies avec les pays d'accueil et aux dispositions de sa législation nationale. Le recrutement des Tunisiens travaillant à l'étranger est également régi par des textes et conventions permettant d'assurer un minimum de garanties en la matière. En ce sens, la loi n° 85-75 du 20 juillet 1985 relative au régime applicable aux personnels de la coopération technique et les textes qui la modifie et la loi 2010-49 du 1^{er} novembre 2010 portant sur les agences de placement des travailleurs à l'étranger et complétant la loi 85-75 constituent les piliers juridiques nationaux traitant de l'emploi des ressortissants tunisiens dans les pays d'accueil.

Nous ne pouvons clore cette brève analyse juridique sans évoquer le projet de loi, soumis au vote de l'Assemblée des représentants du peuple (ARP), et relatif aux institutions d'intermédiation sur le marché du travail international. Inspiré de l'esprit de la Convention OIT n° 181, le texte en question a été conçu, avec le soutien technique de l'OIT dans le cadre du projet FAIR II, pour combler les lacunes du décret 2010-2948, et traduire aussi la volonté politique de la Tunisie à s'engager dans un élan de réformes juridiques en matière de protection des travailleurs migrants.

Le Cadre institutionnel

Le paysage institutionnel tunisien de la migration de travail est caractérisé par sa diversité. Une multitude d'institutions sont impliquées, à divers degrés et de différentes manières, dans la gestion de la migration, y compris celles des travailleurs.

L'objectif de la présente analyse n'étant pas de détailler leurs identités, spécificités, fonctionnement ou l'origine de leur tutelle administrative. L'attention est ici accordée davantage à leur contribution chiffrée en matière de gestion des flux migratoires, d'en dégager les marchés cibles et les populations touchées, pour comprendre leur logique de fonctionnement et le degré d'inclusion de leurs actions.

Le souci des pouvoirs publics à faire de la migration du travail une soupape de résorption de l'excédent d'une offre de travail dont l'accroissement est soutenu et régulier notamment chez les jeunes diplômés et les femmes, peut nous conduire à comprendre les raisons qui les ont conduits à confier la mission de placement des travailleurs à l'étranger aussi bien au secteur public que privé.

À l'origine, les agences publiques sont censées couvrir deux catégories de populations différentes : les fonctionnaires des entreprises publiques et les cadres du secteur privé avec une expérience professionnelle tels que régie par les lois pour l'ATCT et, les jeunes professionnels, les demandeurs d'emploi, les travailleurs saisonniers et ceux du secteur privé pour l'ANETI. Progressivement, et sous l'impact de facteurs économiques et politiques, des interférences ont été constatés entre les deux agences conduisant à des formes de compétitions inutiles. En témoigne la présence au Qatar et en Arabie Saoudite de représentations distinctes aussi bien de l'ANETI que de l'ATCT.

Les deux agences publiques, et celle du secteur privé, opèrent essentiellement sur le même marché : celui des pays arabes du Golfe. Quelques particularités existent pour chacune d'entre elles en termes de zone d'intervention, mais l'essentiel de l'activité est concentré sur l'Arabie Saoudite, le Qatar, les Émirats Arabes Unis, le Koweït et le Sultanat d'Oman : une situation révélatrice de la logique de fonctionnement de ces agences caractérisées plutôt par une action sur un stock de ressources humaines disponible que selon une prospection de niches porteuses de nouvelles opportunités de placement ou d'emploi à l'international. Effectivement un manque d'effort de prospection avec une stratégie floue et des mécanismes comme le conseil national de la coopération technique créé en 1998 non actif jusqu'à présent malgré les efforts fournis par l'ATCT pour initier son rôle important pour tracer les axes stratégiques de la coopération technique en outre la coordination des efforts de prospection

Le placement à l'international : des pratiques anciennes pour des réalités nouvelles

Sur la base d'une analyse antérieure que nous avons menée à l'occasion de l'élaboration de la Stratégie Nationale de l'Emploi à l'international, nous avons pu constater que, sur une période de 11 ans (2009-2019), les effectifs des coopérants tunisiens¹⁸ placés par l'ATCT ont connu d'abord une hausse significative en 2011 de l'ordre de 36,71% (passant de 1411 en 2010 à 1911 en 2011¹⁹), qui s'est poursuivie jusqu'à 2014 (2784 placements) mais à des rythmes d'accroissement variés, pour connaître par la suite une baisse importante en 2016 et surtout en 2017 (uniquement 1479 placements durant cette année) Les deux dernières années ont enregistré une reprise de la tendance croissante des flux de placements (2083 en 2018 et 2544 en 2019), mais sans atteindre le niveau enregistré en 2014). Ces fluctuations seraient induites par des facteurs géopolitiques dépassant les aspects purement techniques inhérents aux placements. Globalement, et au 31/12/2019, le stock des coopérants tunisiens placés par l'ATCT est fixé à 20 277 personnes.

Toujours selon la même source, et pour l'année 2019, les 2544 « détachés » tunisiens placés par cette agence se répartissent essentiellement entre les pays arabes (57,62%), suivis de pays européens (18,15%), puis de pays américains (8,21%), et finalement africains (4,87%). Ces chiffres confirment également la position singulière de l'Arabie Saoudite en accueillant près de 20% des expatriés tunisiens placés par l'ATCT durant cette année

Pour sa part, l'ANETI a enregistré en 2019 le placement de 1082 personnes dont la cartographie de distribution entre les pays de destination présente une configuration différente que celle de l'ATCT. En effet, le CANADA avec 35,39% des placements effectués par l'ANETI durant cette année vient en première position des pays de destination. Les pays arabes et européens enregistrent des scores presque identiques avec respectivement 27,14% et 25,31 des placements effectués par cette agence. Les pays africains et ceux du Maghreb se positionnent loin derrière avec des chiffres qui avoisinent les deux pour cent (1,75 pour les premiers et 1,29 pour les seconds). Par ailleurs, les chiffres disponibles ne permettent pas d'apprécier le stock des travailleurs migrants placés par l'ANETI.

Depuis 2010, des agences privées sont également impliquées dans le placement des travailleurs tunisiens à l'étranger, et dont les réalisations permettent de constater une évolution significative en 2015 (918 placements contre 285 en 2014), et en 2019 (1492 placements). Selon les chiffres de 2019, l'écrasante majorité (99,93%) des placements opérés par les agences privées ont été réalisés dans les pays arabes. Au total, on estime à 6601 personnes le nombre de travailleurs tunisiens placés par des agences privées sur la période comprise entre 2010 et 2019.

Les différents chiffres qu'on vient de présenter permettent de constater, et selon une approche comparative, un ensemble d'éléments assez intéressant :

- **L'ATCT** et les agences privées se positionnent sur le même marché, celui des pays arabes du golfe, avec un niveau de performance de la première plus important des secondes (2544 placements pour l'ATCT contre 1492 pour les agences privées de placement).
- **L'ANETI** semble se positionner davantage sur le marché américain tout en gardant la région des pays arabes comme zone d'intérêt au même titre que l'espace européen.
- Aussi bien pour les agences publiques que privées, les pays africains paraissent ne pas constituer une zone d'intervention privilégiée enregistrant constamment des scores de placement assez faibles.

¹⁸ Les statuts de l'ATCT qualifient les travailleurs tunisiens placés par l'intermédiaire de cette agence de « coopérants » ou détachés eu égard à a procédure administrative qui précède leur placement à l'étranger.

¹⁹ Pour les détails de tous ces chiffres, voir le texte intégral de l'état des lieux de la migration du travail en Tunisie et ses annexes joints au présent document.

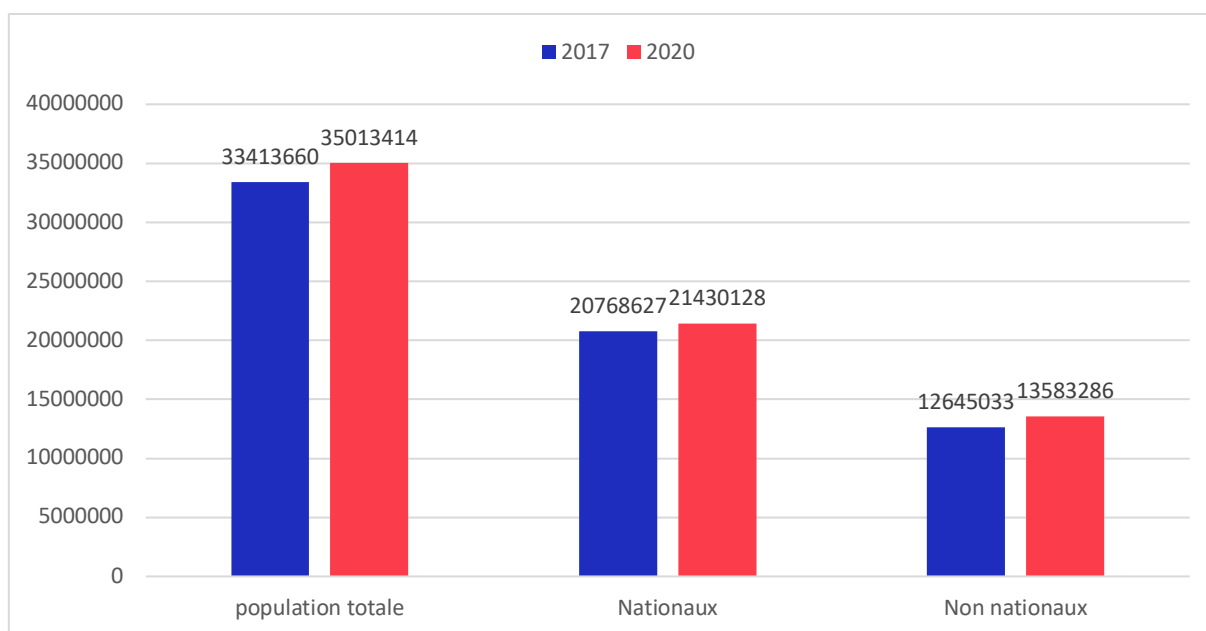
► Le couloir migratoire Tunisie / Arabie Saoudite

Les analyses et interprétations qu'on livre dans le cadre de cette section visent à faire dégager les opportunités disponibles sur le marché du travail saoudien pouvant être saisies par les agences tunisiennes, aussi bien publiques et privées, afin de promouvoir un meilleur placement des migrants tunisiens souhaitant se positionner sur tel espace. Ce genre d'exercice repose sur une étude des caractéristiques du marché du travail saoudien en termes démographiques, mais aussi celles relatives aux secteurs d'occupation de main d'œuvre. En résumé, l'on s'intéressera à la logique sous-jacente à la demande du travail. La même démarche sera également observée côté offre de travail. L'on sera ainsi conduits à mener une analyse des éléments démographiques spécifiant le profil des travailleurs migrants tunisiens, ainsi que les secteurs et métiers qu'ils occupent. La mise en correspondance entre les logiques de la demande, d'un côté, et celles de l'offre, de l'autre, se référera aux tendances lourdes du contexte économiques des pays d'accueil exposées au début de cette étude.

Caractéristiques démographiques et profil migratoire de l'Arabie Saoudite :

Nous avons constaté plus haut que les pays du Golfe ont tous enregistré une évolution de leur population totale. Il a été également souligné la forte présence d'étrangers au sein de cette population. La figure 10 ci-dessous présentée permet de vérifier ce constat. En effet, entre les années 2017 et 2020, la population totale en Arabie Saoudite a connu une augmentation de 4,79%. Cette hausse paraît être plus importante sous l'effet de la variation des effectifs des non nationaux (+7,48%) que ceux des nationaux (+3,18%).

Figure 10 Évolution de la population en Arabie Saoudite entre 2017 et 2021



Source : CCG

Sur la base de ce constat, il est légitime de s'interroger sur la nature de l'évolution de la population active occupée. En d'autres termes, cette dernière représente-t-elle la même allure d'évolution et serait-elle impactée de la même manière que nous l'avons constaté pour la population totale par la présence de celle des étrangers ?

Tableau 5 Évolution de la population active occupée en Arabie saoudite par nationalité (2017-2021)

Année	Total	Saoudiens	Non Saoudiens
2017	13 581 141	3 163 846	10 417 295
2018	12 540 618	3 111 846	9 429 419
2019	13 390 975	3 170 272	10 220 703
2020	13 318 698	3 252 198	10 066 500
2021 (3 ^{ème} trimestre)	12 705 645	3 242 838	9 362 807

Source : CCG

Afin de pouvoir établir des rapprochements entre la précédente interprétation relative à la population totale et celle qui concerne la population active occupée, nous allons opter pour une analyse qui se base sur une comparaison entre le stock final (2021) et le stock initial (2017), bien qu'une interprétation à partir des taux d'accroissement annuels n'est pas dénué d'intérêt.

Sur l'ensemble de la période, la population active occupée a enregistré une baisse de 6,47%. Cette diminution a concerné plutôt les non saoudiens (-10,12%) que les Saoudiens (+2,56%). Cette variation, si elle a eu comme effet d'augmenter la part des Saoudiens parmi la population active occupée (25,52% contre 23,29%), elle n'a pas atténué d'une manière substantielle la présence des non nationaux au sein de cet agrégat (74,48% contre 76,71%).

La question qui mérite d'être posée maintenant consiste à savoir **Comment se répartit cette population selon les secteurs et branches d'activité ?**

La nomenclature saoudienne évoque le secteur légal d'activité qui comprend le public, le privé et le domestique. Le secteur privé occupe près des trois quarts de la population active occupée en Arabie Saoudite (76,48%), alors que le secteur public n'en emploie que 0,25%. La part du secteur domestique n'est pas négligeable avec 23,27%. Cette répartition est tout de même différente que celle enregistrée en 2021 qui a vu le secteur public et domestique reconforter consolider leurs proportions en termes d'occupation de main d'œuvre, alors que le secteur privé voit sa contribution diminuer.

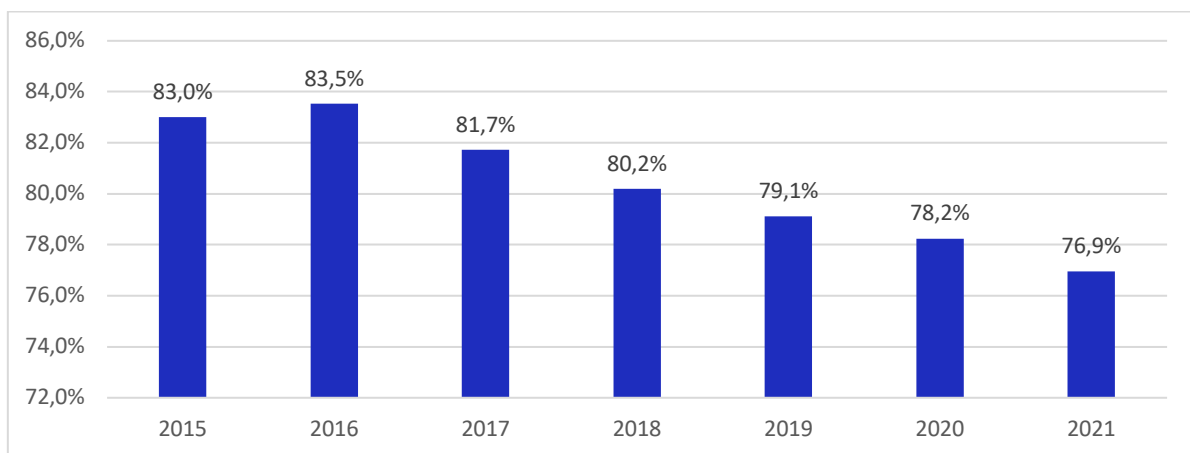
Tableau 6 Évolution de la population active en Arabie saoudite par secteur (2017-2021)

Année	Arabie Saoudite			
	Public	Privé	Domestique	Total
2017	25 331	7 928 287	2 412 673	10 366 291
2018	79 163	6 895 514	3 424 419	10 399 096
2019	92 028	6 437 886	3 690 719	10 220 633
2020	122 416	6 280 145	3 663 939	10 066 500
2021	162 635	6 174 176	3 258 368	9 595 179

Source : CCG

La figure N°12 relative aux taux de présence de la main d'œuvre étrangère dans le secteur privé témoigne de l'allure de la baisse des étrangers dans la population active saoudienne.

Figure 11 Evolution de la proportion des travailleurs non nationaux en Arabie Saoudite entre 2015 et 2021 (secteur privé)²⁰



Source : CCG

S'agissant de l'occupation par branche d'activité, la figure 11 met en relief l'existence d'une segmentation entre nationaux et non nationaux donnant lieu à trois catégories de branches d'occupation.

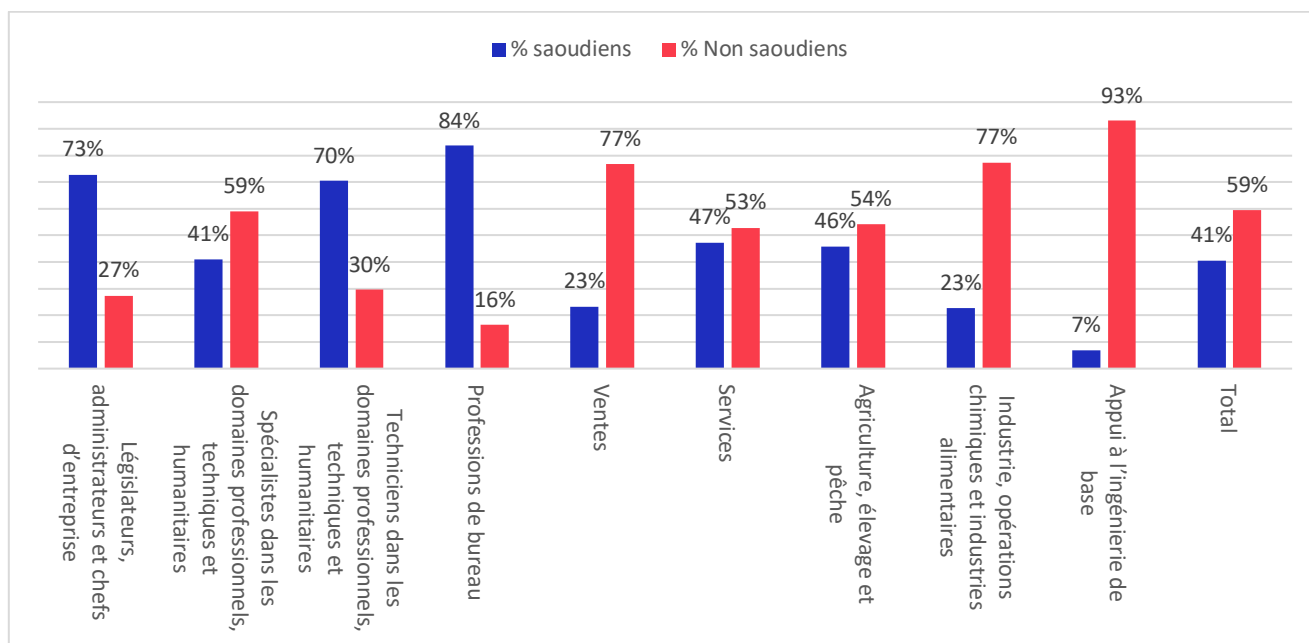
La première est caractérisée par une forte présence de saoudiens parmi la population active occupée avec des taux d'occupation variant entre 70 et 84%. On y trouve particulièrement les législateurs, administrateurs et chefs d'entreprise (73% et les professions de bureau (80%).

²⁰ Extrait de la source suivante : <https://gulfmigration.grc.net/gcc-number-of-employed-workers-and-percentage-of-non-nationals-in-employed-population-in-gcc-countries-2015-2021-private-sector/>

La deuxième catégorie est celle où les taux d'occupation des nationaux et non nationaux sont quasi identiques. (Variant de 41% à 47%). Elle comporte essentiellement le secteur des services et de l'agriculture et pêche.

Finalement, la troisième catégorie est celle où le taux d'occupation des nationaux est assez faible (variant entre 7 et 23%). Nous y trouvons le secteur de la vente et celui de l'ingénierie.

Figure 12 Répartition de la population active en Arabie saoudite par secteur en 2016²¹



Source : CCG

L'offre du travail tunisienne

La répartition de la population par statut professionnel :

Les données consulaires du MAEMTE dénombrent 21,086 tunisiens résidents en Arabie Saoudite en 2015. Ce chiffre a enregistré une augmentation de 37,57% ramenant le stock de tunisiens installés dans ce pays à 29,009 individus. Les paragraphes qui vont suivre vont donner un éclairage sur les caractéristiques socio professionnelles de cette population, ainsi que sur les voies et modalités de leurs occupation. Cette population est constituée essentiellement de travailleur 3,73%.

La présence des Tunisiens en Arabie Saoudite a connu une mouvance notable entre 2015 et 2021 avec des évolutions considérables de la présence des travailleurs (+48,66%) et des cadres supérieurs (+104%) mais essentiellement, l'ouverture du marché du travail aux indépendants à compter de 2021. En effet, plus de 5300 indépendants Tunisiens sont actifs en 2021 sur le marché du travail saoudien ; une catégorie socio-professionnelle qui n'était pas présente dans le stock migratoire en 2015.

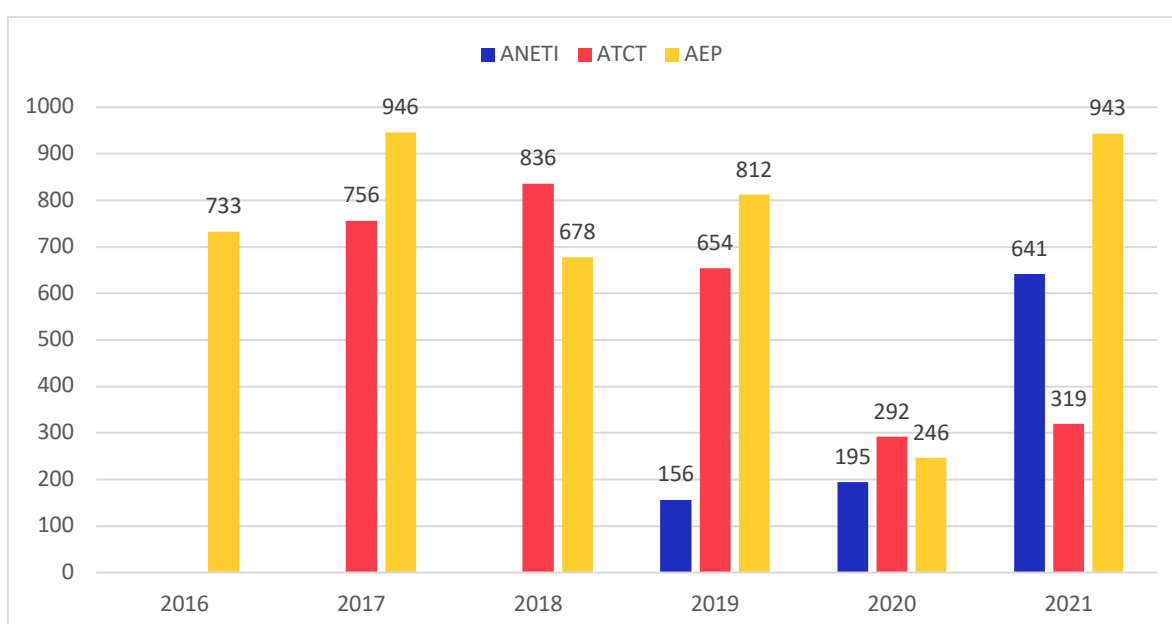
²¹ Saudi Arabia : Employed population (aged 15 and over) by nationality (Saudi / Non-Saudi), sex and main occupation group (August 2016)

Analyse du placement des travailleurs tunisiens sur le marché saoudien :

Évolution globale des placements

Nous avons mentionné plus haut que l'Arabie Saoudite occupe une position assez avancée en termes de placement des travailleurs tunisiens à l'international. Par ailleurs, nous avons mentionné également l'existence de trois acteurs (2 publics et 1 privé) qui interviennent sur ce marché et dont les réalisations entre 2016 et 2021 figurent dans le tableau ci-dessous présenté.

Figure 13 Évolution des Placements des Tunisiens en Arabie Saoudite par type d'agence entre 2016 et 2021²²



Source : ANETI, ATCT, DGPMOE

Le placement des tunisiens sur le marché saoudien peut être considéré comme « dominé » par l'ATCT (opérateurs public) et les agences privées. Entre 2017 et 2022 ces deux opérateurs suivaient des chiffres de placement plus ou moins rapprochés avec un avantage pour l'un sur un exercice ou deux (ATCT en 2017 et 2019, et une avance pour l'autre (AEP en 2018). A partir de 2019, L'ANETI commence à se positionner sur le marché avec des réalisations inférieures aux autres agences initialement, pour se rattraper considérablement en 2021. L'année 2020 reste un exercice difficile pour toutes les agences particulièrement celles du secteur privé.

Caractéristiques des placements

Les analyses que nous livrons ci-dessous se basent sur les données qui nous ont été disponibles. Compte tenu de cet élément, nous focalisons l'observation sur l'ATCT et les agences d'emploi privées.

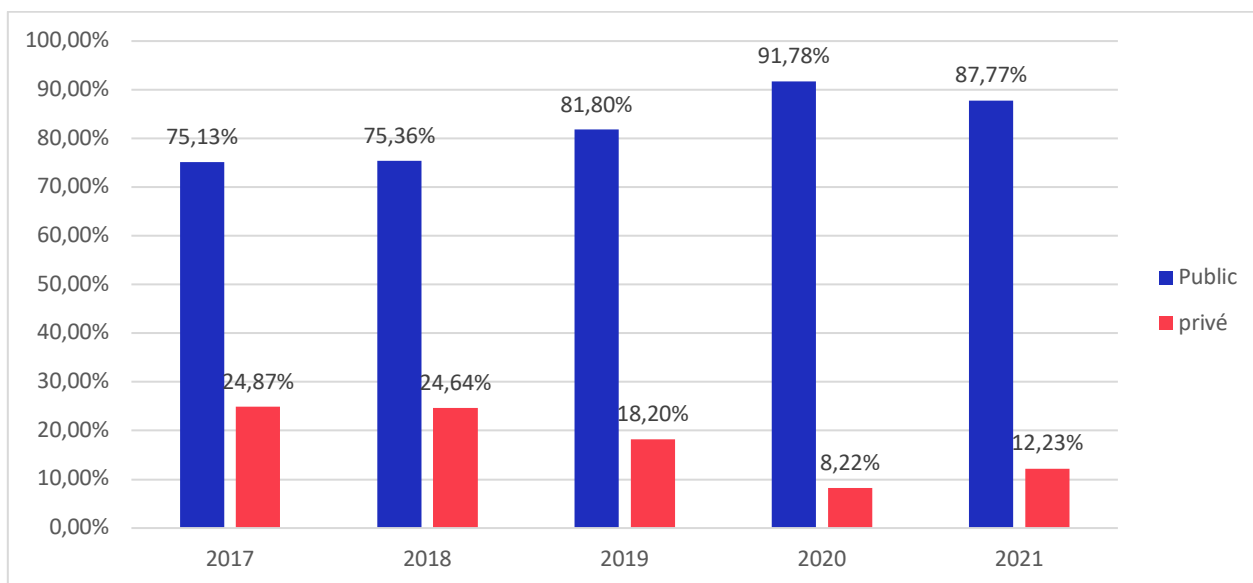
Placements effectués par les agences publiques (ATCT)

Les réalisations de l'ATCT s'effectuent essentiellement dans le secteur public. Ce choix paraît obéir à une orientation stratégique d'un opérateur public qui préfère traiter avec des clients de même nature. Par ailleurs, et en référence aux

²² Chiffres synthétisés à partir des données collectées auprès des administrations concernées (ATCT, ANETI, DGPMOE) à l'occasion de la réalisation de cette étude.

éléments que nous venons de relater plus concernant l'évolution de la répartition de la population active occupée en Arabie saoudite, et qui a vu l'augmentation de la part des actifs occupés dans ce secteur, nous pouvons nous rendre compte du caractère judicieux d'une telle orientation. Toutefois, les chiffres enregistrés en 2021 viennent atténuer ce constat et laisse présager la possibilité que l'ATCT réexamine ses orientations !!

Figure 14 Évolution des placements par secteur entre 2017 et 2021 (ATCT)²³



Source : ATCT

Par ailleurs, et s'agissant des branches professionnelles et métiers au sein desquels l'ATCT réalise ses opérations de placement, l'on constate que celles-ci concernent essentiellement les enseignants universitaires, les médecins spécialistes, les techniciens médicaux et para médicaux, les éducateurs physiques et sportifs, les enseignants du secondaire, et les opérateurs dans le secteur des loisirs et de la culture. Ces différentes spécialités accaparent près de 90% des placements effectués par l'ATCT sur toute la période d'observation indépendamment de la variation des effectifs (effet Covid 19 en 2020). Toutefois, les scores de 2021 doivent donner matière à réflexion pour les décideurs de l'ATCT. En effet, et au cours d'une année qui a marqué la reprise de l'activité après la forte régression de 2020, il est judicieux de mentionner deux constats majeurs : d'un côté l'entrée en force du secteur des loisirs et de la culture, d'un autre côté la percée progressive du secteur des techniciens médicaux et paramédicaux.

Il ne faut pas oublier non plus le revirement du recrutement des médecins et enseignants universitaires dont les taux de placement ont considérablement chuté ces deux dernières années (de 49,76 à 8,77 pour les enseignants universitaires et de 26,45 à 7,83% pour les médecins). En se référant aux orientations stratégiques envisagées par l'Arabie Saoudite consistant à diversifier son tissu économique et axant l'intérêt sur de nouveaux secteurs tel que celui des loisirs, l'on peut apprécier la pertinence des placements effectués par l'ATCT. Toutefois, d'autres secteurs, comme le tourisme et le sport sur lesquels mise l'Arabie Saoudite pour concrétiser ses orientations stratégiques et où le savoir-faire tunisien peut être compétitif, ne figurent pas parmi les domaines d'intervention de l'ATCT. Seraient-ils plutôt visés par les opérateurs privés ?

²³ Chiffres calculés sur la base des données fournies par l'ATCT à l'occasion de la réalisation de cette étude.

Tableau 7 Répartition de la proportion des placements par métiers entre 2017 et 2021(ATCT)²⁴

Métier/Année	2017	2018	2019	2020	2021
Enseignement supérieur	35,84	49,76	44,18	14,67	8,77
Médecins spécialistes	26,45	18,06	18,8	13,7	7,83
Techniciens médicaux et paramédicaux	13,23	5,86	9,63	26,36	32,6
Éducation physique sportive	5,69	10,76	12,84	14,04	
Enseignement secondaire	8,9	4,54	3,06	25,34	3,13
Loisirs et culture					30,09
TOTAL	90,11	88,68	88,51	94,11	82,42

Source : ATCT

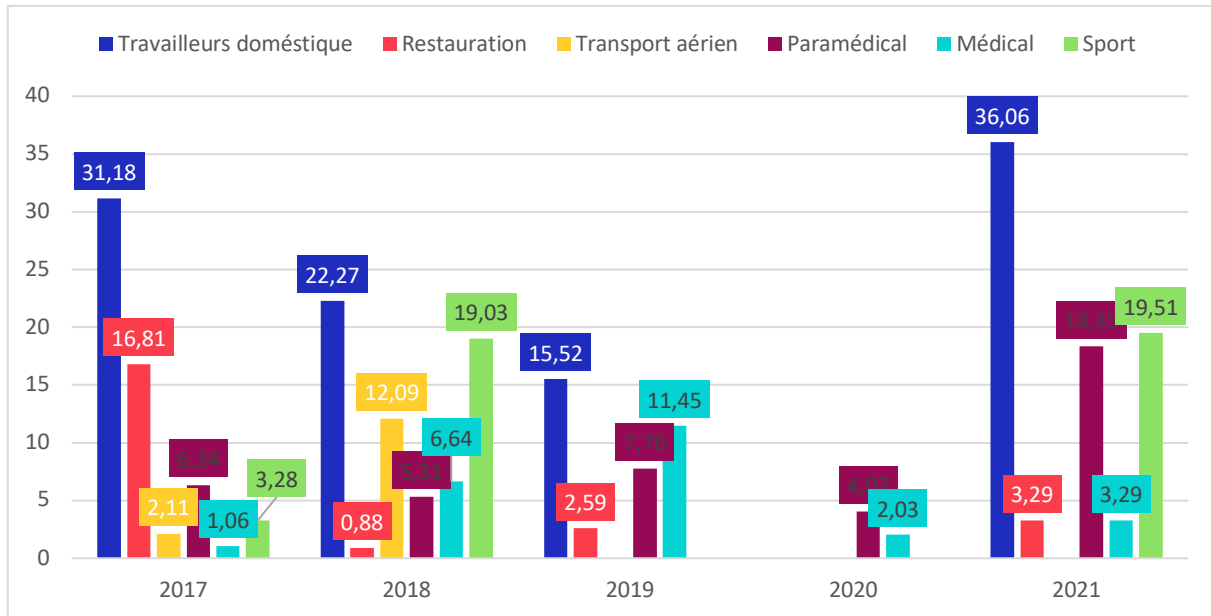
Caractéristiques des placements effectués par les agences privées :

Nous trouvons des éléments de réponse à la question qu'on vient de poser plus haut dans les chiffres indiqués dans la figure ci-dessous présentée. Les agences d'emploi privées opèrent sur un autre segment du marché du travail saoudien (travail domestique, restauration, transport aérien, sport), tout en concurrençant l'ATCT sur deux métiers (celui des médecins et des techniciens médicaux et para médicaux). Ce choix semble ne pas être arbitraire eu égard aux arguments suivants :

- Le score élevé des placements dans le secteur du travail domestique répond à une demande structurelle du marché du travail saoudien traditionnellement fort demandeur de ce type de profil.
- La présence des métiers du secteur du sport et celui de la restauration s'inscrit dans la vision stratégique préconisée par les autorités saoudiennes et dont nous avons abordé la teneur précédemment.
- Les métiers appartenant au secteur aérien semblent constituer une niche ponctuelle à laquelle les opérateurs privés tunisiens ont répondu sur une période bien déterminée sans l'inscrire dans la durée.

²⁴ Chiffres calculés sur la base des données fournies par l'ATCT à l'occasion de la réalisation de cette étude.

Figure 15 Évolution des proportions des placements par branches d'activités entre 2017 et 2021²⁵



Source : DGPEMOE

En guise de synthèse aux spécificités du couloir migratoire Tunisie / Arabie Saoudite, nous pouvons affirmer que :

- Globalement, les opérateurs tunisiens agissent rationnellement en termes de placement de travailleurs compte tenu des spécificités du marché. Ainsi, nous avons pu constater que les réalisations des agences s'inscrivent dans les orientations stratégiques du pays de destination. Elles tiennent compte de l'évolution de la demande dans le secteur public et celui du travail domestique. Cela a conduit à prolonger cette segmentation au niveau des métiers visés par chaque opérateur.
- Pour l'ATCT, étant donné qu'elle est initialement une agence de coopération technique, ce sont plutôt les professions mobilisatrices de hautes compétences qui sont visées.
- Pour les agences d'emploi privées, il s'agit plutôt de ceux qui exigent des niveaux de qualification de moindre intensité.

Toutefois, les deux opérateurs semblent négliger un secteur fortement pourvoyeur d'emploi et qui est inscrit dans les orientations stratégiques de l'Arabie Saoudite ; celui de la **construction**. Si l'on privilégie la règle économique que la demande structure l'offre, les opérateurs tunisiens disposent de réelles opportunités pour se positionner sur ce secteur. Finalement, les analyses que nous venons de livrer n'ont pas abordé les éléments d'ordre procédural et informationnel qui viennent en amont ou en aval de ce processus de placement à l'étranger, et par rapport auxquels l'on livrera quelques commentaires à la fin de ce rapport.

²⁵ Chiffres calculés sur la base des données fournies par la DGPEMOE à l'occasion de la réalisation de cette étude.

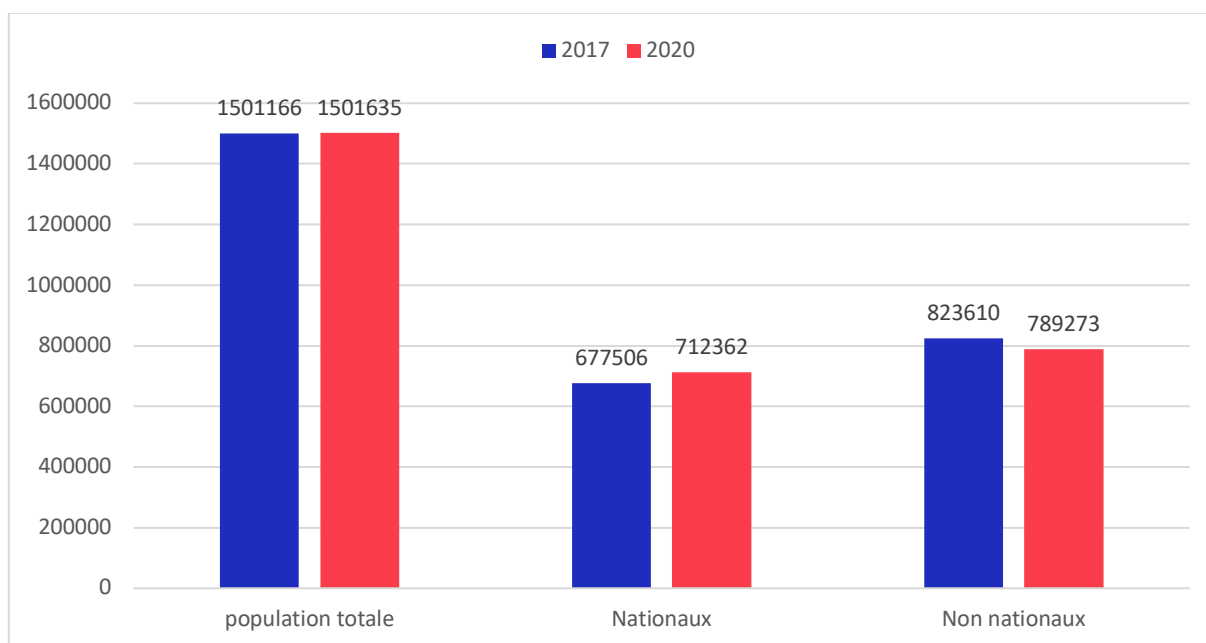
► Le couloir migratoire Tunisie / Bahreïn

Bien que le Bahreïn ne constitue pas une destination très prisée par les Tunisiens (1665 individus y vivent en 2021 contre 1605 en 2015), les caractéristiques de ce pays, aussi bien d'ordre économique que social, plaident à le considérer parmi les marchés potentiels de placement de travailleurs tunisiens. Pour parvenir à affirmer cette idée, nous allons suivre le même parcours d'argumentaires emprunté précédemment.

Caractéristiques démographiques et profil migratoire du Bahreïn :

Contrairement aux autres pays arabes du Golfe, la population totale du Bahreïn n'a que très peu progressé durant la période comprise entre 2017 et 2020 (+0,03%). Constituée presque à part égale de nationaux et d'étrangers, elle va maintenir la même allure avec un accroissement du taux de présence des premiers (47,44% en 2020 contre 45,13% en 2017) au détriment des seconds (52,56% en 2020 contre 54,87% en 2017).

Figure 16 Évolution de la Population Totale au Bahreïn entre 2017 et 2020



Source : CCG

La population active du Bahreïn est occupée majoritairement par le secteur privé qui voit sa prédominance s'accroître durant la période 2020-2017 (86,05% contre 80,79%). Cette suprématie s'est effectuée au détriment du secteur du travail domestiques dont la baisse des effectifs (-54 623) a fait ramener sa contribution dans la population active totale à 12,20% au lieu de 17,62 en 2017. Le secteur public, malgré la chute de ses effectifs à réussi à couvrir 1,75% des actifs occupés contre 1,59% en 2017.

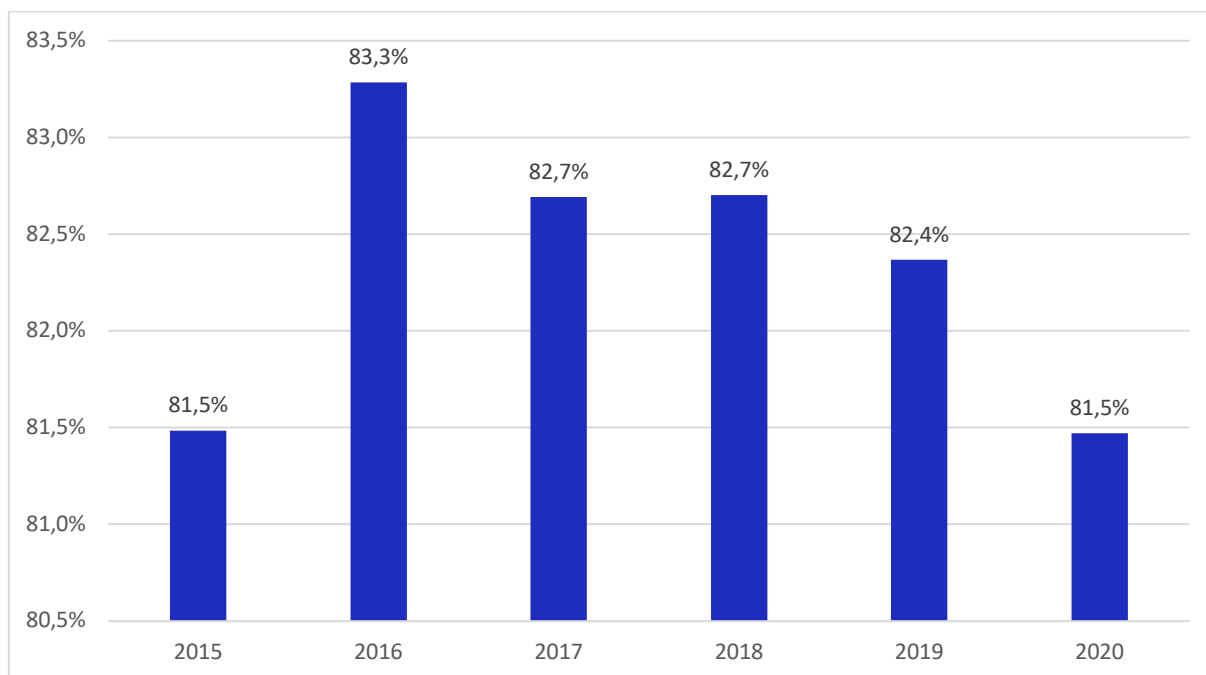
Tableau 8 Répartition de la population Active occupée au Bahreïn par secteur

Année/Secteur	Public	Privé	Domestic	Total
2016	10 007	509 062	111 002	630 071
2017	9 880	495 912	98 905	604 697
2018	9 635	503 006	90 591	603 232
2019	9 224	498 999	84 010	592 233
2020	9 438	460 022	65 628	535 088
2021	9 283	457 335	64 829	531 447

Source : CCG

Pourvoyeur de la grande majorité des emplois occupés au Bahreïn, le secteur privé a enregistré une légère baisse au niveau de la présence des étrangers qui y travaillent. En 2020, le taux de 81,15% que représentent cette catégorie de population ferme la marche d'une courbe décroissante qui culminait en 2016 avec un chiffre de 83,3%.

Figure 17 Évolution de la proportion des travailleurs non nationaux au Bahreïn entre 2015 et 2020 (secteur privé)²⁶



Source : CCG

²⁶ Extrait de la source suivante : <https://gulfmigration.grc.net/gcc-number-of-employed-workers-and-percentage-of-non-nationals-in-employed-population-in-gcc-countries-2015-2021-private-sector/>

Comme pour le cas de l'Arabie Saoudite, le marché du travail Bahreïni connaît une segmentation sectorielle en référence à la nationalité des personnes qui y travaillent. Ainsi, l'on est en mesure de distinguer entre trois types de secteurs ou domaines d'activité :

- Ceux dont le taux de présence des Bahreïni est largement inférieur aux étrangers : Agriculture et pêche, restauration, construction et fabrication ;
- Ceux dont le taux de présence des Bahreïni est supérieur à celui des étrangers : Activités financières et assurances, Administratif et soutien ;
- Ceux ou les deux sous populations affichent des pourcentages presque similaires : Éducation, santé humaine et action sociale.

Tableau 9 Nombre de travailleurs par nationalité, Bahreïnite non Bahreïnite, branche d'activité économique et secteur : mars 2021²⁷

Branche d'activité économique	Bahreïni	Non-Bahreïni	Total
Agriculture et pêche	82	4 301	4 383
Mines et carrières	1 254	1 779	3 033
Fabrication	11 532	48 700	60 232
Fourniture d'électricité, de gaz, de vapeur et de climatisation	71	148	219
Approvisionnement en eau ; activités d'assainissement, de gestion des déchets et d'assainissement	437	2 485	2 922
Construction	12 596	132 511	145 107
Activités de vente/négociation ; réparation de véhicules à moteur et de motos	21 023	99 321	120 344
Transport et stockage	7 480	14 486	21 966
Activités d'hébergement et de restauration	4 336	42 580	46 916
Information et communication	2 938	4 356	7 294
Activités financières et d'assurance	9 289	5 948	15 237
Activités immobilières	1 439	7 177	8 616

²⁷ Source : Labour Market Regulatory Authority (LMRA), Kingdom of Bahrain, based on data from Bahrain Labour Market Indicators website <https://lmra.bh/portal/en/home>."

Activités professionnelles, scientifiques et techniques	4 282	14 808	19 090
Activités de services administratifs et de soutien	3 930	30 519	34 449
Éducation	3 747	5 428	9 175
Activités de santé humaine et d'action sociale	1 493	2 821	4 314
Arts, spectacles, sports et loisirs	127	748	875
Activités de services personnels ; Activités de réparation	882	11 022	11 904
Non spécifié	178	37 480	37 658
Total	87 116	466 618	553 734

Source : CCG

A partir de l'ensemble de ces éléments, il y a lieu de synthétiser l'analyse autour des éléments suivants :

- Le secteur privé Bahreïni exerce un quasi-monopole de la demande du travail sur le marché national du travail ;
- La tendance à accorder davantage du travail aux nationaux commence à se dessiner eu égard aux variations des pourcentages de leur occupation par rapport à ceux de la main d'œuvre étrangère.
- Les baisses enregistrées dans l'emploi dans le secteur domestique peuvent comporter des indices sur l'entame de la reconfiguration de la cartographie des besoins en emplois au Bahreïn.
- La nationalité des travailleurs opère une segmentation du marché du travail en termes de métiers exercés par les nationaux et ceux réservés aux étrangers.

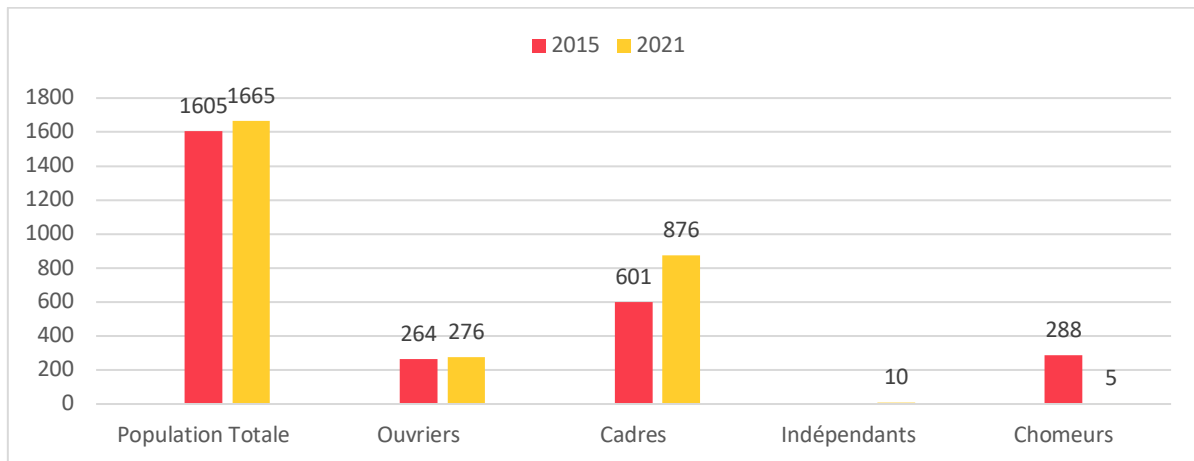
L'offre du travail tunisienne

Nous avons souligné plus haut que le Bahreïn, étant donné la faiblesse des effectifs des Tunisiens qui y résident, semble ne pas constituer une zone d'installation privilégiée. En l'absence d'éléments tangibles permettant d'argumenter ce constat, nous tenterons, dans les paragraphes qui suivent, de dégager les caractéristiques générales qui singularisent la présence de travailleurs tunisiens dans ce pays, et quelles sont les voies et modalités de leur occupation professionnelle.

La répartition de la population par statut professionnel :

Les chiffres fournis par la base de données du MAEMTE, et dont on présente la teneur dans la figure N°17, permettent de constater la faible évolution des effectifs des Tunisiens résidents au Bahreïn entre l'année 2015 et 2021 (+ 60 individus ; soit une progression moyenne de moins de 10 personnes par an). Le graphique renseigne également sur la forte présence de la catégorie des cadres supérieurs représentant 75,19% de la population active et 52,61% de la population totale en 2021. Par ailleurs, la comparaison entre les deux périodes fait ressortir la forte baisse des effectifs des chômeurs dont on ne dénombre que 5 individus en 2021 contre 288 en 2015.

Figure 18 Évolution de la présence des Tunisiens au Bahreïn par Catégorie Socio-Professionnelle entre 2015 et 2021²⁸



Source : MAEMTE

Analyse du placement des travailleurs tunisiens sur le marché Bahreïni :

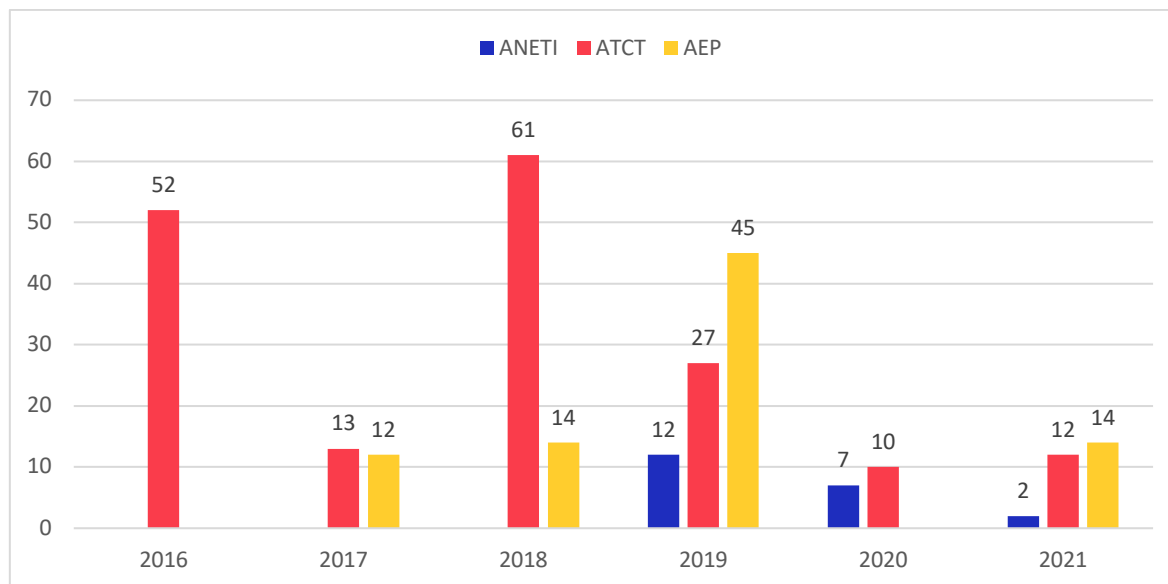
L'objet de ce paragraphe est d'analyser les caractéristiques des opérations de placement des travailleurs tunisiens sur le marché du travail Bahreïni en référence aux éléments spécifiques à la nature du contexte du pays d'accueil et celle de la population tunisienne qui y réside. L'on prendra également en considération les spécificités des acteurs du placement qu'ils soient issus du secteur public ou privé. Ce cheminement nous conduit, préalablement, à aborder l'ampleur de cette opération et son évolution dans le temps.

Évolution globale des placements

Le graphique n°17 renseigne sur la prédominance de l'intervention de l'ATCT sur ce marché. Sur l'ensemble de la période considérée (2016 à 2021), cette agence a réalisé 60,88% des opérations de placement, contre 31,37% pour le secteur privé. L'ANETI semble ne pas être très active sur ce marché (7,75%) malgré la petite percée enregistrée en 2019. Toutefois, l'on ne peut omettre de souligner le renversement de cette tendance de primauté de l'ATCT eu égard aux scores enregistrés par les agences privées d'emploi qui ont détrôné l'ATCT de leur position de leader en 2019, et continuent de le faire en 2021 malgré une légère absence en 2020.

²⁸ Chiffres synthétisés à partir des données collectées auprès des administrations concernées (ATCT, ANETI, DGPMOE) à l'occasion de la réalisation de cette étude.

Figure 19 Évolution des Placement des Tunisiens au Bahreïn par type d'agence entre 2016 et 2021²⁹



Source : ANETI, ATCT, DGPEMOE

Placements effectués par les agences publiques (ATCT)

L'ATCT semble adopter la même stratégie en matière de choix de de secteur d'intervention en sublimant comme clients les opérateurs du secteur public. Sur l'ensemble de la période objet de cette analyse 3 placements sur 4 sont effectués dans le secteur public. Depuis l'année 2020, il s'agit plutôt de la totalité des placements effectués par l'ATCT sur le marché du travail Bahreïni.

Tableau 10 Répartition des placements par secteur 2016-2021³⁰

Secteur/Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Public	39	9	45	15	10	12
Privé	13	4	16	12	0	0
Total	52	13	61	27	10	12

Source : ATCT

En termes de répartition par métier ou branche d'activité, c'est vers les domaines de l'ingénierie, de l'enseignement secondaire, et dans une moindre mesure celui de l'hôtellerie et du tourisme, que s'orientent les placements de l'ATCT. Il est à noter également que les faibles chiffres réalisés en matière de placements les deux dernières années ne permettent pas de spécifier un métier ou une branche d'activité quelconque. La petite percée observée chez les techniciens médicaux et para médicaux, et auprès de ceux occupés dans le domaine du tourisme et de l'hôtellerie peut renvoyer un petit signal de relance des activités de placement dans ces secteurs.

²⁹ Chiffres synthétisés à partir des données collectées auprès des administrations concernées (ATCT, ANETI, DGPEMOE) à l'occasion de la réalisation de cette étude.

³⁰ Chiffres extraits des données fournies par l'ATCT à l'occasion de la réalisation de cette étude

Tableau 11 Répartition des placements par l'ACTC par spécialités 2016-2021³¹

Spécialité/année	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Enseignement supérieur	1		2	3	4	3
Enseignement secondaire	1		36	3	2	
Éducation physique et sportive	3	3	3	3		
Technicien médical et paramédical	4	2				5
Médecine spécialisée	1					
Génie électrique	17	1		2		
Ingénierie dans d'autres domaines	10	2		1		
Hôtellerie et Tourisme	8	1	13		2	4
Commerce et marketing	6	1		9		
Différentes domaines	1	1	3	5		
Enseignant primaire		2	1			
Médecin général			1			
Administration			2	1		
Transport et logistique					1	
Agriculture, sylviculture et pêche					1	
Total	52	13	61	22	10	12

Source : ATCT

Placements effectués par les agences privées

Les agences privées de placement semblent privilégier un autre segment en matière de placement des travailleurs tunisiens sur le marché Bahreïni. C'est essentiellement la branche vente et marketing qui sature le plus grand nombre d'opérations réalisées par ces acteurs au cours des 6 dernières années.

³¹ Chiffres extraits des données fournies par l'ATCT à l'occasion de la réalisation de cette étude

Tableau 12 Répartition des placements des agences privées par année et par branche d'activité au Bahreïn (Unité : Nombre de personnes)³²

Branche d'activité	2017	2019	2021	Total
Coiffure et beauté (coiffeurs, parfumerie, stylistes...)	2			2
Ventes et marketing (vendeurs, déléguées de ventes, commerce, assistant de vente...)	10	45	14	69
Total	12	45	14	71

Source : DGPEMOE

Pour synthétiser l'ensemble des éléments relatifs à la question du placement des travailleurs tunisiens sur le marché Bahreïni du travail, il y a lieu de retenir les constats suivants :

- Le Bahreïn enregistre, depuis près de cinq ans une baisse de sa population active totale notamment dans le secteur du travail domestique. Ce dernier ne constituant pas une zone d'intervention des agences tunisiennes de placement, aussi bien publiques que privées, ne présente pas un réel intérêt pour engager des pistes de réflexions le concernant.
- Le secteur privé, principal pourvoyeur d'emplois semble ne pas être capté par le radar de l'ATCT. Cette agence continue à privilégier l'intervention auprès des acteurs du secteur public au risque que ses performances en matière de placement ne soient affectées. Les agences d'emploi privé, généralement aux aguets de tout ce que peut négliger l'ATCT et l'ANETI comme opportunités de placement, commencent à percer dans ce marché.
- Curieusement, le secteur du bâtiment et celui de l'agriculture et de la pêche, qui semblent constituer une opportunité de placements eu égard aux effectifs qu'ils mobilisent, ne figurent pas parmi les domaines ciblés par les opérateurs. Une reconsidération de cette attitude serait parfaitement recommandée étant donné que dans la logique de diversification de leurs économies, les pays du GCC misent sur le développement de ces secteurs.

³² Chiffres extraits des données fournies par la DGPEMOE à l'occasion de la réalisation de cette étude

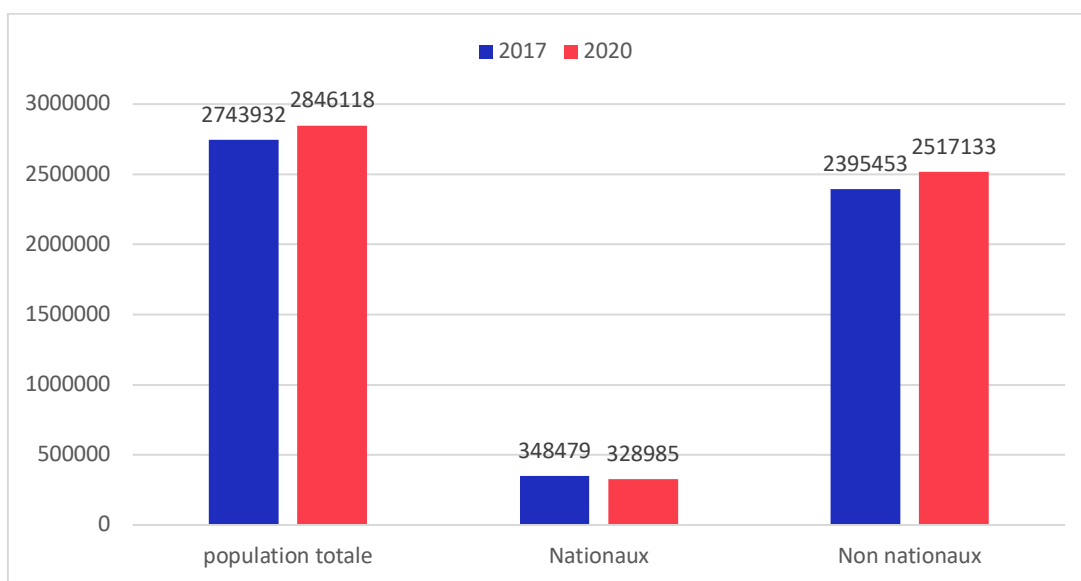
► Le couloir migratoire Tunisie / Qatar

L'analyse du couloir migratoire Tunisie / Qatar se singularise par une multitude de caractéristiques lui conférant un intérêt particulier. D'un côté, les données relatives au contexte de ce pays du point de vue démographique, ainsi que les éléments en relation avec les déterminants de son marché du travail lui attribuent une spécificité par rapport aux autres pays du CCG. Ensuite, lorsque l'on sait que ce pays a enregistré, selon les données du MAEMTE, un des taux d'accroissement les plus élevés de la présence de tunisiens résidents à l'étranger tout pays de destination confondus (+95,66% entre 2015 et 2021), l'on peut conforter l'intérêt des interprétations qu'on aborde pour ce pays.

Caractéristiques démographiques de la population occupée au Qatar :

A l'instar des autres pays objet de cette étude, le Qatar a connu, entre 2017 et 2020, une augmentation de sa population totale. Constituée essentiellement de non nationaux (87,30% en 2017), elle a enregistré une évolution positive de 3,72% sur une période de quatre ans. Avec une variation de ses effectifs de + 116 180, alors que celle des nationaux baissait de 109 494 unités, la population des non nationaux représente, en 2020 pas moins de 88,44% de la population totale ; ce qui fait du Qatar une exception par rapport aux autres pays de la région.

Figure 20 Évolution de la population au Qatar entre 2017 et 2020



Source : CCG

Cette particularité va trouver son écho au niveau de la composition de la population active occupée du Qatar constitués majoritairement d'étrangers (94,80 % en 2020).

Tableau 13 Répartition de la population Active occupée au Qatar par secteur entre 2016 et 2020

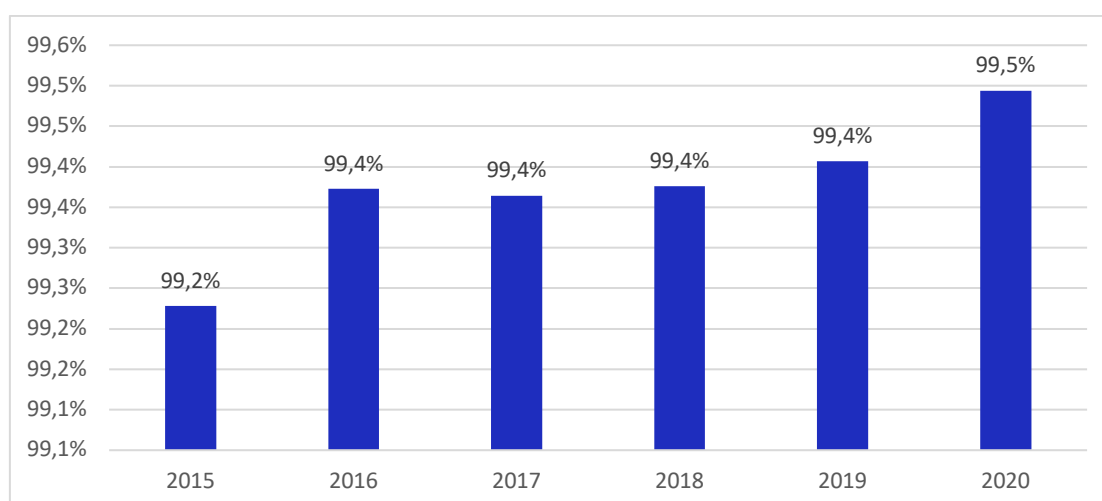
Année/Secteur	Public	Privé	Domestique	Total
2016	192 833	1 499 956	162 376	1 855 165
2017	184 923	1 592 577	173 742	1 951 242
2018	181 812	1 596 340	172 406	1 950 558
2019	172 769	1 642 498	173 300	1 988 567
2020	171 528	1 651 951	176 956	2 000 435

Source : CCG

La population active est essentiellement occupée dans le secteur privé (80,86% en 2016). La variation de stock de main d'œuvre occupée dans ce secteur de 151 995 personnes entre 2016 et 2020, conjuguée avec une baisse de celle opérant dans le secteur public, le pourcentage de cette population par rapport à la totalité devient de l'ordre de 82,58% en 2020. Il est à signaler que le nombre de personnes travaillant dans le secteur domestique a connu une évolution de +8,97% durant la période considérée.

Par ailleurs, et comme le laisse présager la lecture de la figure 19, le taux d'occupation des étrangers dans le secteur privé enregistre des niveaux très élevés avec une tendance stable située aux alentours de 99,4% durant la période d'observation.

Figure 21 Évolution de la proportion des travailleurs non nationaux au Qatar entre 2015 et 2020 (secteur privé)³³



Source : CCG

³³ Extrait de la source suivante : <https://gulfmigration.grc.net/gcc-number-of-employed-workers-and-percentage-of-non-nationals-in-employed-population-in-gcc-countries-2015-2021-private-sector/>

La nomenclature statistique adoptée au Qatar³⁴ distingue entre profession et branche d'activité économique. Selon la première typologie, et partir de la lecture du tableau N°19, les professions qui occupent le plus de travailleurs en 2020 sont les artisans et les métiers ordinaires (666127 et 384734). En termes de variation entre 2019 et 2020, l'on peut constater deux tendances opposées :

- ▶ La première est celle où de fortes baisses de pourcentages de travailleurs ont été enregistrées. Les métiers de marketing et ventes (-12%), de techniciens (-12%), d'opérateurs industriels (-8%), et les métiers ordinaires (-5%) figurent au sein de cette catégorie. Toutefois, et si on focalise l'interprétation sur la base de la nationalité des travailleurs, la configuration présente quelques nuances intéressantes. Nous sommes ainsi en présence de trois types de situations bien distinctes :
 - La première est celle où l'on observe que l'accroissement du nombre d'emploi dans une profession donnée est accompagné d'une baisse de la présence des nationaux au sein de cette même profession. (Exemple : pour la profession de commis le taux de progression total est de 31%, est celle où les Qataris ont perdu le plus d'emplois (-32%). L'on peut supposer ainsi l'appariement d'un effet de remplacement des nationaux par des étrangers pour ce type de qualification.
 - La seconde renseigne sur une tendance inverse : Si le taux de la population active totale a enregistré à une forte baisse, celui des nationaux a connu, en revanche, un accroissement positif (Exemple les Techniciens : -12% pour l'ensemble de la population et +12% pour les Qataris). En d'autres termes, on peut considérer qu'il y eu un accroissement de la demande pour ce type de qualification, mais une préférence a été accordée aux nationaux.
 - La troisième catégorie (exemple les professionnels de la vente et du marketing) est celle où des baisses des taux d'occupation ont été enregistrées aussi bien pour les nationaux (-10%) que les non nationaux (-52%). L'on peut déduire qu'il s'il s'agit de métiers menacés dont l'impact a touché plus les nationaux que les non nationaux.
- ▶ La deuxième tendance est celle où des fortes hausses ont été enregistrées. Les professions de législateurs et de commis avec des pourcentages de variation, respectivement, de 25 et 31%, à côté des professionnels (+18%) en constituent les principaux éléments.

³⁴ <http://gcc-sg.org/en-us/Pages/default.aspx>

Tableau 14 Évolution de population occupée au Qatar par profession (2019 et 2020)³⁵

Métier	Total			Non qatari			Qatari		
	2019	2020	Variation	2019	2020	Variation	2019	2020	Variation
Législateurs	43949	55021	25%	32449	43320	34%	11500	11701	2%
Professionnels	201914	239223	18%	168289	203725	21%	33625	35598	6%
Commis	100738	131983	31%	71110	97650	37%	50297	34333	-32%
Services marketing et ventes	200896	177594	-12%	192824	174050	-10%	8027	3544	-56%
Main d'œuvre spécialisée, agriculture et pêche	25022	24762	-1%	25022	24762	-1%			
Artisanats et métiers	694107	666127	-4%	690897	663599	-4%	3210	2528	-21%
Opérateurs industriels	298265	275122	-8%	296480	272682	-8%	1785	1944	9%
Métiers ordinaires	405326	384734	-5%	403164	383630	-5%	2162	1104	-49%
Techniciens	197765	174580	-12%	120020	154951	29%	17565	19629	12%
Total	2167982	2129146	-2%	2000255	2018369	1%	128171	110381	-14%

Source : PSA (Qatar)

S'agissant de l'interprétation sur la base des branches d'activité économique, les analyses permettent d'apporter un affinement par rapport à celles que nous venons de livrer, mais renseignent aussi sur les opportunités des emplois qu'offre le marché du travail qatari. L'on suppose ainsi qu'une variation assez élevée des effectifs des populations occupées par branche d'activité donne un signal sur la possibilité d'existence d'opportunités d'emplois dans cette branche, notamment celles spécifiques aux non nationaux.

Le tableau ci-dessous présenté offre une diversité d'informations aussi intéressantes les unes comme les autres et qu'on synthétise comme suit :

³⁵ Extraits des rapports de la haute autorité des statistiques de l'Etat du Qatar à partir de la source suivante : <https://www.psa.gov.qa/ar/statistics1/pages/topicslisting.aspx?parent=Social&child=LaborForce>

- ▶ La population active totale a connu des sens de variations différenciées aussi bien positivement que négativement. Parmi les branches où la population totale a le plus perdu en emplois, on peut citer l'eau et l'assainissement (-85%), les mines 59% et les industries de transformation (-35%). A l'opposé, les branches qui ont connu les fortes progressions positives sont : les sciences et la culture (151%), l'administration et le support (100%), les arts et loisirs (93%), le transport et le magasinage (79%), les activités foncières (75%) et la santé et travail social (75%).
- ▶ La population active étrangère occupée a connu des taux de progression plus importants sur plusieurs branches d'activité : les activités scientifiques (156%), l'administration et le support (110%), l'administration publique et la défense (106%), les finances et les assurances (101%), le transport et le magasinage (85%), les activités foncières (83%), et les activités de santé et de travail social (83%). En revanche, c'est dans les branches des eaux et assainissement, mines et industries de transformations où elle a connu les plus fortes baisses (respectivement -91%, -60%, et -35%).
- ▶ La population active de nationalité qatarie occupée dans les branches de l'agriculture et la pêche (-60%), les mines (-44%), l'électricité et la communication (-33%), et le transport et le magasinage (-40%) a connu des baisses significatives des taux de baisse d'emplois. Elle a été plus mobilisée dans les branches de l'hôtellerie et la restauration (+56%), l'administration et le support +88%), la santé et le travail social (+23%), et les arts et les loisirs (+26%).

En référence aux éléments relatifs aux orientations stratégiques menées par les pays arabes du golfe, on peut affirmer, que le Qatar a entamé effectivement son processus de transformation de ses activités économiques, abandonnant celles qualifiées de classiques (mines et agriculture), au profit de celles de plus forte valeur ajoutée (arts, culture, finances et assurances, etc.).

Tableau 15 Évolution de population occupée au Qatar par branche d'activité économique

Branche	Total			Non qatari			Qatari		
	2019	2020	Variation	2019	2020	Variation	2019	2020	Variation
Agriculture et pêche	32255	27964	-13%	32135	27916	-13%	120	48	-60%
Mines	85659	35521	-59%	75358	29790	-60%	10301	5731	-44%
Industrie de transformation	155221	101555	-35%	153775	99929	-35%	1446	1626	12%
Électricité et climatisation	18618	12286	-34%	15882	10462	-34%	2736	1824	-33%
Eaux et assainissement	8089	1181	-85%	7639	684	-91%	450	497	10%
Construction	882534	752612	-15%	880719	751188	-15%	1815	1424	-22%
Commerce de gros et de détails	251303	244188	-3%	249503	242644	-3%	1800	1544	-14%
Transport et magasinage	76147	136257	79%	72665	134177	85%	3482	2080	-40%
Services hôteliers et restauration	71695	87591	22%	71440	85919	20%	255	1672	56%
Information et communication	15254	21534	41%	11489	18213	59%	3765	3321	-12%
Finance et assurance	13842	22036	59%	8907	17934	101%	4935	4102	-17%
Activités foncières	11180	19521	75%	10220	18673	83%	960	848	-12%
Activités scientifiques et culturelles	18977	47679	151%	18332	46959	156%	645	720	12%

Activités administratives et de support	87843	184298	110%	86973	182666	110%	870	1632	88%
Administration publique et défense	77285	110683	43%	24113	49712	106%	53172	60971	15%
Éducation	52826	54443	3%	39955	41189	3%	12871	13254	3%
Santé et travail social	43189	75444	75%	37117	67984	83%	6072	7460	23%
Arts et loisirs	5431	10480	93%	4442	9237	108%	989	1243	26%
Autres activités	18878	12139	-36%	18379	11995	-35%	499	144	-71%
Travailleurs domestiques	176956	173 300	2,10%	176956	173300	2,10%	0	0	
Organisations internationales	4800	8224	71%	4436	7984	80%	364	240	-34%
Total	2107982	2129246	1%	2000435	2018865	1%	107547	110381	3%

Source : CCG

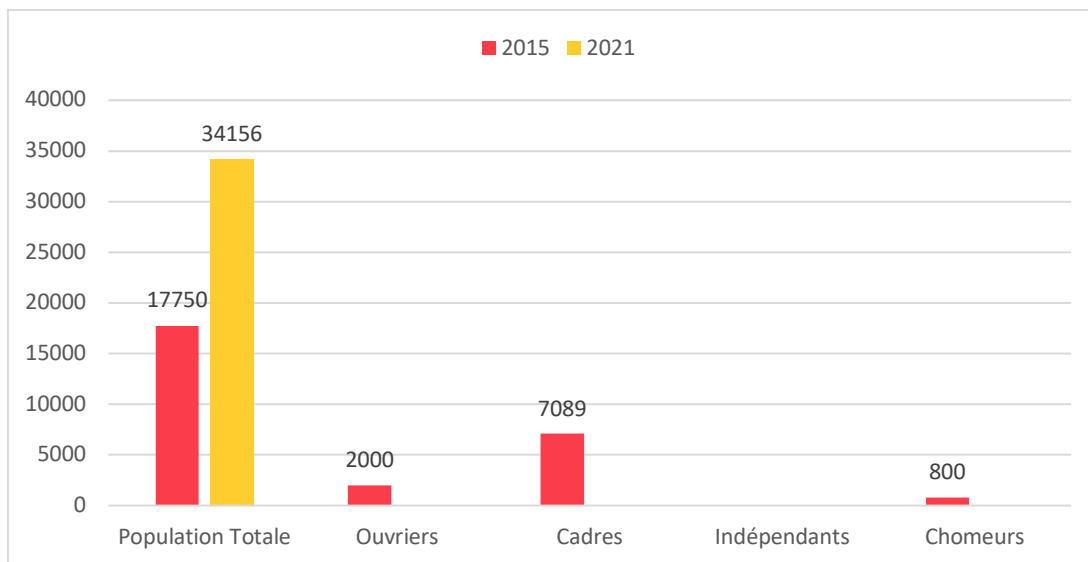
L'offre du travail tunisienne

Nous avons mentionné plus haut que la Qatar figure parmi les pays où le taux de progression de la présence de tunisiens résidents à l'étranger était assez important. L'objet de la présente section est de mieux connaître les caractéristiques de cette population ainsi que les modalités et voies de son occupation professionnelle.

La répartition de la population par statut professionnel :

Les chiffres qui sont en notre possession ne permettent pas de livrer des interprétations détaillées relatives à la population des Tunisiens résidents au Qatar. L'absence de données de l'année 2021 ne permet pas de visualiser les évolutions du stock de cette population, et encore moins celles des catégories professionnelles qui la composent. Nous nous contentons de signaler que sur les 17 750 tunisiens présents au Qatar en 2015, 7089 d'entre eux appartiennent à la catégorie professionnelle des cadres (soit près de 40%), contre 13,26% d'ouvriers, et 4,50% de chômeurs.

Figure 22 Évolution des effectifs des Tunisiens au Qatar par Catégorie Socio-Professionnelle entre 2015 et 2021³⁶



Source : MAEMTE

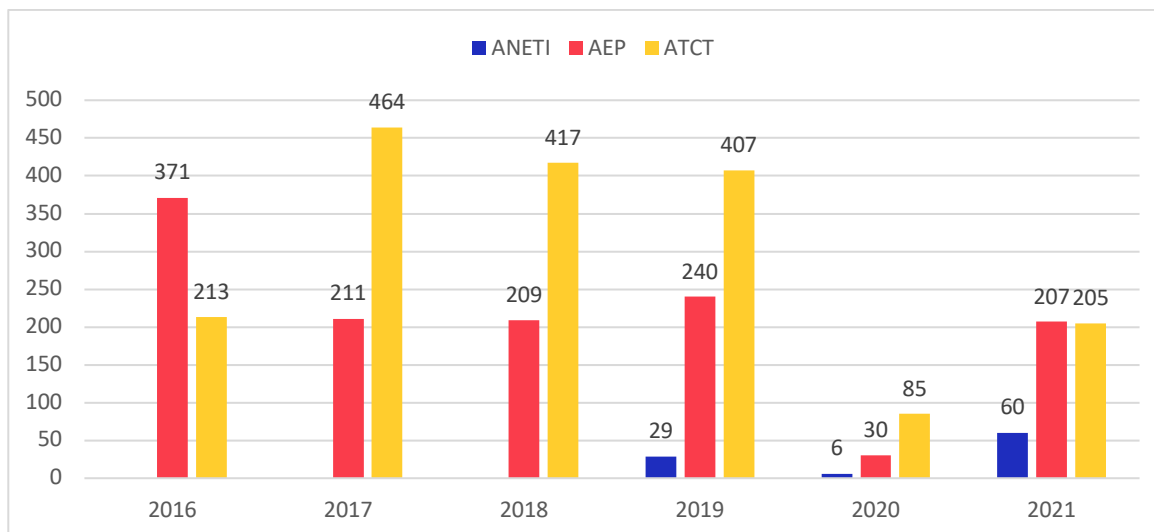
Analyse du placement des travailleurs tunisiens sur le marché Qatari :

Évolution globale des placements

Le marché du travail Qatari connaît, traditionnellement, l'intervention de l'ATCT et des agences d'emploi privées. L'ANETI a commencé à y marquer sa présence à partir de l'année 2019. Par ailleurs, Les chiffres enregistrés par l'ATCT lui confèrent, à partir de 2017, le rôle de leader parmi les agences de placement chargées du placement des travailleurs tunisiens sur ce marché. Les données renvoient également à un rendement constant aussi bien pour l'ATCT que les agences d'emploi privées durant la période comprise entre 2017 et 2019. Les effets du covid 19 sur l'activité des opérateurs est également perceptible, ainsi que l'allure nuancée de la relance durant l'année 2021.

³⁶ Chiffres extraits des fichiers relatifs à l'immatriculation des tunisiens résidents à l'étranger dans les registres consulaires du MAEMTE pour les années 2015 et 2021.

Figure 23 Évolution des Placements des Tunisiens au Qatar par type d'agence entre 2016 et 2021³⁷



Source : ANETI, DGPMOE, ATCT

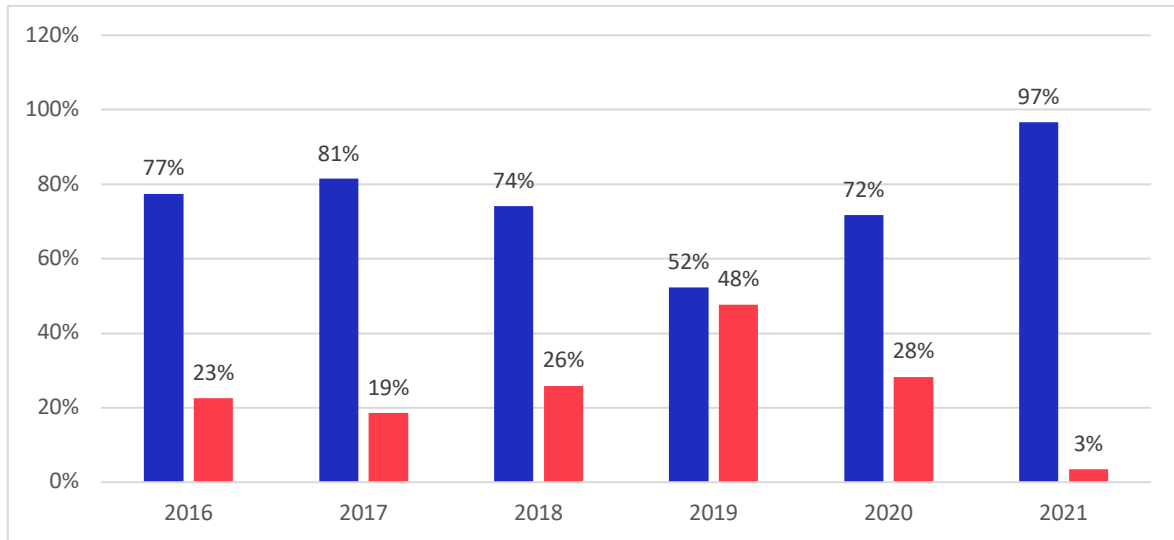
Placements effectués par les agences publiques (ATCT)

L'interprétation de la figure 24 nous conduit à constater l'orientation opérée par l'ATCT en termes de choix de secteur d'intervention. Là encore, et d'une manière permanente (sauf pour les années 2019 et 2021), près de trois placements sur quatre, effectués par cette agence sur le marché du travail qatari, s'opèrent dans le secteur public. Deux exceptions sont à signaler concernant ce rapport : la première concerne l'exercice 2019 durant laquelle l'ATCT a choisi d'effectuer des opérations de placements d'une manière presque égale entre le secteur public (52%) et le privé (48%) ; le seconde se rapporte plutôt à l'année 2021 au cours de laquelle la quasi-totalité des placements opérés par l'ATCT se sont effectués dans le secteur public.

De tels constats nous conduisent à nous interroger sur le fait de savoir si l'ATCT agit d'une manière volontariste ou sous contrainte. En d'autres termes, les placements effectués par cette agence découlent-ils d'une décision délibérée privilégiant un type particulier de clientèle (en l'occurrence ici les entreprises et institutions publiques), ou obéissent-ils à une réaction qui s'adapte au gré des demandeurs de travail. Les fluctuations des performances qu'on vient de constater laissent entendre que c'est plutôt la deuxième supposition qui soit la plus probable.

³⁷ Chiffres synthétisés à partir des données collectées auprès des administrations concernées (ATCT, ANETI, DGPMOE) à l'occasion de la réalisation de cette étude.

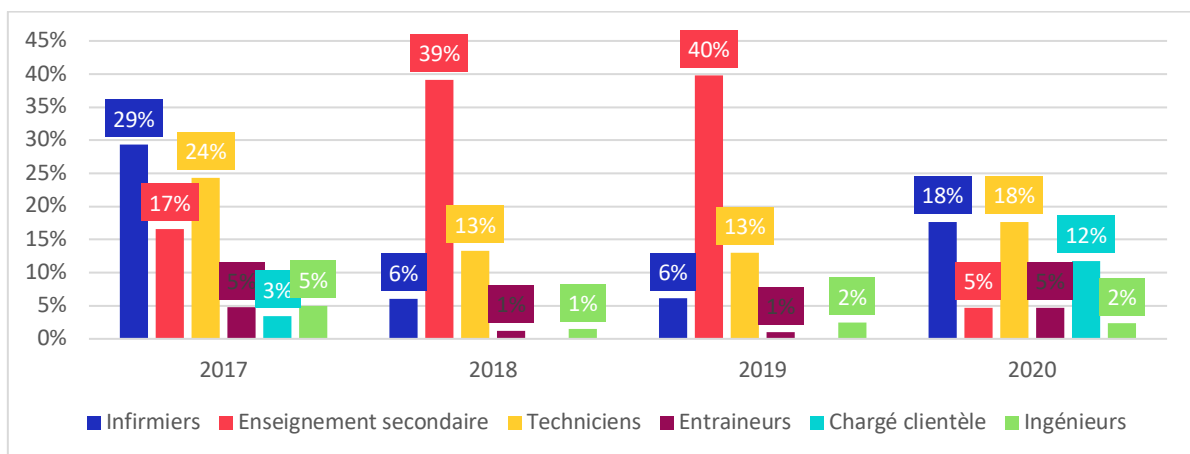
Figure 24 Placement ATCT au Qatar par secteur³⁸



Source : ATCT

Par ailleurs, et s’agissant des branches d’activités par rapport auxquelles positionne ses interventions, il y a lieu de constater la prééminence de cinq familles professionnelles qui saturent la quasi-totalité des placements effectués par l’ATCT. Les enseignants du secondaire, les infirmiers, les techniciens, les ingénieurs, les chargés de clientèle, et les entraîneurs, constituent les métiers au sein desquels s’effectuent des pourcentages importants de placements, même si le poids de l’un parmi eux soit prépondérant en la matière sur une période, et très minime sur une autre. Curieusement, l’on constate que ces métiers ne correspondent pas à ceux que nous venons d’identifier plus haut, et qui enregistrent des fortes proportions d’accroissement des emplois pour les non nationaux occupés au Qatar.

Figure 25 Top-5- des placements de l’ATCT au Qatar par branche d’activité entre 2017 et 2020³⁹



Source : ATCT

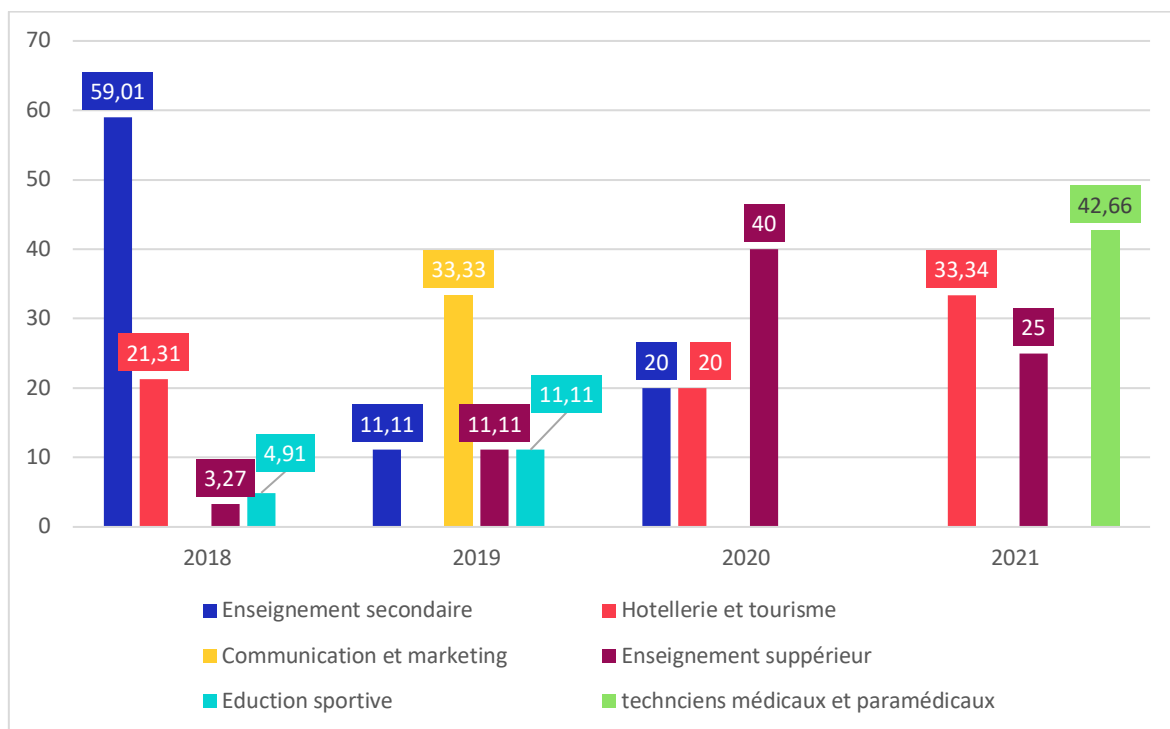
³⁸ Chiffres extraits des données fournies par l’ATCT dans le cadre de la réalisation de cette étude.

³⁹ Chiffres calculés sur la base des données fournies par l’ATCT à l’occasion de la réalisation de cette étude.

Placements effectués par les agences privées

Les agences d'emploi privées tunisiennes qui opèrent sur le marché du travail qatari semblent privilégier des segments de métier légèrement différents de ceux sur lesquels l'ATCT se positionne. En effet, tout en proposant leurs services à des opérateurs à la recherche de professionnels de l'enseignement secondaire, ou d'éducation sportive, ces agences offrent également leurs prestations à des professionnels non touchés par l'ATCT comme ceux de l'hôtellerie, de la communication et du marketing, et des techniciens médicaux et para médicaux. Notons également, et de la même manière que pour l'ATCT, la non-correspondance de ces métiers par rapport à ceux sublimés stratégiquement par le marché du travail qatari, particulièrement pour les non nationaux (Activités scientifiques, finance et assurances, transport et logistique, ...).

Figure 26 Top-5- des placements de les AEP au Qatar par branche d'activité entre 2017 et 2020⁴⁰



Source : DGPEMOE

En guise de synthétiser cette analyse sur le couloir migratoire Tunisie / Qatar, et compte tenu de l'ensemble des éléments qui ont argumenté nos interprétations précédentes livrées dans le cadre de cette étude, nous sommes tentés de formuler les constats suivants :

- Le marché du travail Qatari, étant donné les particularités démographiques qu'il arbore en termes de présence de non nationaux au sein de sa population active occupée, offre de réelles opportunités pour les agences tunisiennes pour effectuer des opérations de placement, surtout celles qui répondent aux besoins des orientations de transformation du tissu économique ciblées stratégiquement par les pouvoirs publics de ce pays.
- Les agences tunisiennes, en raison des chiffres qu'elles enregistrent sur ce marché et la nature des métiers au sein desquels elles effectuent leurs opérations de placement, semblent ne pas saisir cette opportunité, même si elles s'inscrivent dans une logique des segmentations de leurs interventions.

⁴⁰ Chiffres calculés sur la base des données fournies par la DGPEMOE à l'occasion de la réalisation de cette étude

► Conclusions

Au terme de cette étude, et sur la base des différents éléments qui nous avons abordé tout au long de cette analyse, il y a lieu, tout d'abord, de dresser un bilan synthétique sur la question de l'action menée par les agences tunisiennes en termes de placement de travailleurs sur les marchés du travail des trois pays concernés par cette étude ; il est question, ensuite, de formuler quelques recommandations qui seraient de nature à identifier les voies permettant aux opérateurs tunisiens de mieux saisir les opportunités offertes par ce marché.

- **Le premier constat relevé à partir de cette étude est d'ordre économique.** Sous ce registre, les analyses proposées ont permis de relever deux éléments essentiels par rapport auxquels les opérateurs tunisiens devraient accorder une grande importance :
 - L'approche de diversification du tissu économique : Les trois pays, à des échelles différentes, se sont engagés dans une stratégie de diversification de leur tissu économique conduisant ainsi à privilégier le rôle de secteurs émergents par rapport à d'autres considérés plus classiques. Ce repositionnement stratégique suscite de nouveaux besoins en termes de demande de travail que les compétences nationales ne suffisent pas pour les satisfaire. D'une manière générale, les trois pays, particulièrement l'Arabie saoudite et le Qatar, ont jeté leur dévolu sur les activités du bien-être social et humain (santé, enseignement supérieur, éducation) et que les nouvelles branches (tourisme, culture, et sport) viennent compléter la panoplie de services que ces pays veulent offrir à des consommateurs nationaux et internationaux.
 - Le rôle prépondérant du secteur privé en matière d'occupation de la population active essentiellement étrangère. Les différents chiffres contenus dans ce rapport concernant cette question concordent sur ce constat, et renseignent également sur le phénomène de substitution qui s'opère au niveau du secteur public ou domestique au profit du secteur privé.
- **Le deuxième constat est d'ordre démographique.** Les populations totales des trois pays ont enregistré une évolution au cours de ces dernières années, particulièrement en Arabie Saoudite et au Qatar. Toutefois, et pour le cas de ces deux pays, les accroissements enregistrés ont été plutôt induits sous l'effet d'un fort appel à des travailleurs migrants, par des évolutions des effectifs des populations étrangères que nationales.
- **Le troisième constat met en relief le caractère segmenté du marché du travail en fonction de la nationalité des travailleurs.** Ce fait a été beaucoup plus vérifié au Bahreïn et en Arabie Saoudite qui réservent ou favorisent l'emploi des nationaux dans certains types de secteurs ou branches d'activités ou encore qu'ils spécifient ou limitent certains emplois à la main d'œuvre étrangère. Selon cette règle, les nationaux sont occupés essentiellement dans le secteur public et exercent des métiers administratifs, de direction, ou sensibles (magistrats, sureté...), alors que les étrangers travaillent dans le secteur privé ou domestique (qui leur est exclusif). Pour le cas du Qatar, cette spécificité ne s'opère pas eu égard à la forte présence des étrangers dans ce pays conduisant à ce qu'ils soient majoritaires dans tous les secteurs et branches d'activité.
- **Le quatrième point s'intéresse à l'évolution de la présence de travailleurs tunisiens dans les pays du Golfe.** Les augmentations enregistrées au niveau des effectifs des Tunisiens enregistrés dans les registres consulaires (notamment au Qatar et en Arabie Saoudite) semblent être soutenus par deux phénomènes concomitants : un effet d'appel du côté des pays de destination et une désirabilité croissante des Tunisiens à quitter leur pays. Toutefois, et contrairement à une idée largement véhiculée consistant à considérer que la migration des Tunisiens vers ces pays est majoritairement constituée de personnes hautement qualifiées, il a été constaté que cette catégorie des travailleurs, malgré son importance, ne constitue pas une grande majorité. Les niveaux de qualifications sont donc variés.
- **La question du placement des travailleurs tunisiens dans les trois pays objet de cette étude constitue l'objet du cinquième constat qui nous a été permis à l'occasion de la réalisation de ce travail.** Il nous a été permis de mettre en évidence les éléments suivants :

- L'existence d'une segmentation du secteur d'activité où s'opère le placement selon qu'il s'agit d'agences publiques ou d'opérateurs privés. L'ATCT, en raison de son histoire et sa vocation, semble viser davantage le secteur public des pays de destination que le secteur privé ou domestique, alors que les agences privées d'emplois dénichent des clients du secteur privé. Cette segmentation se prolonge au niveau des profils des travailleurs placés par chaque opérateur : des cadres et des fonctionnaires essentiellement pour la première ; des ouvriers et des agents de maîtrise pour les secondes. Les opérateurs semblent réagir à posteriori suite à une demande exprimée par leurs clients qu'ils cherchent à satisfaire dans des délais très courts (2 à 3 semaines selon un interlocuteur d'une agence publique).
- L'absence d'une intervention à priori privilégiant une prospection et une incitation des futurs employeurs à choisir les compétences tunisiennes ne nous est pas paru de grande évidence. Les employeurs, surtout du secteur public, comme les agences de placement agissent selon une logique de stock abondant. Les premiers expriment une demande de profils par dizaine ou par centaine pour répondre aux besoins d'une branche d'activité. Les seconds puisent dans un réservoir de candidatures disponibles qu'ils présentent à leurs clients en fonction de l'adéquation présumée de leurs profils aux critères exigés (diplôme, expérience, langue...). Un appariement selon le niveau de qualification semble ne plus être approprié à un marché structuré autour de compétences pointues. Les opérateurs tunisiens de placement en limitant leurs interventions à des secteurs spécifiques (public ou privé), et en négligeant les orientations stratégiques des économies des pays d'accueil structurant de nouveaux métiers et profils, s'exposent à des risques considérables eu égard, également, à la concurrence des agences des autres pays. Il y a lieu de mentionner également, la multiplicité des opérateurs qui offrent des services totalement digitalisés. Des évolutions hautement considérables que les opérateurs tunisiens gagneraient à prendre en considération pour maintenir leur part de marché.

► Recommandations

La formulation des recommandations proposées dans le cadre de cette section s'appuie sur les constats que nous venons de relever dans le cadre de cette étude, mais s'inspire des axes, des effets et des produits du projet de la Stratégie Nationale de l'Emploi à l'International (SNEI)⁴¹. Rappelons que les axes de ce projet, par rapport auxquels nous formulons nos recommandations portent sur :

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

Comme nous pouvons le constater, l'intermédiation est abordée en tant que processus articulé par rapport à des système de gouvernance, de formation et d'information ; le tout est conçu au service du développement social et économique du pays.

La mise en correspondance entre ces axes fédérateurs et les recommandations proposées identifient quatre domaines majeurs interpellant les acteurs clés en la matière, à savoir la DGPMOE, l'ANETI, l'ATCT, les Agences privés, l'OTE et le

⁴¹ OIT (2021), Projet de la SNEI dans le cadre du projet THAMM.

Ministère des affaires étrangères de la migration et de tunisiens à l'étranger. Ces domaines concernent l'Anticipation, la Professionnalisation, la Protection et la Coopération.

L'anticipation

- Appuyer les opérateurs publics, et privés, à mieux connaître les spécificités de leurs marchés cibles en termes de secteurs stratégiques, métiers innovants et compétences mobilisées pour les satisfaire. Au-delà des études sectorielles par pays qui peuvent être menées en ce sens, un travail diplomatique et institutionnel (via les attachés d'emploi, les représentants de l'ATCT, les attachés sociaux relevant de l'OTE) aiderait à atteindre cet objectif.
- Harmoniser le système d'information pour permettre une comparabilité des données et un partage d'information. En effet, une des difficultés majeures que nous avons rencontrées au cours de cette étude consiste dans les différentes nomenclatures adoptées par chacun des opérateurs tunisiens. Pire encore, certaines bases de données contiennent des informations en langue arabe, d'autres en français, et d'autres en anglais. Le tout à la guise du demandeur de travail et de l'agence privée de placement. L'existence d'une telle option permettra d'alimenter un système de veille pouvant orienter les opérateurs publics et privés à dénicher de nouvelles opportunités. Il contribuera également à renseigner le dispositif de formation du les compétences sollicités par le marché du travail international sans que cela porte préjudice au marché national.

La professionnalisation

- Inscrire tout le processus de placement dans une approche de digitalisation et de numérisation. A l'instar de ce qui a été initié avec l'ANETI, il est opportun d'accompagner tous les opérateurs publics et privés à développer des solutions informatisées, à se doter de ressources humaines formées, et d'un matériel performant permettant d'inclure toutes les opérations, les informations et les documentations accompagnant le placement à l'international. Cette orientation permettrait également de mieux répondre à des offres ou des demandes de travail qui alimentent les plateformes internationales qui se développent et se multiplient depuis quelques années.
- Mettre en place des outils permettant une meilleure structuration des agences de placement, notamment privées. Un accompagnement peut être assuré par l'OIT au profit de ses partenaires tunisiens (DPMOE, ANETI, ATCT) pour établir des procédures de travail efficaces, des guides de conformité, des modèles de contrats d'intermédiation, en conformité avec les principes généraux pour le recrutement équitable et l'emploi décent. Cela permettra également d'élargir le champ de compétences de l'administration publique à l'égard des structures privées traditionnellement limité à des fonctions de contrôle. L'accompagnement et le partenariat seraient plus appropriés comme modes de relations dans le futur.

Protection

- Développer des solutions informatisées qui permettent une meilleure protection des travailleurs. La forte demande de travail caractérisant les trois pays objet de cette étude, et le penchant vers le recours à des services digitalisés, risquent de faire développer l'activité des agences informelles aux pratiques frauduleuses exposant, au passage, les travailleurs migrants à plus d'abus. La création d'une association ou d'une chambre économique des professionnels permettraient à développer le secteur et minimiser on bannir ces pratiques frauduleuses.
- Développer les voies de responsabilisation des acteurs publics pour assurer la protection de leurs nationaux à l'étranger : par exemple à travers des accords bilatéraux, renforcement de capacités des attachés sociaux et de travail, schémas de protection sociale.
- Mener une étude plus ciblée sur les opportunités d'emploi dans certains pays, tels que Le Qatar et l'Arabie Saoudite, avec une entrée sectorielle et basée sur les conditions de travail et les systèmes de rémunération.

Coopération

- Développer un « branding » national autour des compétences sollicitées par les pays d'accueil et que tous acteurs publics ou privés seraient encouragés à mobiliser ; sans pour autant créer un déséquilibre au niveau du marché du travail national. On peut évoquer à ce sujet le cas des médecins, infirmiers et aides-soignants, ingénieurs informaticiens, journalistes et gens de média, entraîneurs et professeurs de sports, professionnels du secteur de la culture et de gestion du patrimoine, hôtellerie de luxe et restauration.

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