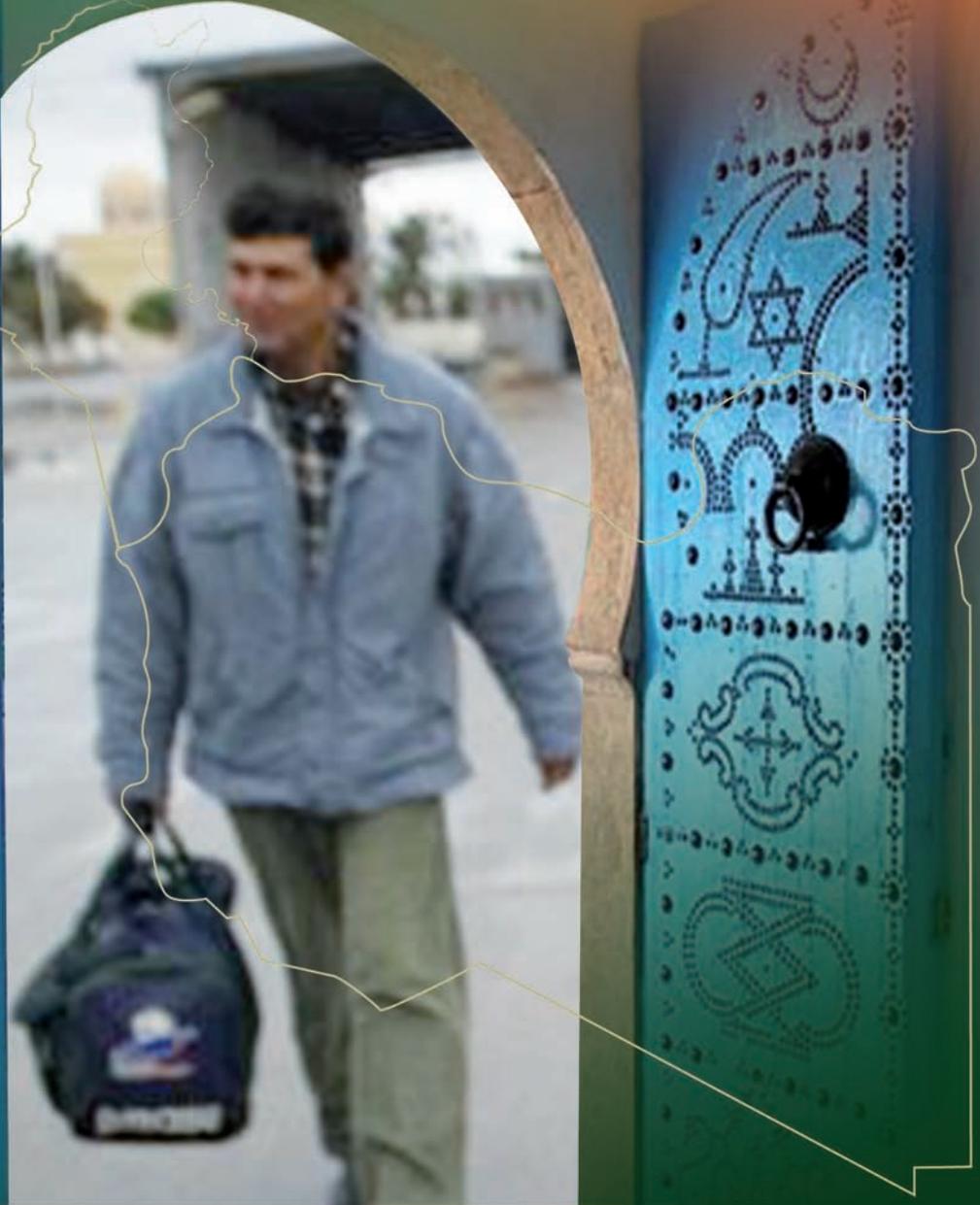


# Migrations des Tunisiens en Libye

Dynamiques, défis et perspectives





International Organization for Migration (IOM)  
Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)



# Migrations des Tunisiens en Libye :

---

## Dynamiques, défis et perspectives

**Publication conjointe de**  
l'Organisation internationale pour les migrations (OIM Tunisie)  
et la Banque Africaine de Développement (BAD)

Note synthétique sur les principaux résultats de l'étude  
« Migrations des Tunisiens en Libye :  
dynamiques, défis et perspectives »

**L'étude a été réalisée entre février et octobre 2012 par l'OIM Tunisie et la BAD, en partenariat avec l'Office des Tunisiens à l'Etranger et avec l'appui du comité de pilotage composé de :**

- L'Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE)
- Le Ministère des Affaires Etrangères - Direction Générale des Affaires Consulaires (MAE-DGAC)
- Le Ministère de l'Emploi - Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI)
- Le Ministère de l'Investissement et de la Coopération Internationale
- Le Ministère du Développement Régional et de la Planification
- L'Institut National de la Statistique (INS)
- L'Agence Tunisienne de la Coopération Technique (ATCT)
- Le Centre de Recherche et d'Etude de Sécurité Sociale (CRESS)
- L'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA)
- Le Centre de Promotion des Exportations (CEPEX)

L'étude a été réalisée grâce à un financement conjoint de l'OIM (Fonds MENA) et de ressources mises à disposition par la coopération japonaise par le biais des fonds sur l'intégration régionale gérés par la Banque Africaine de Développement.

**Co-publié par :**

Organisation Internationale pour les Migrations (OIM Tunisie)  
6 Passage du Lac le Bourget  
Les Berges du Lac 1053 Tunis - Tunisie  
Tel : (+216) 71 86 03 12 / 71 96 03 13  
E-mail : [iomtunis@iom.int](mailto:iomtunis@iom.int)  
Site web : [www.tn.iom.int](http://www.tn.iom.int)

La Banque Africaine de Développement  
15 Avenue du Ghana - BP 323-1002  
Tunis-Belvédère, Tunisie  
Tel. : (+216) 71 10 39 00 / 71 35 19 33  
E-mail : [afdb@afdb.org](mailto:afdb@afdb.org)  
Site web : [www.afdb.org](http://www.afdb.org)

Design and Layout  
African Development Bank  
Zaza creation : Hela Chaouachi

© 2012 Organisation internationale pour les migrations et Banque Africaine de Développement.

Tous droits réservés. Aucun élément de la présente publication ne peut être reproduit, archivé ou transmis par quelque moyen que ce soit - électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autres - sans l'autorisation écrite préalable de l'Organisation Internationale pour les Migrations et de la Banque Africaine de Développement.

Cette publication n'engage que ses auteurs et ne représente pas l'opinion de l'OIM ni de la BAD qui ne sont pas responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Ce papier est une synthèse du rapport de l'étude qui est disponible sur les sites web de l'OIM Tunisie et de la BAD et sur le CD ROM, mettant en avant, avec plus de détails, la méthodologie adoptée ainsi qu'une série d'annexes utiles.

# Sommaire

Remerciements	5
Résumé	7
Introduction	9
<b>I. Caractéristiques des migrants tunisiens en Libye</b>	<b>11</b>
1.1 Caractéristiques générales des Tunisiens de retour de Libye (TRL)	12
1.2 Situation avant l'émigration	12
1.3 Situation professionnelle en Libye	13
1.4 Situation actuelle des TRL	13
1.5 Perspective de retour des TRL vers la Libye	14
1.6 Caractéristiques des TRL retournés en Libye	14
<b>II. Perspectives de la migration des Tunisiens en Libye</b>	<b>16</b>
2.1 Caractéristiques générales des chômeurs	16
2.2 Expérience professionnelle et recherche d'emploi	17
2.3 Perspectives de migration en Libye	17
2.4 Caractéristiques des prédisposés à la migration en Libye	18
<b>III. La gouvernance de la migration des Tunisiens en Libye</b>	<b>20</b>
3.1 Organisation de la migration des Tunisiens en Libye	21
3.2 Gestion des offres d'emploi par les autorités tunisiennes	21
3.3 Demande d'emploi en Libye et flux migratoires	23
3.4 Défis au développement de l'émigration des Tunisiens en Libye	25
<b>IV. Recommandations pour une politique migratoire tuniso-libyenne efficace</b>	<b>30</b>
4.1 Les deux révolutions et l'avènement d'une nouvelle donne	30
4.2 Les prédispositions du marché du travail libyen à l'immigration des Tunisiens	31
4.3 L'approche libyenne de la coopération avec la Tunisie	32
4.4 Les perspectives de futures relations entre les deux pays : le rôle du gouvernement tunisien	34
4.5 La construction d'un cadre procédural du processus migratoire	35
Conclusions	38
Références	40
Annexes	43

## Remerciements

La présente publication a été préparée par le personnel et consultants de l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM Tunisie), et de la Banque Africaine de Développement (BAD), et ce, en partenariat avec l'Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE).

L'étude a été réalisée sous la direction de Mme Lorena Lando, Chef de Mission de l'OIM Tunisie, M. Jacob Kolster, Directeur du Département Afrique du Nord de la BAD et M. Charles Lufumpa, Directeur du Département des Statistiques à la BAD, en collaboration avec Mme Agnès Soucat, Directrice du Département Développement Humain de la BAD.

La coordination de la publication a été assurée par Mme Lina Zekri (OIM) et M. Emanuele Santi (BAD), en collaboration avec M. Francesco Lembo (OIM), M. Safouane Ben Aissa et Mme Anne Sofie Westh Olsen (BAD) et Mme Federica Ricaldi (BAD).

L'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM Tunisie) et la Banque Africaine de Développement (BAD) présentent leurs sincères remerciements à toutes les institutions et personnes ayant contribué à mener à bien ce projet.

Cette étude est le fruit du travail d'une équipe d'experts :

- M. Mohamed Kriaa, économiste et consultant pour la BAD, premier responsable de l'étude et auteur du rapport.
- Mme Lina Zekri, consultante pour l'OIM Tunisie et coordinatrice de ce projet, ayant eu une contribution significative aux questionnaires, assuré le suivi de l'enquête et la revue de ce rapport.
- M. Habib Fourati, ingénieur-statisticien et consultant pour la BAD, ayant conçu le plan de sondage, assuré le tirage de l'échantillon d'enquête et contribué aux questionnaires.
- M. Safouane Ben Aissa, économiste et consultant pour la BAD, ayant contribué au suivi technique et participé notamment à l'enquête qualitative menée à Tripoli, Libye.
- Mme Nadia Touhri, ingénieure-statisticienne de l'INS, ayant participé essentiellement à former les équipes d'enquêteurs et assuré ensuite une séance de suivi téléphonique de l'enquête, à mi-parcours.

La BAD et l'OIM remercient particulièrement l'Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE), principal partenaire à ce projet, ayant accueilli le comité de pilotage et appuyé la mise en œuvre de l'étude.

Nous tenons aussi à remercier vivement les institutions membres du comité de pilotage de l'étude, à savoir :

- Le Ministère des Affaires Etrangères - Direction Générale des Affaires Consulaires (MAE-DGAC)
- Le Ministère de l'Emploi - Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI)
- Le Ministère de l'Investissement et de la Coopération Internationale
- Le Ministère du Développement Régional et de la Planification
- L'Institut National de la Statistique (INS)
- L'Agence Tunisienne de la Coopération Technique (ATCT)
- Le Centre de Recherche et d'Etude de Sécurité Sociale (CRESS)
- L'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA)
- Le Centre de Promotion des Exportations (CEPEX)

La BAD et l'OIM remercient particulièrement M. Houcine Jaziri, Secrétaire d'Etat aux Migrations et aux Tunisiens à l'Etranger, de nous avoir accordé une entrevue dans le cadre de cette étude.

La BAD et l'OIM tiennent à exprimer leurs plus sincères remerciements à M. Habib Louizi, Directeur Général de l'OTE et M. Rafik Zehri, Directeur Central à l'OTE, pour leur appui et précieuse collaboration tout au long de l'étude.

Pour les enquêtes qualitatives auprès des

principaux acteurs en Tunisie et en Libye, la BAD et l'OIM tiennent à remercier toutes les institutions-ressources pour leur disponibilité et richesse de l'information partagée.

La BAD et l'OIM tiennent à remercier aussi le Consulat Général de Tunisie à Tripoli pour l'appui apporté à la mission d'experts à Tripoli, et notamment M. Jalel Boughzala, attaché social de l'OTE.

La BAD et l'OIM remercient aussi le Bureau de l'OIM à Tripoli pour ses efforts logistiques.

Ce travail n'aurait pu être accompli sans la contribution et implication des quatre équipes d'enquêteurs (16 personnes), des conducteurs de voitures louées pour l'enquête, des trois agents de codification et de saisie des données, ainsi que l'informaticien d'enquête et la traductrice que nous remercions vivement.

La BAD et l'OIM remercient enfin les services administratifs, logistiques et financiers des différentes institutions pour leur appui.

La BAD tient à remercier la coopération japonaise pour les ressources mises à sa disposition par le biais des fonds sur l'intégration régionale gérés par la Banque.

L'OIM Tunisie remercie les fonds MENA ayant permis le financement de cette étude.

## Résumé

Les mouvements de personnes ont été un élément essentiel du partenariat tuniso libyen, favorisant la coopération et le développement économique des deux pays. Les relations économiques entre la Tunisie et la Libye sont de premier ordre. La Libye est le premier partenaire économique de la Tunisie à l'échelle arabe et africaine et le cinquième à l'échelle mondiale.

La migration entre la Tunisie et la Libye est une question de voisinage entre deux pays dont les relations ont été souvent instables. De 1969 à 2012, la migration tunisienne en Libye a été caractérisée par huit vagues d'expulsions et trois phases de politique de porte-ouverte. Selon le même schéma et d'après l'Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE), plus de 40 000 migrants tunisiens ont quitté la Libye depuis les événements de février 2011. Après les deux révolutions, les responsables libyens n'ont cessé d'affirmer à chaque occasion leur reconnaissance au peuple tunisien, compte tenu du soutien inconditionnel qu'il a accordé au peuple libyen pendant sa révolution.

La migration s'affirme comme un moyen efficace et un axe stratégique pour la

Tunisie dans sa lutte contre le chômage et la redynamisation de la coopération avec la Libye. C'est dans ce contexte que la présente étude vise à établir un état des lieux de la migration tunisienne en Libye et à évaluer le potentiel de la coopération tuniso-libyenne en termes de migration de travail. L'étude s'est articulée autour de quatre volets : deux enquêtes quantitatives auprès d'un premier échantillon de Tunisiens de retour de Libye (TRL) et d'un second échantillon d'actifs tunisiens en situation de chômage, ainsi que deux séries d'entretiens avec des responsables tunisiens et libyens.

Les principaux résultats de l'étude mettent en avant la situation précaire vécue par la plupart des TRL enquêtés et la volonté de certains de retrouver rapidement leurs emplois, avec 39,5 % d'entre eux qui sont déjà retournés en Libye. Le deuxième volet montre que 30,1 % des chômeurs enquêtés sont disposés à rejoindre le marché libyen. Ces derniers présentent des caractéristiques les différenciant du reste des chômeurs mais aussi des TRL, décrivant ainsi un profil spécifique de la migration potentielle des Tunisiens en Libye.

Le marché du travail libyen offre aujourd'hui un potentiel d'employabilité très large en termes quantitatif et qualitatif. Les besoins mériteraient, certes, d'être identifiés et précisés, mais ce marché demeure largement ouvert aux compétences tunisiennes. La nature des emplois offerts aux Tunisiens en Libye diffère en fonction de plusieurs facteurs notamment du secteur, public ou privé. Pour les Libyens, l'objectif prioritaire de cette coopération est la nécessaire formation d'une main d'œuvre libyenne aujourd'hui peu qualifiée.

Enfin, malgré toutes les dispositions d'ordre politique prises par les deux pays, les Tunisiens

semblent tarder à rejoindre le marché libyen. Cette lenteur s'explique d'une part, par des facteurs endogènes propres au marché tunisien, caractérisé par une faible coopération entre les services et acteurs institutionnels intervenant dans le processus migratoire, et d'autre part par la situation sécuritaire en Libye et par les difficultés à prévoir et formuler les besoins.

Le travail mené a permis de formuler une série de recommandations en vue de permettre à la Tunisie de développer une politique migratoire efficace et opérationnelle et d'optimiser la gestion des offres d'emploi libyennes.

## Introduction

Durant la dernière décennie, la Libye représentait la destination ayant le plus fort taux de croissance quant au nombre de Tunisiens résidant à l'étranger, qui avait atteint 95 000 migrants avant la révolution (Santi, Ben Aissa et Ben Romdhane, 2012). Ce constat reste probablement sous-estimé en raison, d'une part, de la forte présence de l'informalité caractérisant la communauté tunisienne en Libye d'autre part de la non prise en compte des migrants circulaires.

La prise en compte de l'effectif des travailleurs tunisiens opérant dans l'informalité ferait probablement de la Libye la destination privilégiée par la migration tunisienne au cours des dix dernières années. En dépit de l'importante évolution de cette migration, le profil des émigrés tunisiens est resté peu diversifié et dominé par une main-d'œuvre non qualifiée (Santi, Ben Aissa et Ben Romdhane, 2012). Cependant, l'impact de cette migration est positif sur l'économie tunisienne compte tenu de l'accès à une source de revenu, des transferts en devises, mais aussi de l'affirmation du savoir-faire tunisien et du marketing des produits tunisiens.

L'avènement des deux révolutions tunisienne et libyenne était une occasion pour renforcer

la fraternité et la solidarité entre les deux peuples. Les autorités des deux pays ont mis en avant cette proximité et cette volonté à plusieurs reprises. Ils ont exprimé leurs dispositions à jouer la carte de la complémentarité entre les deux pays, et ce, malgré le retour de plus de 40 000 Tunisiens résidant en Libye fuyant l'insécurité.

Le marché libyen est vital pour la Tunisie ; il est évalué à plus de 150 milliards d'euros en projets d'infrastructure pour la reconstruction (Jeune Afrique, 2011). Pourtant, aujourd'hui, une grande partie des opérateurs économiques tunisiens sont réticents à aller s'implanter dans une Libye post-révolutionnaire. Plusieurs délégations de hauts responsables et hommes d'affaires tunisiens se sont toutefois rendues en Libye en dépit du contexte sécuritaire difficile. Les autorités et hommes d'affaires libyens expriment parfois un certain mécontentement pour l'attentisme, la passivité, voire ce qu'ils qualifient d'arrogance des Tunisiens face au marché de l'emploi libyen.

Le marché du travail en Tunisie post-révolution présente un déséquilibre tant quantitatif que qualitatif, entre une demande d'emploi caractérisée par l'abondance des diplômés

du supérieur et une offre faiblement intensive en main-d'œuvre qualifiée. Le chômage touche ainsi tous les niveaux d'instruction, mais particulièrement les diplômés du supérieur, et atteint ainsi un taux très élevé, dépassant les 19 % en 2012 (Kriaa, 2012). Sans un changement structurel, le système productif tunisien est incapable d'absorber les nouveaux entrants sur le marché de l'emploi et notamment les plus diplômés d'entre eux. De l'autre côté, l'économie libyenne est à reconstruire et les besoins du marché du travail libyen en main-d'œuvre sont nombreux et diversifiés. Le secteur public et l'administration libyenne sont en phase d'organisation et le secteur privé est naissant et en phase de construction.

La complémentarité entre les deux pays semble ainsi évidente ; les déclarations de

bonnes volontés devraient être traduites en coopération étroite favorisant une réelle intégration économique entre les deux pays. Ce schéma permettrait à la Tunisie de résorber, même partiellement, ses problèmes de chômage, et à la Libye de disposer de suffisamment de travailleurs qualifiés indispensables pour assurer les opérations d'expertise, de formation et d'emploi, à tous les niveaux de qualification, nécessaires pour sa reconstruction.

Dans ce contexte, la présente étude vise à établir un état des lieux de la migration tunisienne en Libye et à évaluer son potentiel ainsi que le profil d'une future migration. Elle tend enfin à identifier les piliers d'une politique migratoire orientée vers le marché libyen, notamment un cadre de coopération tuniso-libyenne en termes de formation et d'emploi.

# I. Caractéristiques des migrants tunisiens en Libye

Après les deux révolutions, la configuration actuelle des relations entre les deux pays et les prédispositions politiques laissent supposer que le marché du travail libyen est susceptible d'absorber entre 200 000 et 500 000 travailleurs tunisiens en deux ans, ce qui dépasserait de loin le nombre actuel de travailleurs tunisiens résidant en Libye (Santi, Ben Aissa et Ben Romdhane, 2012).

Les caractéristiques de la diaspora tunisienne en Libye demeurent, en réalité, peu connues. Cette communauté est faiblement organisée; un centre culturel et deux écoles tunisiennes représentent l'essentiel des services éducatif et culturel fournis par les autorités tunisiennes. Le suivi administratif et social est assuré par les agents consulaires et ceux de l'Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE), qui interviennent lors de problèmes ou de conflits avec les employeurs libyens, ou bien avec l'autorité libyenne et sa justice.

La compréhension des spécificités de cette population permettra aux autorités tunisiennes de définir, d'abord, les procédés et moyens efficaces de leur encadrement et éventuellement de la gestion de leur retour ; elle permettra ensuite de mettre les bases d'une politique migratoire ajustant les besoins du marché libyen aux potentialités des Tunisiens, définissant ainsi le profil de la future migration de travailleurs tunisiens dont auraient besoin les Libyens. Dans cette perspective, une enquête par sondage a été menée auprès d'un échantillon aléatoire, formé de 700 Tunisiens de Retour de Libye (TRL) en 2011<sup>1</sup>. La base de sondage est constituée de 40 582 dossiers de déclaration de retour de Libye suite aux événements de février 2011<sup>2</sup>, remplis par les TRL et déposés auprès des différentes délégations régionales de l'OTE. Ces dossiers sont actuellement disponibles au siège de l'OTE.

<sup>1</sup> Le plan de sondage a été conçu en mars 2012 par Habib Fourati, ayant assuré aussi l'opération de tirage de listes nominatives des TRL à enquêter, et ce, à partir des dossiers disponibles à l'OTE.

Le premier questionnaire auprès d'un échantillon de Tunisiens de retour de Libye (TRL) s'articule autour de cinq parties, à savoir : variables d'identification, trajectoires et mobilités (géographiques et professionnelles), transferts monétaires, stratégies de faire-face et enfin perspectives de mobilité et éventualité de retour en Libye (conçu par : Lina Zekri, Mohamed Kriaa et Habib Fourati, en collaboration avec l'équipe du projet de l'OIM Tunis et de la BAD).

La collecte d'information a duré un mois au bout duquel 698 questionnaires ont été collectés, soit un taux de réponse global de 99,7 %.

<sup>2</sup> Ces déclarations servent aussi de demandes de dédommagement pour les éventuelles pertes subies par les TRL.

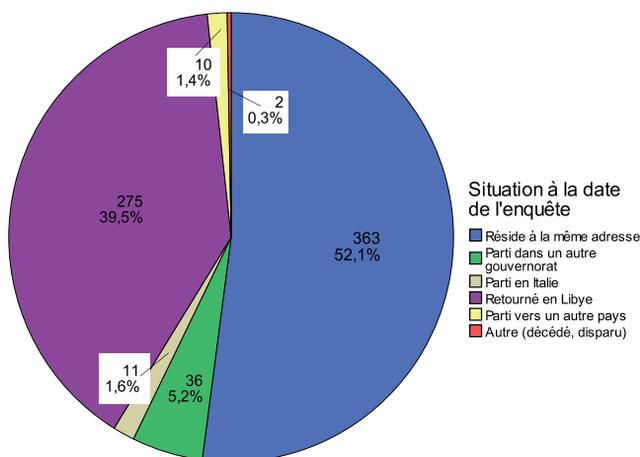
Dans cette première partie, nous chercherons donc à identifier le profil des migrants tunisiens en Libye, la manière avec laquelle ils ont fait face à la situation de retour post-crise en Libye et leurs prédispositions et perspectives de retour en Libye.

### 1.1. Caractéristiques générales des Tunisiens de retour de Libye (TRL) :

Un premier résultat illustré par la figure suivante met en avant un comportement de grande

importance : 39,5 % des TRL sont repartis en Libye à la date de l'enquête. Ce comportement défie toutes les prévisions basées sur la question sécuritaire.

Par ailleurs, l'enquête révèle que les migrants sont majoritairement de sexe masculin, mariés et vivant dans des ménages de grande taille. Ces derniers présentent massivement de faibles niveaux d'instruction et de faibles qualifications et aptitudes professionnelles (voir Annexe 1).

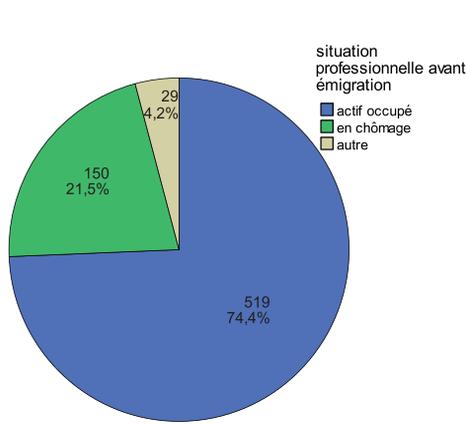


### 1.2. Situation avant l'émigration :

Outre l'impact des caractéristiques sociodémographiques, les parcours des migrants en Libye sont largement influencés par leurs situations professionnelles en Tunisie avant l'émigration. Ainsi, avant de rejoindre la Libye, 21,5 % des TRL étaient au chômage et 48,5 % des TRL avaient

une expérience professionnelle de moins de 5 ans.

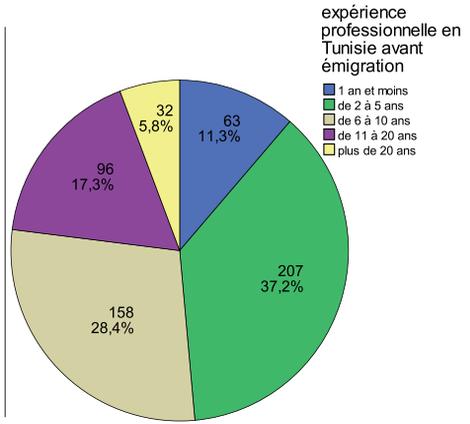
Avant émigration, les TRL avaient principalement le statut de salariés, de travailleurs non spécialisés. Ils travaillaient surtout dans le secteur commercial et dans une moindre mesure, dans l'agriculture et l'industrie (voir Annexe 2).



1.3. Situation professionnelle en Libye :

Les différentes phases (les premières et les dernières) de l'expérience professionnelle en Libye des TRL de notre échantillon présentent des caractéristiques semblables. Ces derniers présentent donc des emplois salariés, faiblement qualifiés, dans les secteurs du commerce, de l'agriculture et de l'industrie. La précarité et l'instabilité caractérisent ces emplois. La région de Tripoli représente la principale destination des TRL qui la choisissent pour la possibilité d'entrée en Libye sans visa, la proximité géographique et l'attractivité économique.

Sur le plan financier, les salaires gagnés par les TRL en Libye semblent être sensiblement supérieurs à ceux qu'ils auraient pu gagner en Tunisie. Les conditions de travail sont jugées difficiles par plus du tiers des TRL qui évoquent des problèmes de discrimination, de relations avec les employeurs ou d'obtention des permis de résidence (voir Annexe 3).



1.4. Situation actuelle des TRL :

Les TRL ont subi un retour traumatisant suite à la guerre civile en Libye. Il a fallu pour la plupart d'entre eux trouver rapidement un moyen de subsistance ou une assistance. L'enquête montre que 20,1 % des TRL ont pu retrouver un emploi en Tunisie et se déclarent actifs occupés. 73 % d'entre eux sont des salariés et 17 % des indépendants.

En dehors des actifs occupés, 42,6 % ont émigré à nouveau, soit en retournant en Libye (39,5 %), ou en rejoignant l'Italie pour le reste, 28,7 % sont au chômage et 8,7 % sont inactifs. L'enquête a révélé que près de 80 % des TRL étaient, administrativement, en situation illégale lorsqu'ils ont quitté la Libye. Leur retour précipité les avait mis dans une situation difficile ; ainsi pour subvenir à leurs besoins, ils ont eu plusieurs recours, dont les plus importants sont l'appui des proches, suivi des économies faites en Libye, l'aide du

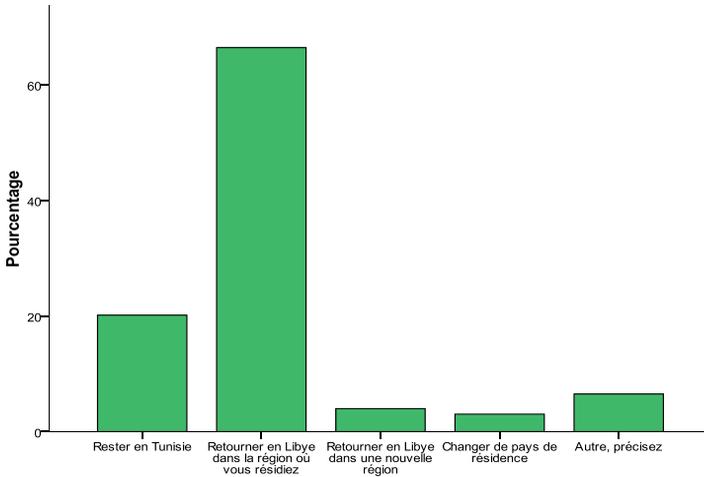
gouvernement tunisien ou le fait qu'ils aient trouvé du travail.

### 1.5. Perspective de retour des TRL vers la Libye :

L'enquête révèle que 70,4 % des TRL désirent retourner (ou sont déjà retournés) en Libye,

alors que 20,1 % pensent rester définitivement en Tunisie. La situation précaire vécue par la plupart des TRL, mais aussi la volonté de certains de retrouver rapidement leurs emplois, ont déjà poussé 39,5 % d'entre eux à retourner en Libye. Ces individus ne se trouvent pas aujourd'hui forcément en situation d'insécurité.

#### Que pensez-vous faire ?



Pour retourner en Libye, les TRL auraient besoin de certains appuis ; il s'agit essentiellement, et par ordre d'importance, d'information sur la sécurité et d'accompagnement dans la recherche d'un emploi salarié.

D'après l'enquête, les principaux facteurs de retour en Libye seraient d'abord l'amélioration des conditions sécuritaires, ensuite le fait de trouver ou retrouver un emploi salarié et enfin le fait d'obtenir un bon salaire. Quant

aux principales réticences au retour en Libye, elles seraient dues à la fragilité sécuritaire, le traumatisme psychologique important subi ou le fait d'avoir subi des dommages matériels importants.

### 1.6. Caractéristiques des TRL retournés en Libye :

Rappelons que notre enquête montre que 39,5 % des TRL sont déjà repartis en Libye.

Cette population présente certaines spécificités qui les différencient du reste des TRL et qu'il est important de connaître. En définitive, les TRL qui sont repartis en Libye sont globalement plus vulnérables et plus dans l'incapacité à trouver un emploi en Tunisie et à subvenir à leurs besoins que le reste des TRL. Ils sont globalement plus nombreux que les TRL qui ne sont pas retournés en Libye à être originaires des zones les plus défavorisées et tout particulièrement du Centre-Ouest et à avoir des ménages de grande taille. Ils sont plus nombreux à avoir aussi de faibles niveaux d'instruction et faibles aptitudes professionnelles, donc les plus bas niveaux de salaire pour leurs derniers emplois en Libye. Ils sont partagés entre les plus faibles et les

plus importantes durées dans les derniers emplois occupés ; ce contraste prouve que cette population n'est pas homogène, même si l'âge et la situation familiale ne sont pas des variables discriminantes. Les TRL qui sont déjà retournés en Libye sont plus nombreux à être en difficulté sur le marché du travail même avant la migration ; ils déclarent avoir eu le moins d'assistance et le plus de difficultés pour subvenir à leurs besoins. Ils recherchent leurs emplois sur place, de manière individuelle et non structurée. Ils sont cependant plus nombreux à avoir des idées claires sur leurs régions de destination et à garantir un minimum de sécurité en étant en contact avec les autorités consulaires tunisiennes en Libye.

## II. Perspectives de la migration des Tunisiens en Libye

Le marché du travail libyen offre aujourd'hui un potentiel d'employabilité très large en termes quantitatif et qualitatif. Les besoins mériteraient certes d'être identifiés et précisés à travers des études sectorielles prévisionnelles, mais ce marché reste largement ouvert aux compétences tunisiennes. Il est donc urgent pour les autorités tunisiennes de coordonner avec leurs homologues libyennes le placement des Tunisiens, notamment ceux de niveaux de qualification élevés.

Ce placement dépend aussi de la volonté des Tunisiens à travailler en Libye. Il est donc important d'identifier les prédispositions des actifs tunisiens à rejoindre le marché libyen et de connaître leurs perceptions des potentialités de ce marché.

Dans cette perspective, une deuxième enquête a été menée auprès d'un échantillon de

chômeurs tunisiens. Nous chercherons donc à identifier les profils des migrants potentiels, tentés par une expérience professionnelle en Libye, leurs perceptions et leurs prédispositions à rejoindre le marché du travail libyen.

### 2.1. Caractéristiques générales des chômeurs :

A chaque TRL-échantillon du premier module correspond un ménage-échantillon pour le deuxième module de l'enquête auprès des chômeurs<sup>3</sup>.

Un premier constat revêt une grande importance et confirme la représentativité de notre échantillon. Ainsi, les distributions obtenues pour les principales variables sociodémographiques, à partir de l'échantillon, sont semblables à celles obtenues lors de l'enquête population-emploi, publiée par l'INS en 2011. Cette

<sup>3</sup> Ce deuxième module a permis d'enquêter 579 ménages (dont aucun membre n'est rentré de Libye après les événements de février 2011). 2586 individus membres des ménages recensés de 18 ans et plus (actifs, retraités et inactifs) ont été dénombrés et inscrits sur les fiches-ménages. L'application des critères du Bureau International du Travail (BIT) a permis d'identifier 266 actifs en situation de chômage, dont seulement 256 chômeurs ont été effectivement interrogés et forment ainsi notre échantillon d'analyse.

Le questionnaire pour ce module d'enquête s'articule en quatre parties, à savoir : variables d'identification, trajectoires et mobilités (géographiques et professionnelles), stratégies de faire-face et perspectives de mobilité et éventualité de migration en Libye (conçu par Lina Zekri, Mohamed Kriaa et Habib Fourati, en collaboration avec l'équipe du projet de l'OIM Tunis et de la BAD).

NB. Il convient de souligner que pour l'enquête « chômeurs », la grappe de Douz-Kébili a été substituée par celle de Médénine-Boughrara, et ce, pour des contraintes de terrain.

équivalence distributionnelle concerne les principales caractéristiques d'offre des chômeurs, à savoir l'âge (selon l'INS, 61,9 % des chômeurs sont âgés entre 25 et 50 ans), le sexe (60 % masculin selon l'INS) ou le niveau d'instruction (65 % primaire et secondaire, 30,9 % supérieur, d'après l'INS) (voir Annexe 4).

## 2.2. Expérience professionnelle et recherche d'emploi :

Plus de la moitié des personnes interrogées ont déjà occupé un emploi par le passé, essentiellement comme salariés et en tant que travailleurs non spécialisés ou dans divers métiers dans l'agriculture ou l'industrie. Durant les douze derniers mois, un individu sur quatre exerçait une activité professionnelle (voir Annexe 5).

L'enquête montre que les individus interrogés ont éprouvé de grandes difficultés lors de leurs processus de recherche d'emplois. Ils sont ainsi passés par les bureaux de placement sans grande satisfaction. Le rendement de la recherche d'emploi serait meilleur si les chômeurs pouvaient suivre des formations ciblées ou bénéficier d'assistance pour la préparation des CV et des entretiens d'embauche.

## 2.3. Perspectives de migration en Libye :

La perspective de migration en Libye est tributaire de plusieurs facteurs. Ces facteurs peuvent être recherchés du côté tunisien, notamment la saturation du marché local et son faible potentiel d'employabilité, ou du côté libyen, à savoir le grand potentiel d'emploi et le différentiel des gains, toutes choses égales par ailleurs.

Nous avons donc focalisé le reste du questionnaire sur l'exploration de la perception du marché libyen par les interviewés. D'abord, les chômeurs interrogés considèrent que les perspectives d'emploi en Tunisie sont mauvaises, voire moyennes en deuxième lieu et très mauvaises en troisième alternative. Cependant, les répondants sont plus optimistes à l'égard des possibilités d'emploi en Libye. Ils considèrent ainsi que les possibilités d'emploi en Libye sont plutôt moyennes, ensuite bonnes en deuxième lieu. C'est ainsi que 30,1 % des chômeurs sont disposés à rejoindre le marché libyen pour y travailler.

L'attrait qu'ils ont pour le marché libyen est motivé selon leurs réponses d'abord, par la perspective de trouver un emploi, la raison la plus fréquemment citée, suivie du potentiel

de gain c'est à dire le différentiel de revenus par rapport au marché tunisien. Deux autres raisons sont citées avec une moindre importance, à savoir l'absence de visas pour émigrer en Libye et la proximité géographique.

De cette migration, les répondants ont plusieurs attentes, dont principalement l'accès à une certaine autonomie et indépendance, la constitution d'une expérience professionnelle ou l'espoir d'échapper à la précarité et au chômage. En évoquant leurs prétentions salariales, 50 % des interviewés seraient satisfaits et atteindraient leur objectifs s'ils arrivent à doubler leurs salaires de réserve<sup>4</sup>, inférieur à 1000DT<sup>5</sup> (500 euros) pour 88,2 % de l'échantillon.

Plus de 70 % des prétendants à la migration ignorent la région de destination qu'ils auraient à choisir. Plus de 85 % de ceux qui ont déjà choisi leurs régions de destination désirent se rendre à Tripoli. La destination choisie doit garantir deux conditions au moins, à savoir être en sécurité et être proche de la Tunisie.

Les répondants déclarent enfin avoir besoin d'appui à partir de la Tunisie ; il s'agit par ordre d'importance, de la disponibilité des informations sur la sécurité en Libye, l'accompagnement lors de la recherche

d'emploi et des informations sur les droits et devoirs. Concernant les besoins d'appui en Libye, les répondants citent aussi l'accès aux informations sur les offres d'emplois, l'accompagnement lors de la recherche d'emploi et l'obtention d'informations sur les droits et devoirs des migrants. Les migrants potentiels émettent cependant certaines réserves, dont les plus citées sont les problèmes d'insécurité, le découragement qu'ils rencontrent de la part de la famille ou les craintes de ne pas trouver un emploi en Libye.

#### 2.4. Caractéristiques des prédisposés à la migration en Libye :

Plus de 30 % des chômeurs interrogés annoncent leur prédisposition à émigrer en Libye. Connaître leurs caractéristiques, celles qui les différencient des autres individus de l'échantillon, nous permettra d'approfondir la compréhension de leur perception du marché libyen.

Nous cherchons dans ce qui suit à identifier les spécificités des prédisposés à l'émigration en Libye. Nous présentons uniquement les cas où les tests statistiques détectent des caractéristiques différentes entre les prédisposés et les non-prédisposés à cette

<sup>4</sup> Il s'agit du salaire en-dessous duquel un chômeur n'accepte pas de reprendre le travail.

<sup>5</sup> 1 TND = 0,49EUR ; = 0,64USD (au 19.09.2012).

émigration. Certaines de ces caractéristiques les rapprochent de la population des TRL alors que d'autres font d'eux une population de migrants potentiels avec des caractéristiques différentes de celles des TRL, c'est à dire celles de la migration traditionnelle en Libye.

84,4 % des prédisposés à la migration sont de sexe masculin, alors que cette part est de 59,8 % pour l'ensemble des chômeurs. Cette spécificité les distinguant du reste de la population des chômeurs, les rapproche des TRL qui sont, pour leur écrasante majorité, des hommes.

Par ailleurs, à l'instar des TRL, les prédisposés à la migration en Libye parmi les chômeurs ont de faibles niveaux d'instruction avec 78 % présentant les niveaux primaire et secondaire ; en même temps, ils ne sont que 16,9 % avec un niveau universitaire, alors que la part des chômeurs interrogés présentant ce niveau est de 30,5 %.

En effet, la ressemblance avec les TRL s'arrête à ce niveau puisque les prédisposés à la migration présentent aussi des traits différents de ceux des TRL, qui vont dans le sens d'une amélioration de la "qualité" de nos migrants. Il s'agit d'abord d'une plus

grande diversité spatiale ; ils seraient ainsi 19,5 % originaires du Grand-Tunis (la part du Grand-Tunis pour l'ensemble des chômeurs est de 14,8 %), 14,3 % du Nord-Est et 14,3 % du Centre-Est. Malgré leurs faibles niveaux d'instruction globalement, ils présentent des aptitudes professionnelles et des parts de diplômes professionnels plus élevés, et ce, en comparaison avec le reste des chômeurs et les TRL. 42,9 % des prédisposés à l'émigration possèdent des compétences professionnelles alors que 47,1 % des diplômés d'entre eux détiennent un CAP, BTP ou autres diplômes professionnels.

66,2 % des prédisposés à l'émigration en Libye ne sont pas inscrits aux bureaux d'emploi ; ils utilisent ainsi faiblement les circuits formels de recherche d'emploi et 72,8 % d'entre eux considèrent que les perspectives d'emploi en Tunisie sont mauvaises, voire même très mauvaises. Contrairement à cela, les migrants potentiels considèrent, à 63,3 % d'entre eux, que les perspectives d'emploi en Libye sont bonnes, voire même très bonnes. Enfin, cette population est plus active que les non-prédisposés à la migration sur le marché du travail, puisque 40,3 % d'entre eux ont occupé au moins un emploi pendant les 12 derniers mois.

### III. La gouvernance de la migration des Tunisiens en Libye

Pour mieux cerner le rôle du gouvernement tunisien dans l'élaboration et la gestion du processus migratoire des travailleurs tunisiens en Libye, nous avons réalisé une série d'entretiens avec des acteurs et responsables tunisiens et libyens intervenant dans ce processus. Les résultats de cette enquête qualitative nous permettent une meilleure lecture des prédispositions et mécanismes mobilisés par les Tunisiens dans la gestion de ce processus. Nous exposerons l'organisation actuelle de la migration des Tunisiens en Libye, le rôle de l'Etat tunisien et développerons les insuffisances institutionnelles et fonctionnelles des structures migratoires actuelles.

Dans toutes leurs déclarations, les Libyens saluent le rôle joué par la Tunisie pendant leur révolution. En effet, les hauts responsables insistent sur la disponibilité de la Libye à coopérer avec la Tunisie dans tous les domaines ; ils font surtout référence aux conventions signées en mars 2012 mais aussi à celles conclues avant les deux révolutions, tout particulièrement l'accord relatif à la zone de libre-échange ou la convention relative aux quatre libertés, à savoir : de déplacement, résidence, propriété

et travail. Il est alors indispensable d'activer et d'appliquer les accords et conventions entre les deux pays.

Les relations économiques entre les deux pays sont de premier ordre. La Libye est le premier partenaire économique de la Tunisie à l'échelle arabe et africaine et le cinquième à l'échelle mondiale. Plus de cent-vingt accords et conventions d'ordre économique, social, politique, culturel ou autre existent entre les deux pays. Ces accords étaient gérés par la haute commission mixte tuniso-libyenne, la plus haute instance de coopération entre les deux pays. Une commission dite « des perspectives d'avenir » était chargée de la composante stratégique de cette coopération. Ces deux commissions n'ont pas repris leurs activités après les deux révolutions. Ces accords étaient connus pour leurs faibles niveaux d'application et la plupart d'entre eux semblent même être oubliés.

Les deux économies, tunisienne et libyenne, sont très faiblement intégrées malgré tous leurs atouts en termes de complémentarité et de convergence. Le système financier de la Libye est très rigide, ne facilitant pas les

transferts de fonds des étrangers et freinant même l'investissement tunisien. Les législations et droit du travail diffèrent entre les deux pays, et ce malgré l'existence d'accords bilatéraux dans ce sens. La communication présente des limites non justifiées. Les facilités douanières, quoique favorisées par des conventions entre les deux pays, restaient tributaires des humeurs du moment.

Le marché du travail libyen présente un vrai potentiel d'emploi pour la main-d'œuvre étrangère. Toutefois, la structure archaïque de l'administration, l'absence de tradition productive et d'un secteur privé structuré, ainsi que le poids de certaines pratiques et traditions, restent de réels obstacles pour les travailleurs émigrés. Ces problèmes rendent ce marché potentiellement instable et peu attrayant pour des migrants fortement qualifiés et conscients de leurs droits. Ces obstacles sont alors de deux natures, ceux qui concernent les travailleurs étrangers et ceux qui limitent les investissements étrangers.

### 3.1. Organisation de la migration des Tunisiens en Libye :

Le plus frappant dans la lecture des caractéristiques du marché du travail libyen, à partir de la Tunisie, concerne en réalité la perception de ce marché par les acteurs tunisiens. Nous constatons l'existence d'une forte asymétrie d'information quant aux

salaires offerts en Libye, leurs niveaux sont considérés très bas en Tunisie et surtout automatiquement sous-évalués. L'asymétrie d'information concerne aussi les opportunités d'emploi pour les Tunisiens ; il existe actuellement en Libye un vrai potentiel d'emploi et une demande effective de travailleurs tunisiens.

Les conditions de sécurité en Libye sont aussi vaguement appréciées en Tunisie. Souvent, l'insécurité est même amplifiée par les organes de presse tunisiens. Des réserves sont mises en avant quant aux conditions de travail des Tunisiens en Libye et qui portent essentiellement sur la mentalité des patrons libyens et leur manière arrogante et discriminatoire. Les réserves concernent aussi l'absence, généralement, de contrats formels pour cadrer les relations de travail ce qui a pour effet l'absence de couverture sociale et d'autres garanties et droits du travail. Cette situation est aggravée par le profil plutôt négatif d'une grande partie des migrants tunisiens en Libye, leurs faibles niveaux de qualification, leurs mauvais comportements, ainsi que leurs faibles stabilités dans l'emploi.

### 3.2. Gestion des offres d'emploi par les autorités tunisiennes :

Le consulat gère les affaires des migrants et délivre la carte consulaire qui fait office de carte d'identité auprès des autorités libyennes en cas de contrôle. Les employeurs libyens ont

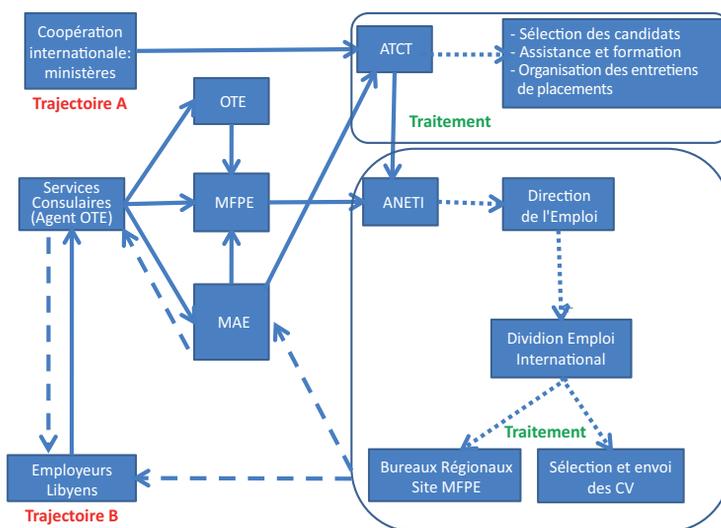
pris l'habitude, illégale, de confisquer les passeports des travailleurs étrangers pendant la période d'emploi. Jusqu'en octobre 2011, les services consulaires tunisiens n'étaient pas chargés de prospecter des emplois en Libye ; à partir de cette date, les attachés sociaux avaient reçu une recommandation pour se charger du dossier de l'emploi.

Il n'existe donc pas de procédure standard pour la gestion des offres d'emplois libyennes, les autorités tunisiennes n'ont pas fixé jusqu'à ce jour un processus formel de prospection ou de gestion des offres d'emploi émanant de l'étranger. À titre illustratif, la prospection est réalisée à Tripoli par un seul agent de l'OTE, qui applique une démarche de traitement de la migration basée sur une phase de prospection active (contact direct), générant des offres

d'emploi. Il envoie ces offres au Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE), et à l'OTE pour information. Ensuite, les dossiers des employés tunisiens sélectionnés par l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI) sont transmis aux services consulaires en Libye qui les proposent enfin aux employeurs libyens, comme illustré par la Figure 5, Trajectoire B.

D'un autre côté, l'Agence Tunisienne de la Coopération Technique (ATCT) continue à gérer les dossiers de coopération avec la Libye de la même manière qu'avant, sans phase de prospection, mais avec les mêmes exigences d'expérience et de niveau d'éducation requis nécessitant souvent des formations, notamment en langues, que l'ATCT assure au profit des coopérants (Figure 5, Trajectoire A).

### Trajectoire des offres d'emploi émanant de Libye



La procédure adoptée par l'agent de l'OTE permet certes de remplir un vide institutionnel quant à la gestion des offres d'emplois libyennes. Elle présente cependant plusieurs insuffisances qui doivent être rectifiées lors de la mise en place de la politique migratoire. Il s'agit essentiellement de :

- L'absence totale de phase de suivi (contrôle et relance), après la communication des CV aux employeurs libyens.
- La multiplication du nombre d'intervenants institutionnels au niveau procédural (en dehors de la prospection). Les mêmes dossiers transitant par plusieurs services sont doublement traités ou bien retardés dans leurs traitements.
- Plusieurs services appartenant à des ministères différents et parfois au même ministère se disputent le traitement des dossiers. Les responsabilités ne sont donc pas clairement définies.
- Compte tenu des insuffisances précitées, les durées de réponse aux offres libyennes sont très longues et seraient de deux à trois mois en moyenne. Cette lenteur expliquerait en partie la non-satisfaction de la quasi-totalité des dossiers traités. Ainsi, les registres officiels de l'ANETI indiquent que près de 3000 offres libyennes ont été traitées par les services d'emploi, et via le parcours ci-dessus. Le plus inquiétant est que depuis mars 2012 et jusqu'au mois de juillet, aucun

individu n'a été placé ou enregistré en tant que tel.

Malgré ce constat, un chiffre significatif est avancé par les autorités consulaires revêtant une grande importance ; depuis janvier et jusqu'à la fin mai, plus de 10 000 nouveaux migrants tunisiens ont demandé leurs cartes consulaires. Sachant que la carte consulaire fait office d'une pièce d'identité en Libye pour les Tunisiens, elle est ainsi indispensable pour les contrôles exercés par les rebelles, d'où la fiabilité de ce chiffre. En outre, ce chiffre montre aussi que le nombre de nouveaux migrants tunisiens serait important et contredirait les prévisions et déclarations officielles.

### 3.3. Demande d'emploi en Libye et flux migratoires :

La gestion des flux migratoires par les autorités libyennes souffre de l'arbitraire et de l'absence de législation claire. L'absence de contrats de travail est fréquente et les relations employeurs/employés sont souvent tendues. Les migrants sont ainsi exposés à des risques d'exploitation, avec une faible protection sociale, voire au non-respect de leurs droits. Par ailleurs, plusieurs intermédiaires interviennent dans le processus migratoire, notamment pour le placement de la main-d'œuvre étrangère ; leur existence n'est pas réglementaire et ils nuisent souvent aux intérêts des migrants.

La nature des emplois offerts aux Tunisiens diffère en fonction du secteur, public ou privé. Dans le secteur public, les emplois offerts sont, dans leur majorité, qualifiés. Leur identification nécessite une collaboration étroite des services d'emploi en Tunisie avec les responsables libyens, secteur par secteur, en délimitant toutes les spécialités requises. Le secteur public libyen est aujourd'hui largement dépourvu de qualifications, nécessite des formations à tous les niveaux et a besoin d'expertise dans une logique de réorganisation.

Le secteur privé est plus difficile à prospecter. En dehors du commerce, où les Libyens excellent, ces derniers ne présentent pas de tradition dans un secteur privé en phase de construction. Les orientations sectorielles sont encore très vagues et les besoins en qualifications très difficiles à spécifier. Dans l'immédiat, le secteur privé en Libye est demandeur d'une main-d'œuvre tunisienne moyennement qualifiée, surtout au niveau des métiers. Ces niches traditionnelles restent ouvertes aux Tunisiens et sont faciles à cibler. Cependant, un important travail de prospection reste à effectuer dans le secteur privé. D'abord pour ouvrir aux Tunisiens de nouvelles niches qui étaient, avant la révolution, détenues par d'autres nationalités et que les Tunisiens peuvent remplacer aujourd'hui. Ensuite, ce travail de prospection est crucial pour identifier les emplois qualifiés et hautement qualifiés

qui seront générés par le futur développement du secteur privé.

Il faudrait distinguer entre deux types d'emplois offerts aux Tunisiens en Libye et deux différentes manières pour y prospecter des emplois :

- **Les emplois dans le secteur privé :** largement disponibles aux Tunisiens mais se confrontent aux obstacles relatifs aux mauvaises pratiques et non-respect des droits des travailleurs émigrés, à l'opacité des perspectives d'emploi dans ce secteur, à certaines pratiques sociales ainsi qu'aux lois interdisant aux étrangers la libre entreprise.
- **Les emplois dans le secteur public :** auxquels les Tunisiens accédaient via la coopération technique en très faible effectif. Ces emplois sont aujourd'hui davantage disponibles pour les Tunisiens qui devraient faire l'effort de les identifier. Cependant, ce secteur présente encore de faibles niveaux de revenus malgré la dernière revalorisation. L'opération de prospection rencontre de grands problèmes administratifs ; les Libyens ont du mal à répondre aux sollicitations répétées des Tunisiens pour préciser les profils demandés, notamment dans le secteur médical, paramédical, expertise, formation et autres.

En définitive, la migration souffre d'une absence presque totale de planification et

de coordination entre les secteurs public et privé ; les besoins sont exprimés vaguement, sans suffisamment de précisions aux niveaux des spécialités, des compétences ou même des effectifs.

La Libye ne possède donc pas de politique ni de stratégie migratoire claire et aucun système d'information n'est disponible pour la gestion du phénomène migratoire. Le marché de la main-d'œuvre migrante en Libye semble être parfaitement cloisonné et une relation entre secteur d'activité et nationalité des migrants est clairement établie ; il s'agissait d'une forme de spécialisation qui prévalait avant la révolution et qui devrait s'estomper avec une meilleure organisation de la migration en Libye.

Les autorités libyennes sont conscientes de la nécessité de concevoir une vraie politique migratoire qui peut être basée sur les éléments suivants :

- Une organisation du stock de migrants : il s'agit de recenser les migrants actuels et de les intégrer dans le circuit formel, régulariser leurs présences administrativement et améliorer leurs situations économiques et sociales.
- Définir les besoins du marché du travail en main-d'œuvre de manière générale, à travers un diagnostic et une analyse sectorielle prévisionnelle : il s'agit d'abord

de planifier le potentiel local et de prévoir ses besoins en formation générale et professionnelle.

Ensuite, il sera possible, à travers un bon ciblage, d'extraire les besoins du marché en main-d'œuvre étrangère, ainsi que les qualifications et spécialisations appropriées.

- Mettre en place un système d'information, de collecte et de traitement de données autour de la migration.
- Identifier les différentes filières et réduire le risque de la migration clandestine.
- Etablir un dialogue avec les pays voisins, à l'origine des flux migratoires. La Libye envisagerait même une stratégie d'investissement dans ces pays pour réduire les flux migratoires et les canaliser en fonction des besoins du marché du travail libyen.
- Concevoir une politique migratoire commune avec les pays de l'Afrique du Nord et impliquer à cet effet l'Europe comme partenaire.

### 3.4. Défis au développement de l'émigration des Tunisiens en Libye :

Les hauts responsables libyens, mais aussi les représentants de la société civile n'ont cessé d'affirmer à chaque occasion leur reconnaissance au peuple tunisien, pour son soutien inconditionnel au peuple libyen pendant sa révolution. Une reconnaissance qu'il propose de traduire en priorité d'emploi et d'affaires pour les Tunisiens. Malgré toutes

ces prédispositions, les Tunisiens tardent à rejoindre le marché libyen et la coopération tuniso-libyenne ne se met pas encore en place. Cette lenteur de mise en place d'une coopération opérationnelle entre les deux pays et d'une migration ciblée et soutenue trouve des explications dans plusieurs sources : endogènes et propres aux marché et acteurs tunisiens mais aussi exogènes et propres au marché libyen.

#### a. Difficultés relatives aux travailleurs :

- Les problèmes d'insécurité : même si les combats ont cessé en Libye, la possession et la circulation d'armes demeurent un grand problème, qui crée un climat d'insécurité. Les groupes armés sont nombreux, peu organisés et n'obéissent que vaguement aux autorités<sup>6</sup>. Les points de contrôle sont fréquents et certains migrants y sont mal traités. Même si le problème d'insécurité est bien présent, il demeure relatif, puisque les Libyens ont culturellement un rapport étroit aux armes.
- La difficulté de régularisation de la situation administrative des migrants : le statut administratif du travailleur migrant dépend de son obtention d'un contrat de travail signé par son patron. Par ailleurs, et même avec un contrat signé, certains migrants n'arrivent pas à obtenir la carte de résidence.
- L'absence de contrat de travail conduit naturellement à l'illégalité. Cette situation, bien que favorable aux patrons libyens, positionne les Tunisiens sur des segments d'emplois non qualifiés et non protégés. Dans ce cas, les migrants souffrent de problèmes d'exploitation, souvent agressés ou intimidés physiquement ; leurs salaires sont très faibles et ils ne bénéficient d'aucune couverture sociale, maladie et retraite.
- Même en possession de toutes les autorisations administratives, certaines pratiques restent contraignantes à l'image de l'obligation de demande d'autorisation de sortie dans le cas où le migrant veut se rendre en visite en Tunisie. Les migrants, même en situation régulière, font face aussi à la difficulté liée au transfert de devises à partir de la Libye. Il est en particulier impossible d'ouvrir un compte bancaire sans le certificat de résidence.
- Plusieurs intermédiaires interviennent dans le processus migratoire, notamment pour faciliter la venue de la main-d'œuvre étrangère. Leurs activités ne sont pas réglementaires et nuisent souvent aux migrants. Leurs actions auprès des migrants tunisiens restent très limitées ; il

<sup>6</sup> D'après les entretiens avec les personnes et institutions ressources, réalisés par Mohamed Kriaa et Med Safouane Ben Aissa, dans le cadre de l'enquête qualitative menée à Tripoli, en juin 2012.

faut cependant prévenir le développement de ce genre de pratiques.

- Les Tunisiens ne sont pas concurrentiels pour les emplois non qualifiés (hommes à tout faire, nettoyage, manutention) et à bas salaires ; ce n'est pas le cas d'autres nationalités de migrants tels que les ressortissants d'Afrique sub-saharienne, Marocains ou Egyptiens. Les Tunisiens sont plutôt concurrentiels pour les métiers de manière générale ou encore les emplois de service tels que restaurateurs, mécaniciens, menuisiers.

#### b. Obstacles dus au marché libyen :

Plusieurs obstacles freinent aujourd'hui la concrétisation des accords et expressions de bonnes volontés, ainsi :

- La Libye présente aujourd'hui une forte opacité politique ; la transition démocratique a besoin de temps pour se mettre en place<sup>7</sup>.
- La Libye souffre de problèmes d'insécurité, caractérisés, entre autres, par les difficultés rencontrées dans le désarmement des groupes de révolutionnaires.
- Certains hommes d'affaires libyens prônent la logique de « Libya first » dans leurs relations avec la Tunisie. Cette position

est rationnelle mais tranche avec l'esprit coopératif entre les deux pays après les deux révolutions.

- Le dépôt de garantie, exigé pour tout investissement étranger, constitue un problème de liquidité énorme pour les entreprises qui veulent investir en Libye.
- Les banques libyennes n'accordent pas de facilité de caisse aux entreprises étrangères.
- Les affaires se concluent en général en dehors des sentiers battus, et les formalités administratives sont lourdes avec des procédures très peu claires.
- La construction en Libye tarde à venir ; des secteurs comme le bâtiment fortement utilisateur de main-d'œuvre tardent à reprendre en raison, notamment, du blocage des fonds nécessaires pour lancer la reconstruction du pays.
- La plupart des offres d'emploi libyennes ne fournissent pas de garanties contractuelles suffisantes en termes de sécurité sociale, de durée de contrat ou de salaire.
- Les offres d'emploi sont rarement intéressantes sur le plan financier et le taux de change actuel est en défaveur des Tunisiens par rapport à d'autres nationalités (Egypte, Jordanie, Turquie, etc).
- Enfin, les offres d'emploi émanant aussi bien des secteurs privé que public et

<sup>7</sup> D'après les entretiens avec les personnes et institutions ressources, réalisés par Mohamed Kriaa et Med Safouane Ben Aissa, dans le cadre de l'enquête qualitative menée à Tripoli, en juin 2012.

transmises aux responsables tunisiens, sont rarement précises et détaillées et ne définissent que vaguement les besoins, en termes quantitatifs et qualitatifs.

#### c. Obstacles institutionnels en Tunisie :

- Une absence de politique migratoire au vrai sens du terme, particulièrement une absence de stratégie de prospection structurée en Libye.
- Une incomplétude du volet technique des accords, notamment ceux relatifs à l'emploi en Libye.
- Le gouvernement tunisien ne fournit pas de cadre formel et matériel pour l'accompagnement des ressortissants tunisiens en Libye, c'est à dire pas de garantie aux hommes d'affaires tunisiens pour investir en Libye, et ce, à l'inverse d'autres pays comme la Turquie qui approche le marché libyen comme étant une cible d'Etat, avec la migration directe ou indirecte qui est induite par les investissements.
- Actuellement, l'effort diplomatique est insuffisant, la Tunisie n'a pas d'ambassadeur à Tripoli, ni de consul général à Benghazi<sup>8</sup>.
- Les conventions bilatérales et multilatérales (des triangulaires essentiellement avec la France, l'Italie, la Turquie) ont du mal à se mettre en place.

- Les commissions mixtes, mises en place avant les révolutions, n'ont pas encore été réactivées ou restent muettes.

#### d. Obstacles dus aux autres acteurs tunisiens :

- La taille limitée des entreprises tunisiennes et les financements insuffisants pour conquérir des marchés publics en Libye.
- Les hommes d'affaires tunisiens sont en situation d'expectative ; le secteur privé manque d'agressivité (au sens positif du terme) dans son approche du marché libyen. D'autres nationalités sont déjà présentes en Libye (Turquie, Jordanie, etc) bradant les problèmes d'insécurité, et prenant ainsi une longueur d'avance par rapport aux Tunisiens qui risquent de perdre le marché libyen définitivement.
- Une grande frilosité et crainte des employés tunisiens à rejoindre la Libye, causées d'abord, par le traumatisme subi par un grand nombre de Tunisiens ayant fui la guerre civile en Libye ; certains ayant été agressés ou spoliés. Ensuite, l'amplification de divers incidents liés à l'insécurité en Libye ou sur les frontières par les médias tunisiens, contribue à la désinformation sur la réalité de ce qui se passe en Libye.

<sup>8</sup> Ibid.

- Les problèmes de contrebande et de commerce informel frontaliers, à part le fait qu'ils nuisent à l'économie tunisienne, sont ressentis comme une forme d'«exploitation» ou d'opportunisme par la plupart des Libyens. Cette situation, si elle dure, risque de dilapider le capital-sympathie et de constituer ainsi un obstacle à l'emploi des Tunisiens en Libye.

## IV. Recommandations pour une politique migratoire tuniso-libyenne efficace

**B**ien que le retour à la normalité se fasse attendre en Libye et demeure tributaire de l'issue des dernières élections de juillet 2012<sup>9</sup>, les Tunisiens, peuple et gouvernement, sont appelés à soutenir la Libye dans ses efforts de développement, comme ils l'ont fait pendant la révolution. Ce soutien est souhaité par les responsables des deux pays ; il s'est traduit par la signature de plusieurs nouvelles conventions depuis l'avènement des deux révolutions, qu'il reste à mettre en œuvre. L'économie libyenne est très prometteuse ; tout est à construire ou à reconstruire, le secteur privé à développer et le secteur public à réformer. Aujourd'hui, les Libyens semblent s'interroger sur le faible niveau de retour des Tunisiens en Libye et ne comprennent pas la réticence des Tunisiens à rejoindre leur marché.

Nous avons identifié et détaillé précédemment les obstacles institutionnels ou fonctionnels à l'intégration économique entre les deux pays, et tout particulièrement la migration des travailleurs tunisiens en Libye. Mieux gérer la migration de travail nécessite d'appréhender

cette réalité comme un processus qui s'articule autour de quatre phases, allant de l'identification des opportunités de l'emploi (phase 1), suivie du recrutement et l'assistance pré-départ (phase 2), l'emploi à l'étranger (phase 3) et le retour et réintégration (phase 4).

Nous développerons dans ce qui suit une série de recommandations afin de dynamiser le rôle du gouvernement tunisien dans son pilotage d'une politique migratoire orientée vers le marché libyen qu'il tarde à construire. Nous proposerons aussi quelques pistes pour établir un processus de migration de travail et des procédures opérationnelles et standardisées visant à traiter de manière efficace les offres d'emploi émanant du marché libyen.

### 4.1. Les deux révolutions et l'avènement d'une nouvelle donne :

Avant les deux révolutions, les autorités tunisiennes ne disposaient pas de politique migratoire au sens strict du terme, et encore moins d'une stratégie d'emploi orientée vers

<sup>9</sup> D'après les entretiens avec les personnes et institutions ressources, réalisés par M. Kriaa et Med Safouane Ben Aissa, dans le cadre de l'enquête qualitative menée à Tripoli, en juin 2012.

le marché libyen. La représentation officielle tunisienne comptait une ambassade à Tripoli et deux consulats à Tripoli et à Benghazi. La prospection des possibilités d'emploi n'était pas structurée ni continue. Les attachés sociaux de l'OTE étaient juste chargés de communiquer les offres d'emploi reçues, celles qui parviennent aux représentations diplomatiques.

Après les deux révolutions, une volonté politique manifeste s'est exprimée par les responsables des deux pays pour renforcer la coopération. Ainsi, dès début janvier 2012, la première visite officielle à l'étranger du président tunisien M. Marzouki a été effectuée en Libye. Ensuite, le premier ministre tunisien, lors de la présentation de la politique de son gouvernement, a clairement mis l'accent sur le développement de la migration des travailleurs tunisiens vers la Libye, comme l'une des solutions conjoncturelles au problème du chômage que connaît le marché de l'emploi en Tunisie. La visite du chef de gouvernement libyen accompagné d'une importante délégation, en mai 2012, est venue affirmer la volonté des deux parties de rendre opérationnels les nouveaux accords et de dynamiser les anciennes conventions.

Il convient de souligner aussi que de nouvelles conventions ont été signées entre les deux pays ; en mars 2012, les ministres de la santé des deux gouvernements ont conclu des

accords de formation de Libyens dans les centres de formation tunisiens, notamment ceux du Sud de la Tunisie, mais aussi d'emploi d'auxiliaires de santé tunisiens en Libye. Ensuite, en avril, les ministres d'emploi ont convenu de la possibilité d'échange de représentants des deux ministères afin de bien canaliser les offres d'emplois émanant des secteurs public et privé libyens, et d'employer dans le court terme près de 8000 Tunisiens en Libye. Pendant ce temps, plusieurs délégations gouvernementales ou d'hommes d'affaires ont visité les deux pays dans la perspective de dynamiser les relations d'affaires entre la Tunisie et la Libye.

#### **4.2. Les prédispositions du marché du travail libyen à l'immigration des Tunisiens :**

Les besoins du marché de l'emploi libyen seraient élevés et variés. La nouvelle vision de la Libye plaide pour un rattrapage considérable dans le savoir, le renforcement de capacités et l'organisation institutionnelle. Ce dernier créneau pourrait constituer une opportunité exceptionnelle pour aligner les compétences tunisiennes et la main-d'œuvre qualifiée, ce qui représenterait un tournant dans la future configuration de la diaspora tunisienne en Libye.

L'intégration économique tant espérée entre les deux pays devrait permettre à la Tunisie de mobiliser son stock de compétences et

d'experts pour assister la Libye dans ses efforts de reconstruction, de réforme de son administration et du développement de son secteur privé. En effet, le marché du travail libyen est susceptible d'employer des milliers de travailleurs tunisiens sur les années à venir, si une réelle coopération entre les deux pays se met en place rapidement dans une logique d'intégration économique régionale. Le marché du travail libyen présente des caractéristiques évidentes de déséquilibre, aussi bien qualitatif que quantitatif, entre l'offre et la demande d'emploi. Cette situation traduit le paradoxe de ce marché, qui malgré son taux de chômage élevé, présente des besoins énormes en employés émigrés de tous niveaux de qualification.

Ce marché semble aussi être désorganisé, avec une réglementation souvent non respectée et une dualité public/privé. Les emplois dans le secteur public sont souvent " quasi-fictifs " et faiblement rémunérés. La plupart des fonctionnaires se cherche alors une deuxième source de revenus cumulant ainsi les emplois. Le secteur privé est naissant, les Libyens y occupent les postes de patrons ou associés, et sont essentiellement dans le secteur des services. Ce secteur emploie une main-d'œuvre étrangère en grand nombre.

Cependant, après la révolution, une forte tendance se dessine et consiste à favoriser

les travailleurs locaux pour les emplois de service. En définitive, nous retenons une configuration duale du marché du travail libyen, caractérisée donc par un secteur public à faible niveau de revenu (avec quelques exceptions de certains corps de métiers) et un secteur privé où les salaires sont plus élevés mais obéissant vaguement à la loi de l'offre et de la demande.

#### 4.3. L'approche libyenne de la coopération avec la Tunisie :

La priorité des Libyens dans la coopération avec la Tunisie réside dans la nécessité de former une main-d'œuvre libyenne faiblement qualifiée. Ils proposent alors une collaboration dans ce sens avec plusieurs volets consistant à former des travailleurs libyens dans les centres de formation en Tunisie, à construire des centres de formation communs dans les deux pays ou à employer des formateurs tunisiens en Libye. Il s'agit aussi d'engager des employés tunisiens qualifiés en Libye pour contribuer à former un certain nombre de Libyens, en plus de leurs activités productives. La Libye cherche aussi des experts tunisiens dans le domaine de la création et gestion des entreprises.

En outre, les Libyens refusent d'utiliser le terme de migration pour les travailleurs tunisiens en Libye et considèrent qu'il s'agit juste d'une mobilité de travail entre deux pays frères. Les autorités

libyennes manifestent leur désir de retour des Tunisiens en Libye et promettent l'amélioration de leurs conditions de travail, par effet de loi.

Par ailleurs, les Libyens mettent en avant la nécessité de constituer une base de données sur la migration, partagée par les deux pays. Il s'agit surtout de pouvoir organiser l'offre et l'apparier à la demande par le biais d'un système d'information à mettre en place, équivalent à celui en vigueur entre la Libye et l'Égypte.

Enfin, il est indispensable d'accorder une attention particulière aux régions frontalières défavorisées entre les deux pays. Il s'agit d'y instaurer un vrai programme d'intégration économique sous forme de projets de développement intégré des deux côtés des frontières. Le moment est venu de considérer avec beaucoup de sérieux l'accord sur la zone de libre-échange qui peut constituer un pas important sur le chemin de l'intégration économique entre les deux pays.

Par ailleurs, la législation en Libye impose le fait que lors des investissements étrangers, au moins 35 %, qui vient de passer à 50 %, des emplois doivent être réservés aux Libyens<sup>10</sup>. Sauf que souvent, des Libyens qualifiés avec ce taux requis, ne sont pas

disponibles ou refusent de rester longtemps dans leurs postes. Il est donc nécessaire de bien définir les besoins de la Libye en vue de les combler par une main-d'œuvre tunisienne bien ciblée.

L'identification des besoins du marché du travail libyen et le ciblage des profils adéquats des migrants potentiels, constituent une étape importante dans la définition d'une politique migratoire. Cette fonction n'est malheureusement pas assurée par les services d'emplois publics dans les deux pays. Une intermédiation privée, homologuée et contrôlée, peut amener une efficacité pour cette phase de ciblage, notamment par un travail de terrain nécessitant une grande flexibilité.

C'est dans ce sens qu'au ministère du travail et de qualification en Libye, les responsables mettent l'accent sur l'importance de l'intermédiation privée dans la définition des besoins du marché libyen et le ciblage des emplois à pourvoir, ainsi que le repérage des employés ayant les profils demandés du côté tunisien. Ils ont par ailleurs fait référence au mémorandum d'entente (MoU) signé en mars 2012 entre les ministères de travail des deux pays et ont insisté sur le besoin de former les Libyens dans les centres en Tunisie.

<sup>10</sup> D'après les entretiens avec les personnes et institutions ressources, réalisés par M. Kriaa et Med Safouane Ben Aissa, dans le cadre de l'enquête qualitative menée à Tripoli, en juin 2012.

#### 4.4. Les perspectives de futures relations entre les deux pays : le rôle du gouvernement tunisien :

Malgré la signature de plusieurs conventions entre la Tunisie et la Libye, depuis les deux révolutions, aucune amélioration n'est observée sur le terrain, au niveau de la gestion et la gouvernance de la migration des Tunisiens en Libye. Deux défaillances majeures sont à l'origine de ce dysfonctionnement. D'abord, l'absence de vision globale et stratégique de la migration et de son rôle dans l'intégration économique entre les deux pays constitue un problème, surtout au niveau institutionnel. Il n'existe pas en Tunisie un organe qui fédère et coordonne les actions de tous les intervenants dans le processus migratoire ; il y a donc une absence de coordination entre les différents ministères, voire même entre les différentes directions d'un même ministère, dans la gestion des dossiers des migrants.

Ensuite, la perfusion de conventions et accords entre les deux pays crée une dissonance et des redondances ce qui rend ces accords difficiles à appliquer ; la faiblesse des volets techniques de ces accords ne fait qu'accentuer ces difficultés.

La lenteur, voire même la passivité des autorités tunisiennes dans la gestion du dossier de la migration des Tunisiens en Libye est manifeste. L'absence de vision claire et de concertation

soutenue avec l'ensemble des acteurs et intervenants dans ce processus migratoire n'aide pas à la mise en place de mesures d'accompagnement appropriées et spécifiques aux migrants. Enfin, les priorités et préoccupations en termes de politique interne, freinent pour l'instant, la mise en place d'une politique migratoire spécifique au marché libyen.

L'avenir des relations tuniso-libyennes dépend aussi de la capacité de la Libye à s'inscrire dans un processus politique démocratique et à réorganiser son administration et ses secteurs public et privé. La Tunisie a, dans ce sens, un rôle important à jouer et une opportunité à saisir pour aider la Libye à développer ces deux aspects. Il en va de l'avenir de la mise en place d'une logique d'intégration économique entre les deux pays. Une telle coopération est à même de garantir à la Tunisie une place de choix dans la reconstruction de la Libye et dans l'ouverture de son marché du travail aux potentialités tunisiennes de tous les niveaux de qualification pour des actions de formation, expertise, ingénierie et encadrement, en plus de la niche traditionnelle déjà ouverte aux travailleurs tunisiens à faible niveau de qualification.

Il s'agit de mettre en place une structure chargée de coordonner l'ensemble des conventions entre la Tunisie et la Libye et de piloter le processus migratoire entre les deux pays, à travers l'activation de

plusieurs structures et actions, dont les plus importantes sont :

- La constitution d'une commission interministérielle dédiée au marché libyen, chargée du pilotage de la politique migratoire et des actions d'intégration économique dans une logique régionale ; cette commission doit surtout garantir l'optimisation des accords et leur degré d'efficacité.
- L'activation des commissions mixtes tuniso-libyennes.
- La création d'un centre tuniso-libyen d'études stratégiques.
- La participation des opérateurs professionnels à la définition et conception des stratégies de coopération et de migration, et surtout à l'établissement de ponts entre secteurs privés des deux pays.
- L'instauration d'une réciprocité avec les Libyens dans tous les domaines de collaboration.
- Il est nécessaire d'accorder une attention particulière aux régions défavorisées frontalières entre les deux pays. Il s'agit d'y instaurer un vrai programme économique sous forme de projets de développement intégré des deux côtés des frontières.
- Œuvrer pour l'application des deux conventions fondamentales pour les futures relations entre les deux pays, notamment en termes de mobilité d'emploi, à savoir l'accord de zone de libre-

échange et celui garantissant les quatre libertés : déplacement, travail, propriété et logement.

En définitive, une vision optimiste se dégage de l'ensemble des actions et déclarations de décideurs des deux pays quant à leurs futures relations, et ce, malgré quelques réserves relatives essentiellement à la situation politique et sécuritaire. Les conditions de succès d'une future coopération, gagnant/gagnant, entre les deux pays sont bien existantes. Il s'agit de se concentrer sur les potentialités et la complémentarité des deux pays. La géographie, l'histoire et le capital-sympathie plaident en faveur de la réussite d'un axe Tunisie/Libye dans le développement de toute la région du Maghreb.

#### 4.5. La construction d'un cadre procédural du processus migratoire :

En présentant le traitement des offres d'emploi libyennes par les services consulaires tunisiens, nous avons constaté l'absence d'une approche par processus migratoire avec des procédures standardisées. Ce traitement est piloté par les agents de l'OTE et son efficacité dépend en grande partie de leur bonne volonté. Il est donc nécessaire de définir un cadre formel de procédures standardisées pour un traitement optimal et efficace des offres d'emplois. Plus encore, il faut définir et rendre opérationnel les

différentes étapes du processus migratoire tuniso-libyen.

Il s'agit en définitive de définir des mécanismes et procédures permettant de mettre en place un cadre institutionnel de gestion du processus migratoire permettant d'atteindre les quatre objectifs suivants :

- Rapprocher l'offre de la demande et optimiser la satisfaction des offres d'emploi libyennes en termes quantitatif, qualitatif et aussi en termes de délais.
- Encadrer, orienter et protéger les travailleurs tunisiens candidats à l'émigration vers la Libye. Cela passe par des informations claires sur les opportunités d'emploi en Libye, par des formations ciblées des candidats à la migration et par la proposition de contrat avec des termes clairs.
- Prévenir et lutter contre la migration clandestine avec tous ses inconvénients, à savoir l'exploitation des migrants économiquement, socialement et humainement.
- Faire face à la mauvaise réputation des travailleurs tunisiens et réduire leur instabilité dans les emplois.
- Canaliser les retours des migrants en Tunisie selon une logique de développement régional.

Pour atteindre ces objectifs, il serait crucial de :

1) Mettre en place un guide et manuel de procédures standards, claires et opérationnelles, détaillant toutes les phases du processus migratoire. Il faudrait ensuite définir le mode de gestion de ce processus c'est à dire l'articulation des différentes phases et leur délais de mise en œuvre. Il est indispensable de dépersonnaliser toutes les tâches, les systématiser et les contrôler.

2) Installer un bureau d'emploi au consulat afin de prendre en charge :

- La prospection systématique d'emplois auprès des Libyens, en différenciant les procédures en fonction des secteurs public et privé.
- Les opérations de communication autour des compétences et potentialités tunisiennes et de recueil d'information sur les besoins en main-d'œuvre du marché libyen.
- Les opérations de traitement des offres d'emploi libyennes obtenues.
- L'envoi en Tunisie des offres selon une procédure claire, une trajectoire unique et en format numérique, directement exploitable lors de la réception de ces offres en Tunisie.
- La réception des réponses tunisiennes c'est à dire des dossiers sélectionnés et des « CV » préparés, ainsi que leur suivi auprès des employeurs jusqu'à la signature des contrats.
- La précision des termes du contrat et l'obtention de tous les détails relatifs aux

salaires, logement, protection sociale, etc.

- Le respect des droits des travailleurs tunisiens et l'application des conventions, tout en insistant sur l'activation des conventions sur la protection et la couverture sociale.

Le bureau de l'emploi en Libye doit gérer toutes les phases du processus migratoire, c'est à dire la prospection, le classement et l'envoi des offres d'emploi pour traitement en Tunisie ; puis au retour des dossiers traités en Tunisie, ce bureau se chargera de leur réception, du suivi, organisation et communication des réponses ; il devra gérer enfin la préparation des contrats et le suivi des placements.

3) Veiller à ce qu'en Tunisie, un seul bureau, de préférence au Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, centralise l'action de présélection et de coordination avec les autres ministères et directions équivalentes. En d'autres termes, il s'agit de se charger de la réception des offres d'emploi, de leur traitement, communication aux services concernés et sélection des candidats, et de l'envoi des dossiers présélectionnés au bureau d'emploi à l'ambassade de Tunisie à Tripoli.

4) Organiser le traitement des offres libyennes de manière numérique. L'idée du lancement d'un portail pour l'emploi entre les deux pays doit être sérieusement envisagée et pourra servir de plateforme pour un portail maghrébin de l'emploi.

5) Constituer une base de données sur la migration, interactive et mise à jour systématiquement ; il s'agit de mettre en place un système d'information complet sur les trajectoires migratoires possibles entre la Tunisie et la Libye, et de mettre ce système d'information au service des migrants.

6) Réduire considérablement la durée de présélection des candidats à l'émigration ; actuellement, elle dépasse souvent les deux à trois mois. Cela passe par la systématisation des procédures, la division des tâches et la dépersonnalisation des actions.

7) Mettre en place un service permanent d'accompagnement des migrants de retour au pays qui s'occuperait essentiellement de la réinsertion, c'est à dire assister et orienter les migrants, et de leurs investissements, et ce, dans une logique de développement local<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Voir aussi deux références incontournables à ce sujet, à savoir :

BIT (2006), « Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits », Genève, première édition. [http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat\\_fw\\_k\\_fr.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_fr.pdf)

OSCE, OIM et BIT (2007), « Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main d'œuvre efficaces », Ed. Méditerranéenne, 276 p.

<http://www.osce.org/node/29632>.

## Conclusions

À l'issue des deux révolutions, les décideurs des deux pays n'ont cessé de manifester en toutes occasions leurs prédispositions et volontés de collaborer dans une logique de complémentarité et d'intégration économique entre les deux pays. La Tunisie espère développer et mieux encadrer sa diaspora en Libye ; les opportunités d'emploi sont désormais nombreuses en Libye et le potentiel de la main-d'œuvre et des cadres tunisiens peut combler une grande partie des besoins libyens, contribuant par là même à résorber partiellement le chômage en Tunisie.

La Libye s'inscrit plutôt dans une logique de formation et de qualification de ses travailleurs. Plusieurs nouvelles conventions ont été signées, portant essentiellement sur la mise en place d'une migration ciblée de Tunisiens vers la Libye et sur la formation des Libyens. Cependant, ces nouveaux accords ne semblent pas comprendre de volets techniques ce qui rend leur mise en œuvre difficile.

Les nouvelles conjonctures économique et politique représentent aujourd'hui une occasion unique pour relancer l'intégration économique entre les deux pays. Cette perspective implique une gestion efficace de la main-d'œuvre

entre les deux pays. Face à l'énorme défi d'un chômage élevé, la Tunisie peut et doit tirer pleinement parti des possibilités offertes par le marché libyen.

C'est ainsi que la Tunisie gagnerait à mettre en place une structure chargée de coordonner l'ensemble des conventions entre la Tunisie et la Libye et de piloter le processus migratoire entre les deux pays. Cette structure aura pour responsabilité essentielle la constitution d'une base de données sur la migration, interactive et mise à jour, et la gestion d'un système d'information sur les trajectoires migratoires possibles entre la Tunisie et la Libye et devra mettre ce système d'information au service des migrants.

Il convient aussi d'accorder une attention particulière aux régions frontalières entre les deux pays, de veiller à activer l'accord de zone de libre-échange et à instaurer une réciprocité avec les Libyens dans tous les domaines de collaboration.

Il est également important pour la Tunisie d'élaborer des mécanismes et procédures standards permettant une meilleure gouvernance du processus migratoire. Cela passe par une

optimisation de la gestion des offres libyennes d'emploi, par la mise en place de structure de prospection d'emplois en Libye, d'encadrement, d'orientation et de protection des droits des travailleurs tunisiens et des migrants potentiels.

Il est nécessaire, enfin, d'accompagner les Tunisiens de retour de Libye dans leurs efforts de réinsertion, de les orienter et de leur fournir toutes les informations nécessaires à une optimisation de leurs éventuels investissements.

## Références bibliographiques

Banque Mondiale

2009 « Shaping the Future : A long-term perspective of people and job mobility for the Middle East and North Africa », Ed. World Bank, Washington, DC, 134 p.

[http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/Shaping\\_Future.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/Shaping_Future.pdf)

2010 « Labor Migration from North Africa : Development Impact, Challenges and Policy Options », volume 1 : main report, Ed. World Bank, Washington, DC, 160 p.

<http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MIGRATIONREPORT.pdf>

H. Boubakri

2010 Migration pour le travail décent, la croissance économique et le développement : le cas de la Tunisie », Bureau International du Travail, Genève, 84 p.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp102f.pdf>

I. Bouchoucha, H. Fourati et L. Zekri

2011 « Quels liens les Tunisiens résidant en Europe gardent-ils avec le pays d'origine ? », OIM Tunis (en 3 langues).

<http://www.iom-tunisie.org/pdf/resultats%20enquete%20TIDO2.pdf>

Bureau International du Travail (BIT)

2006 « Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits », Genève, première édition.

[http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat\\_fwk\\_fr.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fwk_fr.pdf)

J.-P. Cassarino

2009 « Theorising Return Migration : The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited » in Steven Vertovec, ed., Migration: Critical Concepts in the Social Sciences, Vol. II, London : Routledge (Originally published in International Journal on Multicultural Societies, 6(2), 2004: 253-279).

2012 « Priorités migratoires d'hier et vrais enjeux d'aujourd'hui », Le Maghreb Magazine, n.8, Tunis, pp. 88-90.

A. Di Bartolomeo, T. Fakhoury et D. Perrin

2011 « Tunisia's migration profile », CARIM project, RSCAS-EUI, Florence, Italy.  
[http://www.carim.org/public/migrationprofiles/MP\\_Tunisia\\_EN.pdf](http://www.carim.org/public/migrationprofiles/MP_Tunisia_EN.pdf)

A. Di Bartolomeo, Th. Jaulin et D. Perrin.

2011 « Libya's migration profile », CARIM project, RSCAS-EUI, Florence, Italy.  
[http://www.carim.org/public/migrationprofiles/MP\\_Libya\\_EN.pdf](http://www.carim.org/public/migrationprofiles/MP_Libya_EN.pdf)

Ph. Fargues

2009 « Migrations méditerranéennes : Rapport 2008-2009 », EUI-Robert Schuman Centre for Advanced Studies, CARIM, Florence-Italie.  
<http://www.carim.org/publications/MMR-0809%20-%20Part%201%20-%20Introductions.pdf>

Institut National de la Statistique (INS)

2012 « Emploi et chômage au premier trimestre 2012 », Publication statistique, 6 p.  
[http://www.ins.nat.tn/communiqués/Note\\_emploi\\_1T2012\\_15052012\\_V3.pdf](http://www.ins.nat.tn/communiqués/Note_emploi_1T2012_15052012_V3.pdf)

Jeune Afrique

2011 « Libye-Tunisie : la reconstruction, une affaire de voisins ». <http://www.jeuneafrique.com/Article/ARTJAJA2644p066-067.xml0/>

M. Kriaa

2012 « Le marché de l'emploi en Tunisie : état des lieux et pistes de réforme », note IDEES, Congrès national sur l'emploi, Tunis 28-29-30 juin 2012.

Ch. Ksoll et J. Aker

2011 « Caught in the Middle of a Revolution : The impact of the Arab Spring in Libya on Migrants from Niger », working paper, Tufts University.

Organisation internationale pour les migrations (OIM)

2011 « Humanitarian Evacuation on the Libyan Border », Ed. IOM, Geneva, 24 p.  
[http://publications.iom.int/bookstore/free/MENA3Month%20Report\\_finalversionf.pdf](http://publications.iom.int/bookstore/free/MENA3Month%20Report_finalversionf.pdf)

- 2012 « Migrants de retour de Libye : l'expérience douce-amère du retour au pays, aide-mémoire », IOM, Geneva, 12 p.  
[http://publications.iom.int/bookstore/free/PolicyinBriefLibyaFR\\_4July2012.pdf](http://publications.iom.int/bookstore/free/PolicyinBriefLibyaFR_4July2012.pdf)
- 2012 « Migrants Caught in Crisis : The IOM Experience in Libya », Ed. IOM, Geneva, 36 p.  
[http://publications.iom.int/bookstore/free/MigrationCaughtinCrisis\\_forweb.pdf](http://publications.iom.int/bookstore/free/MigrationCaughtinCrisis_forweb.pdf)  
Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe (OSCE), OIM et BIT 2007  
« Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main d'œuvre efficaces », Ed. Méditerranéenne, 276 p.  
<http://www.osce.org/node/29632>
- E. Santi, M.-S. Ben Aissa et S. Ben Romdhane
- 2011 « Impact du conflit en Libye sur l'économie tunisienne : une évaluation préliminaire », Note analytique trimestrielle pour l'Afrique du Nord, 2ème trimestre, AFDB.  
[http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Impact%20of%20the%20Libyan%20crisis%20on%20the%20Tunisian%20Economy%20Fran%20C3%A7ais%20\\_Mise%20en%20page%201.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Impact%20of%20the%20Libyan%20crisis%20on%20the%20Tunisian%20Economy%20Fran%20C3%A7ais%20_Mise%20en%20page%201.pdf)
- 2012 « Nouvelle Libye, nouveau voisinage : Quelles opportunités pour la Tunisie ? », Note analytique trimestrielle pour l'Afrique du Nord, n°1, AFDB.  
[http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Santi%20quaterly%20f%C3%A9vrier%202012%20\(bis\)\\_Santi%20quaterly%20f%C3%A9vrier%202012%20\(bis\).pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Santi%20quaterly%20f%C3%A9vrier%202012%20(bis)_Santi%20quaterly%20f%C3%A9vrier%202012%20(bis).pdf)
- C. Wihtol de Wenden
- 2011 « Révolutions arabes et migrations », Revue Esprit, N°8-9, août/septembre 2011, pp. 162-166.

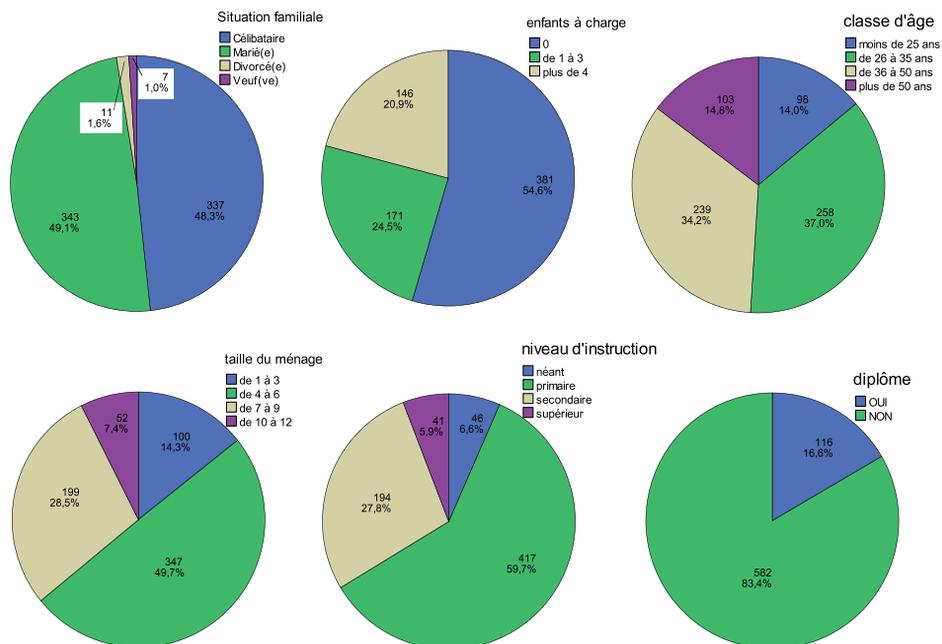


## Annexes

### Annexe 1 : Profil des migrants

Les migrants sont principalement des hommes (94,4 %), pour leur majorité âgés entre 25 et 50 ans (71,2 %), mariés mais sans enfants à charge pour près de la moitié d'entre eux. Cependant, près de 21 % déclarent avoir plus de 4 enfants et 85,7 % vivent dans des ménages de grande taille. Enfin, une forte polarisation vers de faibles niveaux d'instruction se dégage, puisque 87,5 % présentent des niveaux primaire ou secondaire.

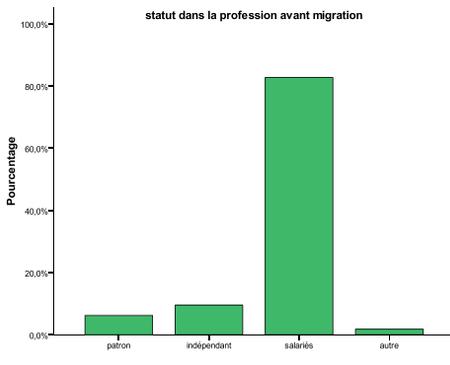
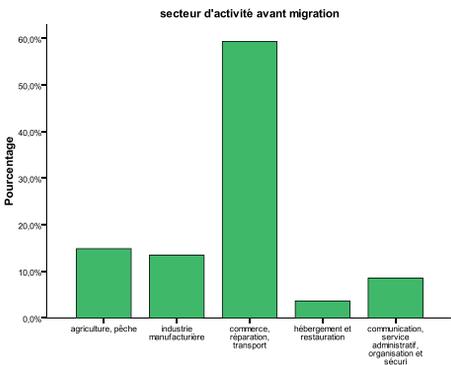
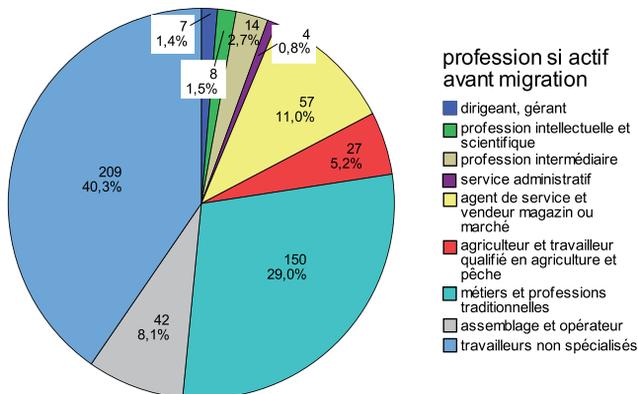
Les faibles niveaux d'instruction des migrants sont confirmés en analysant les résultats présentés dans les diagrammes ci-dessous. Seuls 16,6 % des individus sont des diplômés, parmi eux 63,7 % présentent des diplômes professionnels (CAP, BEP, etc). Concernant les non-diplômés, 38,3 % sont des travailleurs non qualifiés, 12,6 % présentent des aptitudes dans les services ou en tant que vendeurs, et 38,5 % en tant que travailleurs qualifiés (métiers et professions traditionnelles).



## Annexe 2 : Situation professionnelle des TRL avant l'émigration en Libye

Avant de rejoindre le marché Libyen, les TRL présentaient un vécu professionnel. Ainsi, trois professions se démarquent ; d'abord les travailleurs non spécialisés (p.ex. manœuvriers des mines, coursiers, porteurs, portiers-gardiens) avec 40,3 %, suivis des métiers (p.ex. mécaniciens, forgerons, artisans et ouvriers du bois, soudeurs, textile,

ouvriers peintres) avec 29 %, et agents de service et vendeurs (p.ex. restauration, intendants, aides-soignants) avec 11 %. Enfin, dans ces professions, 82,7 % des TRL présentaient un statut de salariés, suivis des patrons et indépendants (15,6 %). Concernant les secteurs d'activité, une forte concentration ou spécialisation se dégage puisque près de 60 % étaient occupés dans le secteur commercial, suivi de l'agriculture et l'industrie.



### Annexe 3 : Situation professionnelle en Libye

Lors de la première expérience professionnelle en Libye, le taux d'emploi salarié a atteint 89,7 %, principalement en tant que travailleurs non spécialisés (40 %), métiers (30,3 %), agents de service et vendeurs (15,3 %) et assemblage (8,8 %). La structure sectorielle dénote une forte spécialisation ; les TRL étaient à 54,7 % occupés dans le secteur commercial, 15,3 % dans l'agriculture, et 13,1 % dans l'industrie.

La précarité et l'instabilité caractérisent fortement ces premiers emplois. Plus de 66 % des TRL ont passé moins d'un an dans leur premier emploi, plus encore, près d'un TRL sur trois (27,5 %) sont restés moins de trois mois dans le premier emploi. Cette instabilité nuit à la réputation des travailleurs tunisiens en Libye qui sont parfois perçus comme étant peu fiables. En réalité, dans la plupart des cas, la relation de travail n'est pas contractuelle. L'absence de contrats spécifiant clairement les droits et devoirs des deux parties expliquerait aussi ce type de comportement.

Les TRL choisissent massivement la région de Tripoli qui devance largement d'autres

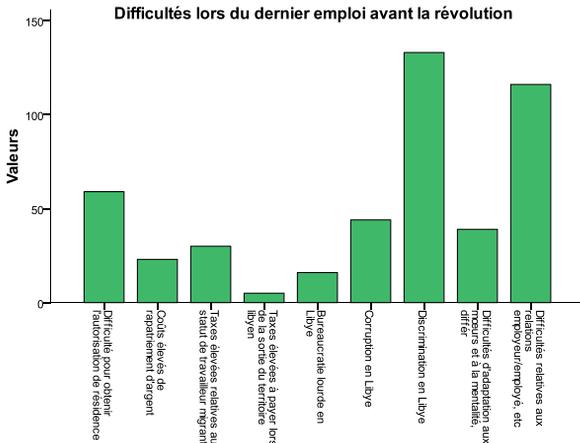
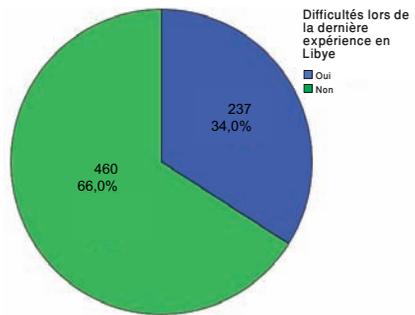
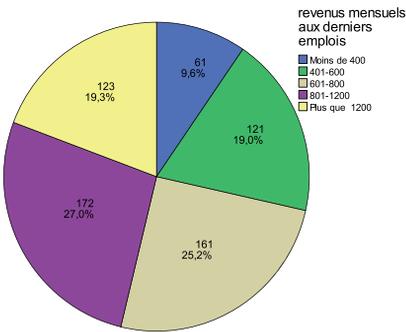
régions telles que Zaouiah ou Misratah. Enfin, les trois premières raisons du choix de la destination lors de cette première expérience migratoire, citées par les répondants, sont la possibilité d'entrée en Libye sans visa (47,9 %), suivie de la proximité géographique (39,3 %) et de l'attractivité économique (33 %) de ce pays.

Plus de 68 % des migrants ont passé moins d'un an dans le dernier emploi occupé, et 34,2 % ont changé d'emploi au bout de trois mois. Ces chiffres sont même légèrement plus élevés que pour le premier emploi. Il en découle une forte précarité qui n'est pas une simple caractéristique d'accès à un premier emploi ou à un emploi stable, mais il s'agit plutôt d'un trait caractérisant l'emploi des Tunisiens en Libye. Encore une fois et comme pour le premier emploi, Tripoli ensuite et de moindre importance Zaouiah et Misratah, sont les principales destinations pour le dernier emploi. Les trois premières raisons du choix de la destination lors de la dernière expérience migratoire sont d'abord l'accès en Libye sans visa (42,4 %), ensuite la proximité géographique (40,3 %) et enfin l'attractivité économique de la Libye (35,3 %). En réalité, quel que soit l'épisode migratoire, les raisons du choix de la destination citées, sont toujours les mêmes.



Quant au processus de recherche d’emploi, plus de 90 % des TRL ont trouvé leurs emplois suite à des démarches individuelles en Libye (recherche sur place ou à travers des amis ou la famille). Les organes publics de placement ne semblent intervenir que de manière marginale dans le processus d’emploi. Quant aux

conditions d’emploi, 34 % des migrants déclarent avoir eu des difficultés lors de leurs dernières expériences en Libye. Trois principales difficultés sont citées ; il s’agit des problèmes de discrimination, suivis de ceux relatifs aux relations employeur/employé et enfin le problème de l’obtention du permis de résidence.

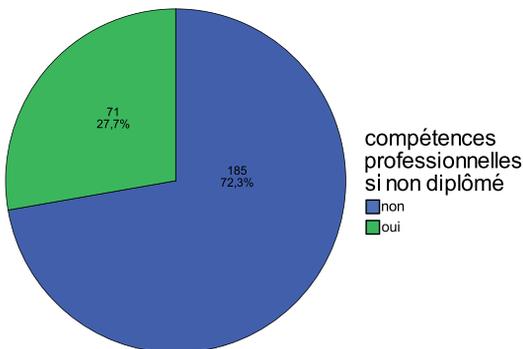
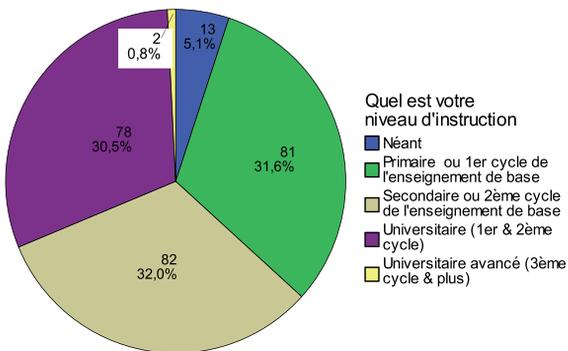


Statistiques

## Annexe 4 : Caractéristiques sociodémographiques des chômeurs de l'échantillon

S'agissant des caractéristiques socio-démographiques des chômeurs de l'échantillon, nous constatons que 59,8 % sont des hommes, 64,1 % sont âgés entre 25 et 50 ans, alors que 84 % des chômeurs interrogés ont moins de 35 ans, et plus de 77 % sont célibataires. Enfin, 98,4 % de la population ont moins de 3 enfants à charge, sachant que 81,3 % n'ont pas d'enfants.

Les caractéristiques de formation des individus de l'échantillon montrent que 31,3 % présentent un niveau supérieur, 31,6 % et 32 % ont respectivement les niveaux primaire et secondaire. 35,9 % des individus interrogés ont clôturé leurs études par un diplôme général (76,1 % d'entre eux) ou professionnel (23,9 % d'entre eux). Enfin, concernant les non-diplômés, 27,7 % d'entre eux déclarent détenir des compétences professionnelles dans les services, en restauration, en tant qu'ouvrier-peintre, artisan-textile, bois, manœuvre dans les mines, conducteur de machine, etc.



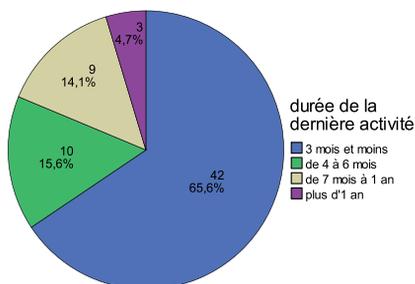
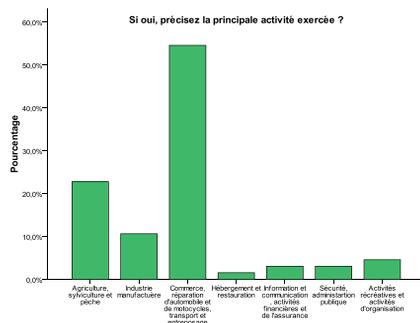
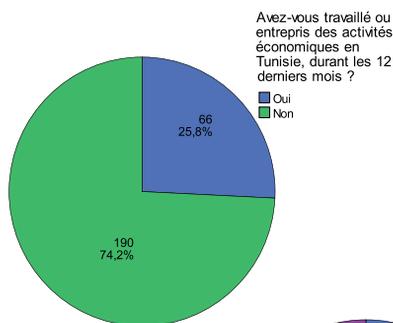
## Annexe 5 : Expérience professionnelle des chômeurs

En ce qui concerne l'expérience professionnelle globale des chômeurs, l'enquête démontre que 55,5 % ont déjà occupé un emploi par le passé, 88 % d'entre eux en tant que salariés, et moins de 5 % d'indépendants. Près de 30 % étaient des travailleurs non spécialisés, 20 % exerçant des métiers, 16 % en tant que vendeurs et 10 % comme agriculteurs et travailleurs qualifiés dans l'agriculture.

Ces activités couvrent essentiellement trois secteurs, à savoir le commerce pour 49,3 % des individus, l'agriculture avec 16,9 % et l'industrie avec 10,6 %. Enfin, 79,8 % des individus présentent une expérience professionnelle inférieure à 5 ans.

Durant les 12 derniers mois, 25,8 % des individus enquêtés avaient exercé une activité professionnelle ; 65,6 % d'entre eux pour une période inférieure à 3 mois et 29,7 % pour une période comprise entre 4 mois et 1 an.

La nature de ces activités varie principalement entre l'activité commerciale (54,5 %), suivie de l'activité agricole (22,7 %) et l'industrie de transformation (10,6 %). 14,5 % des chômeurs déclarent avoir pratiqué une activité informelle, principalement comme vendeurs ambulants de fruits et légumes (29,7 % d'entre eux) ou dans le commerce des vêtements et de friperie (13,5 % d'entre eux). Enfin, 75,7 % ont exercé ces activités informelles dans leurs propres localités alors que seuls 2,7 % se sont rendus à la capitale pour ces activités.



Le processus de recherche d'emploi de notre population traduit de grandes difficultés pour s'insérer sur le marché du travail. Ainsi, 37,1 % des chômeurs sont à la recherche d'emploi depuis plus de trois ans.

Pour optimiser la recherche d'emploi, 46,1 % des interrogés se sont inscrits aux bureaux d'emploi. Ils déclarent être peu satisfaits des services de ces bureaux n'ayant bénéficié, ni de formation ni des informations sollicitées. Les principaux autres moyens de recherche d'emploi mobilisés par les chômeurs, selon leur importance, sont la mobilisation de la famille et des amis, la recherche sur internet ou encore à travers la presse écrite.

La durée de recherche d'emploi la plus fréquemment citée est de quatre jours par semaine, à raison de 1 à 2 heures par jour.

Enfin, 94,5 % des enquêtés sont à la recherche d'emploi exclusivement en Tunisie ; seuls 2,7 % déclarent prospecter aussi à l'étranger.

Le rendement de la recherche d'emploi serait meilleur si les chômeurs étaient en mesure d'utiliser et optimiser les moyens disponibles. Ainsi 42,2 % des personnes interrogées déclarent avoir besoin de suivre une formation particulière, et près de 47 % d'entre eux affirment avoir besoin de conseil et d'encadrement pour la recherche d'information, la préparation à un entretien ou la présentation d'un CV.

Au lendemain du printemps arabe et des deux révolutions tunisienne et libyenne, les nouvelles autorités des deux pays ont exprimé à plusieurs reprises leurs prédispositions à jouer la carte de la complémentarité. Ainsi, l'organisation d'une migration répondant aux besoins des deux marchés d'emploi, constitue un volet important de l'intégration économique souhaitée entre les deux pays. Dans ce contexte, la présente étude vise à établir un état des lieux de la migration tunisienne en Libye et à évaluer le potentiel de la coopération tuniso-libyenne en termes de formation et d'emploi.

La nature des emplois offerts aux Tunisiens en Libye diffère en fonction du secteur public ou privé, et la priorité des Libyens dans la coopération avec la Tunisie, réside dans la nécessité de former une main-d'œuvre libyenne aujourd'hui peu qualifiée. Il est donc nécessaire de bien définir les besoins de la Libye en vue de les combler par une main-d'œuvre et des potentialités tunisiennes bien ciblées.

Le travail mené nous a permis de proposer une série de recommandations à même de permettre à la Tunisie de construire d'abord une politique migratoire orientée vers le marché libyen et ensuite d'optimiser le traitement des offres libyennes d'emploi. Ainsi et sur le plan stratégique, il est indispensable de se doter d'un système d'information sur la migration de travail tuniso-libyenne. Enfin, sur le plan organisationnel, il est nécessaire, pour la Tunisie, de définir des procédures standardisées permettant un traitement optimal des offres d'emplois émanant de la Libye.



[www.afdb.org](http://www.afdb.org)



IOM • OIM