Voici un rapport consolidé sur les tensions du marché du travail dans le secteur du textile et de l'habillement en Tunisie, basé sur les études fournies :

**Rapport Consolidé sur les Tensions du Marché du Travail dans le Secteur Textile et Habillement en Tunisie**

**1. Identification des Métiers en Tension dans le Textile et l’Habillement**

Le secteur du textile et de l'habillement (T&H) en Tunisie fait face à un déficit significatif de main-d'œuvre qualifiée. Le besoin de recrutement immédiat est estimé à plus de **32 000 postes au niveau national**, dont une écrasante majorité (93,5%) concerne la branche confection.

Les métiers les plus demandés, classés par familles, sont les suivants :

* **Métiers de Production et Fabrication (Main d'Œuvre Directe - MOD)** :
  + **Agents de fabrication / Piqueurs** : Ce sont les profils les plus recherchés, avec un besoin national projeté de **23 128 à 24 667 postes**.
  + **Agents de coupe** : Un besoin de **1 260 postes**.
  + **Agents de repassage** : Un besoin de **1 033 postes**.
  + **Ouvrières sur machines spéciales** (ex: machine à cycle, machine à ultrasons) : Des besoins spécifiques (308 et 40 postes respectivement) sont recensés, représentant des métiers nouveaux non encore couverts par la formation professionnelle.
  + **Conducteurs de machines** : Inclut les conducteurs de machine à tisser (18 postes), de filature (180 postes), d'appareils de teinture (253 postes), de blanchiment (154 postes), de séchoirs (22 postes), de machines à tricoter (65 postes), et dans les branches sérigraphie/broderie (machines de sérigraphie, d'impression textile, de broderie, totalisant plusieurs centaines de postes).
  + **Opérateurs de traitements spéciaux** (sur pièces confectionnées) : 220 postes.
  + **Matelasseurs** : 80 postes.
* **Métiers du Contrôle Qualité** :
  + **Contrôleurs** : Un besoin important de **1 367 postes**.
  + **Techniciens contrôle qualité** : Un besoin de **630 postes** au niveau technicien et 595 pour les cadres.
  + Des profils spécifiques comme les contrôleurs qualité tissu et les contrôleurs qualité sérigraphie sont également identifiés comme de nouveaux métiers.
* **Métiers Techniques et d'Encadrement (Main d'Œuvre Indirecte - MOI)** :
  + **Techniciens de fabrication / Chefs de chaîne** : Un besoin de **1 219 postes** au niveau technicien et 449 pour les cadres.
  + **Techniciens méthode** : Un besoin de **750 postes** au niveau technicien et 489 pour les cadres.
  + **Mécaniciens** : Un besoin de **496 postes** au niveau technicien et 53 pour les cadres.
  + **Ingénieurs Textile** : Un manque très remarquable, avec une demande projetée de **327 ingénieurs** face à une offre de seulement 47 diplômés, soulignant leur polyvalence et la qualité de leur formation.
  + **Licenciés en Génie Textile** (spécialité habillement, ennoblissement, textile, chimie) : Des besoins de plusieurs centaines de postes, avec un manque notable de 59 techniciens pour l'ISET.
  + **Techniciens de traitement textile sur machine laser** : 57 postes, identifiés comme un nouveau métier.
  + **Techniciens design produit textile** : 65 postes, également un nouveau métier.
  + **Techniciens de sérigraphie** : 128 postes, un nouveau métier.

**2. Explication des Causes des Difficultés de Recrutement**

Les difficultés de recrutement dans le secteur TH tunisien sont multifactorielles et structurelles :

* **Pénurie de Compétences et Inadéquation Formation-Emploi** :
  + Le dispositif de formation professionnelle ne couvre qu'une fraction minime (5,4%) du besoin national en main-d'œuvre qualifiée.
  + Un total de **19 nouveaux métiers** ont été identifiés par l'industrie mais ne sont pas encore intégrés aux programmes de formation, notamment dans les branches du tissage, finissage, bonneterie, filature, broderie et sérigraphie.
  + Il existe un manque de diplômes pour des niveaux spécifiques (ex: BTS en fabrication habillement, BTP en qualité habillement) et pour des branches entières (bonneterie, filature).
  + La qualité de la formation est parfois jugée insuffisante, avec un manque de formation pratique, de matériel à jour (machines programmables, smart), et de formateurs ayant une expérience industrielle.
* **Faible Attractivité du Secteur auprès des Jeunes** :
  + **Conditions de Travail et Salaires** : Le régime horaire de 48h/semaine est perçu comme non attractif (31% des causes de non-attractivité mentionnées par les entreprises), et la grille de salaires est jugée insatisfaisante (29%) face à l'augmentation des coûts de la vie. Le travail est souvent considéré comme fatiguant (19%).
  + **Image Dégradée** : Le secteur souffre d'une image péjorative dans la société, et le travail sur machine à coudre est parfois culturellement associé aux femmes, dissuadant les hommes de s'y orienter.
  + **Concurrence d'Autres Secteurs** : Le secteur du câblage est un concurrent majeur, offrant souvent de meilleures conditions, notamment un régime de 40h/semaine.
  + **Taux d'Abandon Élevés** : Les centres de formation professionnelle enregistrent des taux d'abandon importants (plus de 30% dans certaines sections), souvent parce que les apprenants sont des jeunes ayant déjà abandonné l'enseignement général.
* **Déficiences du Dispositif d'Intermédiation et de Gouvernance** :
  + **Inefficacité des Bureaux de l'Emploi (ANETI)** : Les entreprises sont réticentes à utiliser les services de l'ANETI pour le recrutement (moins de 1% des offres nationales y transitent) en raison de procédures lourdes, d'un manque de réactivité et d'efficacité.
  + **Manque de coordination** : Une absence de processus de gestion intégré et de synchronisation entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi entrave l'adéquation de l'offre à la demande du marché.

**3. Validation des Métiers Critiques avec les Parties Prenantes**

L'identification des métiers en tension et critiques a été réalisée via une **méthodologie rigoureuse** impliquant directement les parties prenantes du secteur. Cette approche inclut :

* Des **entretiens approfondis** avec des fédérations professionnelles, des entreprises et des centres de formation.
* Une **enquête nationale** menée auprès d'un échantillon représentatif de 100 entreprises sur les 1441 entreprises du secteur.
* La **consultation d'experts des métiers et de chefs d'entreprises** pour recenser et confirmer la liste des métiers.

Ces démarches assurent que les métiers listés reflètent les besoins réels et validés par les acteurs clés de l'industrie.

**4. Tableau Synthétique des Métiers en Tension**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Famille de Métiers / Métier** | **Tension (Besoin National Estimé)** | **Causes Principales de Difficultés de Recrutement** | **Régions de Forte Demande** | **Validation Impliquée par Méthodologie** |
| **Production / Fabrication (MOD)** |  | Pénurie de qualifiés, faible attractivité (salaires, conditions, image), inadéquation offre formation (manque de pratique, programmes, formateurs). | Sahel (55%), Grand Tunis (19%), Nabeul (10%) | Entretiens/Enquêtes avec fédérations, entreprises, centres de formation; Validation par industriels. |
| Agent de fabrication / Piqueur | 23 128 - 24 667 | Offre de formation ne couvre que 4% du besoin. | Confection (93,5% du besoin total) | Idem |
| Agent de repassage | 1 033 | Nouveau métier non couvert par formation. | Confection | Idem |
| Agent de coupe | 1 260 | Nouveau métier non couvert par formation. | Confection | Idem |
| Ouvrière machine spéciale | 308 | Nouveau métier non couvert par formation. | Confection | Idem |
| Ouvrière machine ultra son | 40 | Nouveau métier non couvert par formation. | Confection | Idem |
| Conducteur machine à tisser | 18 | Nouveau métier non couvert par formation. | Tissage | Idem |
| Opérateur production et transformation de fil | 180 | Nouveau métier non couvert par formation. | Filature | Idem |
| Conducteur d'appareil de teinture textile | 253 | Nouveau métier non couvert par formation. | Finissage | Idem |
| Conducteur d'appareil de blanchiment textile | 154 | Nouveau métier non couvert par formation. | Finissage | Idem |
| Opérateur traitements spéciaux (pièces) | 220 | Nouveau métier non couvert par formation. | Finissage | Idem |
| Conducteur de séchoir | 22 | Nouveau métier non couvert par formation. | Finissage | Idem |
| Conducteur machine à tricoter | 65 | Nouveau métier non couvert par formation. | Bonneterie | Idem |
| Conducteur de machine de sérigraphie | 128 | Nouveau métier non couvert par formation. | Sérigraphie/Broderie | Idem |
| Imprimeur cadre plat | 320 | Nouveau métier non couvert par formation. | Sérigraphie/Broderie | Idem |
| Conducteur de machine d'impression textile | 64 | Nouveau métier non couvert par formation. | Sérigraphie/Broderie | Idem |
| Conducteur de machine de broderie | 128 | Nouveau métier non couvert par formation. | Sérigraphie/Broderie | Idem |
| **Contrôle Qualité** |  | Pénurie de qualifiés, inadéquation offre formation. | Confection, Finissage, Sérigraphie/Broderie | Idem |
| Contrôleur | 1 367 | Offre de formation ne couvre pas le besoin. | Confection | Idem |
| Technicien contrôle qualité | 630, 595 (cadres) | Offre de formation couvre seulement 10% du besoin. | Confection | Idem |
| Contrôleur qualité tissu | 3 | Nouveau métier non couvert par formation. | Tissage | Idem |
| Contrôleur qualité sérigraphie | 128 | Nouveau métier non couvert par formation. | Sérigraphie/Broderie | Idem |
| **Techniciens et Ingénieurs (MOI)** |  | Pénurie de qualifiés, inadéquation formation (programmes, niveaux), manque d'attractivité (salaires, image), rotation. | Sahel (55%), Grand Tunis (19%), Nabeul (10%) | Entretiens/Enquêtes avec fédérations, entreprises, centres de formation; Validation par industriels. |
| Technicien de fabrication / Chef de chaîne | 1 219, 449 (cadres) | Offre de formation couvre seulement 24% du besoin. | Confection | Idem |
| Technicien méthode | 750, 489 (cadres) | Offre de formation couvre seulement 9% du besoin. | Confection | Idem |
| Mécanicien | 496, 53 (cadres) | Offre de formation couvre seulement 5% du besoin. | Confection | Idem |
| Technicien traitement textile sur machine laser | 57 | Nouveau métier non couvert par formation. | Finissage | Idem |
| Technicien design produit textile | 65 | Nouveau métier non couvert par formation. | Bonneterie | Idem |
| Technicien de sérigraphie | 128 | Nouveau métier non couvert par formation. | Sérigraphie/Broderie | Idem |
| Ingénieur Textile | 327 | Offre très insuffisante (47 diplômés vs 327 besoins). | Tout le secteur TH | Idem |
| Licencié en Génie Textile (Habillement) | 278 | Manque notable de techniciens. | Tout le secteur TH | Idem |

**5. Métiers Stratégiques Suggérés par les Acteurs**

Outre les métiers en tension immédiate, les professionnels du secteur et les analyses prospectives soulignent l'importance de plusieurs axes stratégiques qui nécessitent le développement ou le renforcement de certains métiers et compétences, même s'ils ne figurent pas toujours explicitement dans les données quantitatives de tension actuelle :

* **Métiers de l'Industrie 4.0 et de la Digitalisation** :
  + **Justification** : L'adoption massive des technologies intelligentes et de l'Industrie 4.0 est une tendance mondiale cruciale pour la modernisation et la compétitivité du secteur TH. Le secteur accuse un retard dans ce domaine, ce qui crée un besoin stratégique en profils capables d'intégrer et de gérer ces technologies.
  + **Exemples de rôles** : Ingénieurs et techniciens spécialisés en automatisation, robotique, maintenance prédictive, analyse de données de production, gestion des systèmes de production connectés (IoT), et développement de compétences numériques appliquées au textile.
* **Métiers de la Durabilité et de l'Économie Circulaire** :
  + **Justification** : La demande croissante pour des textiles durables est une opportunité majeure (73% des consommateurs européens prêts à payer plus). La Tunisie s'engage activement dans la transition verte et l'économie circulaire (ex: "Pacte National Textile Circulaire") pour anticiper les normes européennes strictes (ex: étiquetage dès 2026) et améliorer sa compétitivité.
  + **Exemples de rôles** : Spécialistes en éco-conception, techniciens en recyclage textile, experts en traitement des eaux et gestion énergétique (normes ISO 50001), auditeurs en RSE et traçabilité, responsables développement durable.
* **Métiers du Textile Technique** :
  + **Justification** : Le marché du textile technique est en forte expansion (180 milliards USD, 8% de croissance annuelle) et offre des applications diversifiées (médical, automobile, protection, géotextiles, agriculture). C'est un axe de diversification pour le secteur tunisien pour monter en gamme et réduire sa dépendance aux produits traditionnels.
  + **Exemples de rôles** : Ingénieurs et techniciens spécialisés dans le développement et la production de textiles à haute valeur ajoutée pour des applications spécifiques.
* **Métiers de Recherche et Développement (R&D) et Innovation** :
  + **Justification** : L'innovation continue et la R&D sont des prérequis essentiels pour la transformation du secteur et le développement de nouveaux produits. Le rapprochement entre la formation et les entreprises est crucial pour stimuler cette innovation.
  + **Exemples de rôles** : Ingénieurs R&D, chefs de projets d'innovation textile, spécialistes en caractérisation des tissus et des nouveaux matériaux.
* **Compétences Transversales (Soft Skills)** :
  + **Justification** : Bien que ce ne soient pas des "métiers" à part entière, les "soft skills" (communication, leadership, gestion du temps, résolution de problèmes, esprit d'équipe) sont considérées comme des compétences cruciales manquantes chez les nouveaux diplômés. Leur développement est stratégique pour améliorer l'efficacité des équipes, l'ambiance de travail et la productivité, et ainsi renforcer l'attractivité et la rétention des talents dans le secteur.

**6. Conclusion sur les Enjeux pour la Formation Professionnelle et les Politiques d'Emploi Spécifiques au Textile**

Le secteur textile et habillement en Tunisie, bien qu'étant un pilier économique résilient, est à un moment charnière. La **transformation structurelle** du secteur est impérative pour maintenir sa compétitivité internationale et assurer sa pérennité. Cette transformation dépend intrinsèquement de sa capacité à répondre aux tensions actuelles du marché du travail et à anticiper les besoins futurs en compétences.

**Pour la formation professionnelle, les enjeux sont multiples :**

1. **Réduire l'écart quantitatif et qualitatif** : Il est vital d'augmenter significativement la capacité de formation (le dispositif actuel ne couvrant que 5,4% du besoin) et de s'assurer que les programmes sont constamment mis à jour pour intégrer les 19 nouveaux métiers identifiés et répondre aux lacunes en diplômes (ex: BTS fabrication, BTP qualité).
2. **Moderniser les infrastructures et les pédagogies** : L'équipement des centres de formation doit être renouvelé pour refléter les technologies actuelles (machines programmables, smart), et les méthodes pédagogiques doivent privilégier la formation pratique et l'alternance en entreprise, avec un encadrement renforcé.
3. **Qualifier les formateurs** : Il est crucial de recruter des formateurs ayant une expérience industrielle avérée et de les former continuellement aux nouvelles technologies et aux compétences transversales.
4. **Intégrer les compétences comportementales (soft skills)** : Les programmes de formation, dès les premiers niveaux, doivent inclure des modules dédiés aux soft skills pour préparer les jeunes à une meilleure insertion et efficacité en milieu professionnel.

**En ce qui concerne les politiques d'emploi, plusieurs axes sont prioritaires :**

1. **Améliorer l'attractivité du secteur** : Des actions concrètes sont nécessaires pour revaloriser l'image du secteur et le rendre plus attractif, notamment en révisant les grilles salariales et en réduisant le régime horaire de travail pour le rendre plus compétitif face aux autres industries (ex: le câblage). L'amélioration des conditions de travail générales et la promotion d'une culture d'entreprise positive sont également clés.
2. **Optimiser l'intermédiation et le placement** : Les services des bureaux de l'emploi (ANETI) doivent être réformés pour devenir plus réactifs et efficaces. Cela passe par la modernisation des outils numériques, une réduction des procédures administratives et des campagnes ciblées de recrutement, incluant la valorisation des métiers du TH auprès des jeunes et de la population masculine.
3. **Lutter contre le découragement et les abandons** : Des stratégies spécifiques doivent être mises en place pour récupérer les jeunes ayant abandonné l'enseignement et les orienter vers des formations professionnelles valorisantes, en améliorant la perception de la formation professionnelle comme un choix de carrière légitime.
4. **Renforcer la gouvernance et la coordination** : Une meilleure synergie entre tous les acteurs (gouvernement, entreprises, syndicats, centres de formation, partenaires internationaux) est indispensable. La mise en place d'un système de gestion intégré des informations sur le marché du travail permettra un pilotage plus réactif et une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de compétences.

En somme, l'avenir du secteur textile et habillement tunisien repose sur sa capacité à transformer ses défis actuels en opportunités. Comme un tisserand créant une étoffe nouvelle, la Tunisie doit entrelacer une formation adaptée, des conditions de travail attractives et des politiques d'emploi proactives pour bâtir une industrie résiliente, innovante et durable, capable de répondre aux exigences d'un marché mondial en constante évolution.