

Mobilité Internationale: acquisition, gestion et diffusion des compétences

OBSERVATIONS, ANAL



OIM Moyen-Orient et Afrique du Nord

Tel: +20 227365140/1/2 | iommenanews@iom.int | <http://www.iom.int>

#93 | 22 décembre 2016

Mobilité Internationale: acquisition, gestion et diffusion des compétences

La migration des tunisiens demeure aujourd'hui une voie importante pour les entreprises qui cherchent à orienter leurs activités vers l'international. Dans le but d'assurer le développement socioéconomique, il semble fondamental de mettre l'accent sur l'utilité de la migration dans un contexte de mondialisation et de globalisation.

Les conditions du marché de travail tunisien qui se caractérisent par un déséquilibre entre l'offre et la demande et une persistance de l'augmentation du taux de chômage, poussent les tunisiens à s'orienter vers le travail à l'étranger. En effet, afin d'améliorer leurs conditions de vie économique et sociale, les tunisiens considèrent que l'émigration organisée constitue dans ce sens une des solutions qui permet de favoriser le système productif tunisien.

Amira Lammouchi, étudiante en Master a effectué des recherches sur la réintégration des expatriés Tunisiens dans le cadre de l'École d'Eté sur la Migration. Elle a reçu une bourse de l'OIM Tunisie pour mener ses recherches. Nous parlons avec Amira des résultats de ses découvertes recherches:

Pouvez-vous nous parler de la migration des tunisiens dans le secteur de l'énergie et pourquoi le retour des expatriés est important ?

En Tunisie, la migration cède une place cruciale dans le secteur de l'énergie. Prenant l'exemple de la société Tunisienne de l'Electricité et de Gaz International Services (STEG-IS) qui travaille sur plusieurs projets avec différents pays étrangers. Elle dispose d'un système d'information et d'un système de management de la qualité qui permettent la préservation de la performance individuelle et organisationnelle. La STEG-IS est active dans les pays africains et au moyen orient dans différents domaines d'activités. Son métier se concentre non seulement sur l'électricité et le gaz mais elle cherche en plus à assurer la formation, le développement des compétences et la maintenance industrielle.

Le retour des expatriés est important dans la mesure où il leur permet l'acquisition de nouvelles connaissances, compétences et expériences étrangères nécessaires pour favoriser le potentiel humain et le succès organisationnel. La réussite du retour des expatriés s'explique par l'importance du transfert et du développement des acquisitions au sein de l'entreprise mère.

Le transfert des compétences internationales semble aujourd'hui le moteur générateur du développement durable pour les entreprises et tous les acteurs de l'organisation.

Vous vous concentrez sur la migration des compétences Sud-Sud. Quels sont les pays de destination des Tunisiens ? Et quelles sont les compétences qu'apportent-ils à leur retour ?

L'expatriation constitue une opportunité d'apprentissage non seulement pour l'expatrié mais aussi pour l'ensemble de l'organisation. Durant la période de la migration, les expatriés acquièrent de nouvelles compétences à l'étranger. Ces acquisitions sont très importantes car elles permettent aux expatriés de les développer lors de leur retour en Tunisie. Il existe différents types des compétences qui constituent un capital non seulement pour le cadre expatrié mais également pour l'entreprise. Il s'agit d'une part des compétences qui correspondent à des connaissances

culturelles, techniques et interpersonnelles voire à des connaissances de réseau. Et d'autre part, il existe des compétences managériales.

L'acquisition de ces compétences à l'étranger nécessite le transfert et le développement au sein de l'organisation durant la phase du retour dans le pays d'origine. Cette acquisition favorise l'apprentissage professionnel et social pour les individus et la performance organisationnelle pour les entreprises.

Quels sont les obstacles auxquels les expatriés et leurs entreprises sont confrontés lorsqu'ils retournent en Tunisie ?

Dans le cadre de la gestion internationale des ressources humaines, la bonne gestion de la mobilité internationale semble aujourd'hui une nécessité pour réussir l'expatriation en général et le retour de l'expatriation en particulier. Le retour d'expatriation constitue un enjeu majeur pour l'entreprise dont le cadre expatrié est appelé à garder les compétences acquises à l'étranger et de les transférer.

La phase de retour d'expatriation constitue le plus souvent la phase la plus compliquée pour l'expatrié comme pour l'entreprise de son pays d'origine. En effet, l'expatrié se trouve confronté à des obstacles qui s'avèrent difficiles à surmonter en terme de transfert de compétences et d'expérience migratoire acquises à l'étranger.

L'insatisfaction sur le plan professionnel et sur le plan de la vie quotidienne est l'une des causes qui freinent la réussite du retour d'expatriation. Dans le même contexte, les postes offerts aux expatriés qui reviennent au pays n'utilisent pas souvent les connaissances et les compétences acquises à l'étranger. Ensuite, les structures et les procédures de l'organisation peuvent freiner le partage des compétences des expatriés lors de son retour. En plus, les expatriés se trouvent confrontés à des obstacles familiaux.

Comment les entreprises peuvent-elles mieux exploiter les compétences des expatriés ?

Pour savoir gérer les compétences des expatriés qui reviennent au pays, il est nécessaire pour l'expatrié de conserver des liens avec l'entreprise tout en lui offrant des possibilités de carrière. Autrement dit, les entreprises doivent mettre en œuvre des solutions qui facilitent la réinsertion de l'expatrié dans le nouvel environnement du pays d'origine.

Elles sont appelées à améliorer les opportunités de développement de carrière tout en valorisant les nouvelles compétences et ressources acquises à l'international. De plus, elles doivent prendre en compte la nécessité de l'accompagnement régulier de l'expatrié tout au long le processus migratoire et surtout durant la phase du retour d'expatriation.

Au niveau de la STEG-IS, la formation interculturelle, la préparation et l'établissement d'une convention du retour, la flexibilité ainsi que le développement du réseau d'échange et le soutien organisationnel constituent des facteurs clés à côté d'autres facteurs pour favoriser le succès de l'expatriation en général et plus précisément le transfert des compétences acquises à l'international lors du retour d'expatriation.

Pour plus d'informations, veuillez contacter Lorena Lando, Chef de mission OIM Tunisie, Tél +216 71 860 312, Email: llando@iom.int

OIM Moyen-Orient et Afrique du Nord: Flash Report

Tel: +20 227365 140/1/2 | iommenanews@iom.int | <http://www.iom.int>