



European Training Foundation

MARCHÉ DU TRAVAIL, DYNAMIQUE DES COMPÉTENCES ET POLITIQUES D'EMPLOI EN TUNISIE



Rédigé par Mongi Boughzala pour la Fondation européenne pour la formation.

Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'ETF ou des institutions de l'UE.

© Fondation européenne pour la formation, 2019
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

PRÉFACE

La Tunisie poursuit son renouveau démocratique, dont le succès ira de pair avec l'avancement des politiques de développement social et économique mises en place pour répondre aux grands défis qui ont alimenté le mouvement social depuis 2011. Les perspectives défavorables de l'emploi et les défis de l'employabilité et de l'inclusion des jeunes et autres catégories clés de la population sont au cœur des événements qui ont marqué l'histoire récente tumultueuse de la Tunisie.

La Fondation européenne pour la formation (ETF), en tant qu'agence de l'Union européenne (UE) spécialisée en développement du capital humain et en employabilité, coopère de manière systématique avec les institutions gouvernementales et civiques de la Tunisie qui œuvrent à la réussite des politiques nationales d'emploi et de formation tout au long de la vie, en particulier : les ministères (emploi et formation professionnelle, éducation, enseignement supérieur et leurs agences), les organisations sectorielles/branches professionnelles, les partenaires sociaux, les organisations de la société civile, les pouvoirs locaux, le système national de la statistique et la recherche. Ces partenaires sont les principaux destinataires de cette analyse.

Ce rapport très succinct vise à contribuer à la réflexion et au dialogue politique que l'ETF maintient avec ses partenaires nationaux. Par ailleurs, il a l'ambition de servir de source sur les principales tendances du développement des ressources humaines et du marché du travail en Tunisie, utile pour les institutions de l'UE, les partenaires internationaux et autres instances.

Avec cette étude, l'ETF reprend ses activités dans le domaine de l'information sur le marché du travail et la politique de l'emploi en Tunisie. L'analyse est basée sur les données existantes de l'Institut national de la statistique (INS), de l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) et d'autres ensembles de données, comme indiqué dans les références en fin de document. Ainsi, cette étude constitue le premier pas vers une couverture plus étendue des tendances du marché du travail et des compétences. Comme toute analyse d'un sujet aussi dynamique que le marché du travail, il sera important d'enrichir et de mettre à jour les données et tendances identifiées.

Ce rapport est structuré en deux chapitres thématiques portant principalement sur : a) les dynamiques du marché du travail et des compétences en Tunisie, en mettant l'accent sur l'incidence, les causes et les effets de l'inadéquation entre offre et demande de compétences ; b) la jeunesse sur le marché du travail. Le rapport analyse les tendances en matière d'offre et de demande, discute des problématiques liées à l'inadéquation emploi/compétences et passe en revue les principales mesures des politiques d'emploi et de formation. Par ailleurs, le chapitre 1 dresse le portrait et présente les spécificités de trois secteurs : tourisme, technologies de l'information et de la communication (TIC) et bâtiment et travaux publics (BTP).

Procéder à une analyse fine et géolocalisée de la demande de compétences et à l'identification des types d'inadéquation caractérisant le marché du travail en Tunisie est pourtant très difficile, dans l'état actuel des données disponibles et publiées. Le système national d'information et de prospective sur le marché du travail connaît quelques avancées, mais la publication et la divulgation de données, d'analyses et de tendances demeure un point faible important en Tunisie.

Les citoyens de tout groupe actif dans l'économie et la vie sociale ont pourtant besoin d'informations pertinentes, adaptées et de qualité sur les tendances des compétences et qualifications, des emplois et métiers et des secteurs créateurs d'emploi, de même que sur l'offre de formation pertinente, les défis de la reconnaissance des diplômes et tant d'autres éléments d'appui à la décision et à

l'orientation professionnelle. Dans beaucoup de pays, l'information sur le marché du travail et les compétences fait partie des services publics essentiels pour les citoyens, que le développement rapide de nouvelles sources de *data*, des techniques de *data science* et des plateformes numériques aide à transformer et à rendre largement accessible.

Le nécessaire rapprochement entre demande et offre de compétences passe par une amélioration importante de l'information. S'acheminer vers un tel système d'information sur le marché du travail et l'offre de compétences requiert une approche plus pragmatique, qui consisterait à promouvoir le partenariat et la collaboration systématiques entre les différentes institutions intéressées et représentant les ministères (emploi et formation professionnelle, éducation, enseignement supérieur et leurs agences), les branches professionnelles, les partenaires sociaux, le système national de statistique et la recherche.

L'ETF remercie toutes les institutions et les personnes qui ont contribué à cette analyse par leurs opinions et informations pertinentes.

Remerciements au professeur Mongi Boughzala, auteur du présent rapport. L'experte ETF Eduarda Castel-Branco a coordonné cette étude et formulé des commentaires et suggestions tout au long du processus de rédaction. Les commentaires et recommandations des collègues ETF Thierry Foubert et Francesca Rosso ont été pris en considération dans la version finale du rapport.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE.....	3
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	7
1. EMPLOI, DÉSÉQUILIBRES ET MÉSAPPARIEMENT	10
1.1 Démographie et structure de la population active (l'offre de travail).....	10
1.2 Évolution de la demande de travail.....	21
1.3 Déséquilibres et mésappariement sur le marché du travail.....	31
1.4 La migration des travailleurs.....	40
1.5 Portraits synthétiques de trois secteurs	42
2. LES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	47
2.1 Jeunes et difficultés d'insertion et de transition vers l'emploi	47
2.2. Les politiques actives du marché du travail	60
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	65
ACRONYMES.....	69
BIBLIOGRAPHIE	70

Liste des tableaux

Tableau 1.1	Population d'âge actif (15 ans et plus) par tranche d'âge	12
Tableau 1.2	Taux d'activité par sexe (population active de plus de 15 ans)	13
Tableau 1.3	Taux d'activité des femmes par tranche d'âge	14
Tableau 1.4	Évolution de la population active par niveau d'éducation.....	15
Tableau 1.5	Répartition de la population active par niveau d'éducation et par sexe, 2016 et 2017	15
Tableau 1.6	Taux de croissance annuel de la population active par niveau d'éducation et par sexe	16
Tableau 1.7	Nombre d'étudiants inscrits par domaine d'étude	17
Tableau 1.8	Diplômés par domaine d'étude	18
Tableau 1.9	Évolution du nombre d'inscrits en formation professionnelle secondaire par diplôme et par sexe (public et privé).....	19
Tableau 1.10	Taux d'inscription en formation professionnelle	20
Tableau 1.11	Taux d'utilisation des capacités des centres de formation professionnelle.....	21
Tableau 1.12	Répartition du nombre d'employés par âge et genre	23
Tableau 1.13	Répartition des employés par niveau d'éducation et par genre, 2015–17	24
Tableau 1.14	Répartition des employés par secteur d'activité et genre.....	24
Tableau 1.15	Répartition des employées femmes par secteur d'activité et statut professionnel.....	25
Tableau 1.16	Répartition des employés par secteur d'activité, statut et genre, 2017	27
Tableau 1.17	Nombre moyen d'employés par entreprise (secteur privé).....	30
Tableau 1.18	Évolution du taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur par sexe, 2006–17	31
Tableau 1.19	Répartition des chômeurs de l'enseignement supérieur selon le diplôme	32
Tableau 1.20	Nombre de chômeurs inscrits auprès de l'ANETI par niveau d'éducation	33
Tableau 1.21	Déficit de qualifications, 2013 et 2016	33
Tableau 1.22	Postes vacants déclarés à l'ANETI par secteur et par phase de traitement	34

Tableau 1.23	Évolution du nombre de postes vacants annulés par manque de personnel qualifié et taux de mésappariement, 2013–17	35
Tableau 1.24	Mésappariement par professions (durée >3 mois)	35
Tableau 1.25	Mésappariement (trois mois ou plus) par groupe de professions	36
Tableau 1.26	Répartition des jeunes travailleurs sous-qualifiés ou surqualifiés par type de professions	38
Tableau 1.27	Répartition des jeunes employés selon le sexe et les grands groupes de la nomenclature nationale des professions	39
Tableau 1.28	Niveau d'insatisfaction/de satisfaction des jeunes employés du point de vue du mésappariement	39
Tableau 1.29	Part de la valeur ajoutée du secteur des TIC	43
Tableau 1.30	Emplois directs du tourisme (hôtellerie)	44
Tableau 1.31	Répartition des employés dans le BTP par statut professionnel	46
Tableau 2.1	Répartition des jeunes selon l'âge et le sexe, 2013	48
Tableau 2.2	Évolution de la répartition des jeunes selon l'âge et le sexe, 2015–17	48
Tableau 2.3	Répartition des jeunes de 15 à 29 ans selon le sexe et le niveau d'éducation	50
Tableau 2.4	Répartition des jeunes selon l'âge, le sexe et le niveau d'éducation, 2016	51
Tableau 2.5	Répartition des jeunes selon leur occupation	52
Tableau 2.6	Part de NEET (ni étudiant, ni employé ni en formation) chez les 15–24 ans	52
Tableau 2.7	Taux d'activité des femmes par tranche d'âge	52
Tableau 2.8	Répartition des jeunes travailleurs selon le sexe et les grands groupes de professions (nomenclature tunisienne)	54
Tableau 2.9	Évolution du taux de chômage des jeunes (15–29 ans)	56
Tableau 2.10	Taux de chômage des jeunes de 15–24 ans selon le sexe	56
Tableau 2.11	Répartition des jeunes chômeurs selon l'âge, le sexe et le niveau d'éducation	57
Tableau 2.12	Répartition des chômeurs de l'enseignement supérieur selon la nature de leur diplôme (nombre de diplômés chômeurs)	58
Tableau 2.13	Raisons de ne pas être actif	58
Tableau 2.14	Répartition des jeunes selon les étapes de la transition	59
Tableau 2.15	Jeunes ayant achevé leur transition	59
Tableau 2.16	Durée moyenne de transition	59

Liste des graphiques

Graphique 1.1	Taux de croissance démographique, 1970–2017	10
Graphique 1.2	Évolution de la population totale et de la population active	11
Graphique 1.3	Évolution de la population de 15 ans et plus, 1970–2017	11
Graphique 1.4	Taux de croissance de la population d'âge actif	12
Graphique 1.5	Évolution de la part de la population rurale	12
Graphique 1.6	Raisons de la non-activité par sexe et par type de région	13
Graphique 1.7	Évolution du nombre d'étudiants inscrits dans les universités publiques	16
Graphique 1.8	Croissance de l'emploi total, 2005–15	22
Graphique 1.9	Nombre total de chômeurs, 1997–2017	22
Graphique 1.10	Taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans	23
Graphique 1.11	Absorption des diplômés du supérieur par secteur, 1975, 2000 et 2011	30
Graphique 1.12	Chômage par niveau d'éducation	32
Graphique 1.13	Répartition des jeunes chômeurs selon les principaux obstacles à l'emploi	37
Graphique 1.14	Évolution du nombre de Tunisiens à l'étranger par région de résidence	40
Graphique 1.15	Évolution de la répartition des Tunisiens résidents à l'étranger par pays après la révolution tunisienne	41
Graphique 1.16	Évolution du niveau éducatif des Tunisiens résidents à l'étranger d'âge actif	41
Graphique 1.17	Évolution du volume des exportations de services du secteur des TIC	43
Graphique 1.18	Part des TIC dans les exportations de biens et de services	44
Graphique 1.19	Évolution du nombre de touristes, 2010–16	45
Graphique 2.1	Population âgée de 15 à 29 ans (% de la population totale)	49
Graphique 2.2	Population âgée de 0 à 14 ans (% de la population totale)	49
Graphique 2.3	Évolution du taux de fertilité, 1980–2016	49
Graphique 2.4	Répartition des jeunes employés par grands secteurs d'activité	53
Graphique 2.5	Groupes cibles des PAMT	61

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

L'objectif de cette étude est principalement d'explorer et d'analyser les diverses formes de déséquilibres qui caractérisent le marché du travail tunisien, ainsi que la dynamique qui en découle – notamment en termes de mobilité de la force de travail entre les régions et au niveau international, et de politiques d'emploi.

L'étude est organisée en deux chapitres. Le premier chapitre décrit ces déséquilibres et essaie d'en comprendre la genèse tout en accordant une attention particulière au mésappariement des qualifications. Quelle est l'ampleur de ce mésappariement et dans quels domaines se manifeste-t-il principalement ? Malgré son importance, cette question n'avait jusqu'alors été que peu traitée dans le contexte tunisien – à l'exception de quelques tentatives partielles (Boughzala, 2011 et 2017 ; ONEQ, 2013) –, et ce en partie à cause du manque de données sur la demande de travail et les besoins des entreprises en matière de professions et de qualifications¹.

Le deuxième chapitre porte sur la situation des jeunes sur le marché du travail. En effet, ce sont eux les plus concernés par le défi du chômage et par l'inadéquation entre les qualifications produites et celles demandées par l'économie.

Le marché du travail tunisien est caractérisé par des déséquilibres forts et persistants au niveau de l'offre et de la demande totale de travail et de la structure des qualifications. Ce déséquilibre se manifeste sous forme de chômage et d'un décalage entre les qualifications recherchées par les employeurs et celles produites par le système d'éducation et de formation – décalage qui s'explique en partie par l'imperfection du système d'information du marché du travail. Il est donc essentiel de renforcer et de mieux intégrer ce système, afin d'agir sur ces déséquilibres à la fois au niveau de l'offre et de la demande de travail.

Sur le plan de l'offre, malgré le ralentissement de la croissance démographique depuis le milieu des années 1990, la population active continue d'augmenter et la pression sur le marché du travail est appelée à persister. Cette pression résulte de plusieurs facteurs.

Tout d'abord, on observe une explosion du nombre de jeunes diplômés, surtout de l'enseignement supérieur, et une évolution de la structure de la population active. Les deux tiers des diplômés étant des jeunes femmes, on peut s'attendre à terme à une augmentation importante du taux d'activité des femmes – en dépit de tous les obstacles auxquels elles se heurtent et de la faiblesse actuelle de ce taux. Au cours de la dernière décennie, la croissance démographique a de plus enregistré une reprise légère mais non négligeable résultant de deux effets : (i) l'effet d'écho de l'explosion démographique des années 1980–90, les enfants nés au cours de cette période ayant atteint l'âge du mariage ; et (ii) une augmentation passagère de la fertilité. Cette reprise démographique se répercutera sur le marché du travail au cours de la prochaine décennie.

L'aspect le plus remarquable de l'évolution de la population concerne le nombre d'étudiants et de diplômés des universités tunisiennes qui a triplé en 15 ans (entre 1995 et 2010) et la place des jeunes femmes. On compte aujourd'hui plus de femmes que d'hommes parmi les diplômés de l'enseignement supérieur et parmi les jeunes diplômés actifs. Il y a pourtant deux fois plus de jeunes

¹ Ce manque de données est particulièrement flagrant s'agissant de la demande future, qui est pourtant censée guider les choix du système de formation et d'éducation en vue d'offrir les qualifications appropriées et de mieux préparer les jeunes à l'emploi.

femmes diplômées au chômage : le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est principalement un chômage de femmes. Le nombre d'étudiants et de diplômés a atteint un pic en 2009/2010 (360 000 étudiants rien que pour les universités publiques et autour de 100 000 diplômés) et tend maintenant à baisser. Notons toutefois que tant l'impact de cette croissance rapide sur le déséquilibre du marché du travail que la prédominance et l'émergence du rôle des femmes diplômées n'en sont qu'à leurs débuts.

Le déséquilibre au sein du marché du travail reflète aussi l'insuffisance de la demande globale de travail et l'inadéquation des structures de cette demande. Cette insuffisance se ressent surtout au niveau de la main-d'œuvre qualifiée. Le besoin de faire évoluer les chaînes de valeur et de passer à des activités plus productives nécessitant plus de main-d'œuvre qualifiée fait l'objet d'un consensus mais pas encore d'un plan d'action national. Relever ce défi, le plus important du pays, implique de développer de nouvelles entreprises plus modernes et plus grandes capables d'offrir des emplois formels et plus satisfaisants pour les jeunes. Le tissu actuel est dominé par les microentreprises et les petites entreprises, en majorité informelles et incapables d'offrir les conditions de travail auxquelles aspirent les jeunes en recherche d'emploi. La mutation vers un secteur privé plus moderne et plus performant est fondamentale et indispensable pour le développement du pays et pour une meilleure harmonisation entre l'offre et la demande de travail et de qualifications. Mais une telle mutation ne se fera pas toute seule. Plusieurs réformes et actions (relatives au climat des affaires, à la politique industrielle, etc.) restent à entreprendre. Il s'agit aussi de créer les incitations et le cadre légal et institutionnel pour que les investisseurs ne soient plus tentés par l'informalité et cessent de préférer les petites unités faciles à camoufler plutôt que d'opérer au niveau international et d'accéder aux technologies les plus performantes.

Les jeunes, notamment les jeunes diplômés, et encore plus les jeunes femmes, sont peu attirés par les emplois informels et préfèrent souvent continuer de chercher un emploi formel conforme à leurs attentes plutôt que de s'installer dans un emploi informel. Et lorsqu'ils acceptent de travailler dans l'informel par nécessité, c'est sans satisfaction et en considérant que leur transition vers l'emploi n'est pas achevée. Certains, et ils sont nombreux, surtout parmi les femmes, abandonnent et quittent le marché du travail : ce sont les inactifs découragés (comptés parmi les actifs selon la définition large de la population active).

Le nombre de jeunes chômeurs était et demeure très élevé : plus des deux tiers des chômeurs du pays ont moins de 30 ans, et 85 % ont moins de 35 ans. Le chômage touche davantage les jeunes instruits, et plus encore les femmes diplômées de l'enseignement supérieur. C'est un chômage persistant qui s'est récemment aggravé (au cours de la dernière décennie 2007–17). Pour les jeunes de la tranche d'âge 15–29, il fluctue autour de 33 % depuis 2013 alors qu'il était de 25 % il y a dix ans².

Alors que pour l'ensemble de la population active (15 ans et plus) il est bien connu que le taux de chômage des femmes est deux fois supérieur à celui des hommes (12,5 % pour les hommes contre 22,7 % pour les femmes en 2017, selon les données de l'INS), il est à noter que cet écart tend à disparaître entre les jeunes femmes et les jeunes hommes. La situation s'est même renversée en 2015.

La discordance entre les qualifications recherchées par les entreprises et celles offertes se traduit plus par l'insatisfaction des employeurs et des employés que par l'impossibilité de pourvoir des postes

² En faisant abstraction des perturbations au cours des années exceptionnelles qui ont suivi la révolution (inachevée) de 2011.

ouverts. Le déficit de qualifications ('skill gap'), la sous et la surqualification, et la transition lente des jeunes vers l'emploi sont des symptômes de cette discordance, suffisamment importants pour que soient entreprises des mesures radicales de réforme du système d'éducation et de formation et de développement du système d'information du marché du travail. En revanche, l'incidence de ce mésappariement ('mismatch') sur la capacité à pourvoir des postes vacants semble plutôt faible, et son ampleur réelle reste indéterminée.

En attendant, il est crucial de trouver des solutions au problème des nombreux chômeurs (plus de 600 000) produits par le système en vigueur. Ces solutions passent par la mobilité, la formation continue, la migration, etc. Tout un dispositif de politique active du marché du travail (PAMT) a été mis en œuvre, dont les interventions portent essentiellement sur (i) la formation, (ii) la subvention de l'emploi, (iii) l'aide à l'emploi et à la réinsertion sur le marché du travail et (iv) la promotion de l'entrepreneuriat. Il est établi que ces interventions ont produit un impact positif en aidant les jeunes à acquérir une première expérience professionnelle et à s'insérer sur le marché du travail. Notons toutefois qu'elles ciblent en premier lieu les diplômés de l'enseignement supérieur et que rien – ou peu – n'est spécialement prévu en faveur des régions, du milieu rural ou des femmes, sachant que les diplômés de l'enseignement supérieur représentent moins du quart des jeunes et du tiers des chômeurs. Si 70 % des bénéficiaires des programmes de PAMT sont des jeunes femmes, ce n'est pas du fait d'un traitement privilégié mais parce qu'elles sont davantage représentées parmi les diplômés et les chômeurs. Et si les jeunes des régions intérieures sont défavorisés, c'est en raison de la pauvreté du tissu économique de leur région qui offre peu de possibilités d'emploi (quelle que soit sa forme : stage, emploi subventionné, etc.) et donc de bénéficier des instruments existants. Les chiffres plaident en faveur d'une répartition plus équitable des ressources entre les diplômés du supérieur et les sortants du secondaire, entre hommes et femmes et entre les diverses régions du pays.

Il convient également de noter que les interventions de PAMT visant la promotion de l'entrepreneuriat et le lancement de startups se sont avérées coûteuses et peu efficaces – seuls 3 % des jeunes s'y intéressent et à peine 1 % vont jusqu'au bout.

1. EMPLOI, DÉSÉQUILIBRES ET MÉSAPPARIEMENT

Le marché du travail tunisien souffre d'un chômage élevé qui touche essentiellement les jeunes, les femmes et les diplômés. Cette situation reflète une série de déséquilibres : un déséquilibre entre l'offre totale et la demande totale de travail, surtout entre l'offre et la demande de travail qualifié ; un déséquilibre entre l'emploi des hommes et celui des femmes ; et un déséquilibre structurel entre les qualifications disponibles et celles demandées par les entreprises et nécessaires au développement du pays. Ce mésappariement des qualifications signifie que, malgré le chômage excessif des diplômés, les entreprises ont des difficultés à trouver des profils qualifiés répondant à leurs attentes et qu'il existe un problème structurel d'adéquation et de communication entre, d'une part, le système de formation et d'éducation qui produit les qualifications et, d'autre part, les entreprises en demande de main-d'œuvre qualifiée.

Le déséquilibre est avant tout global et lié à divers facteurs d'offre et de demande de travail. Le facteur démographique, combiné à une rapide transformation de la structure de la force de travail, constitue le facteur principal au niveau de l'offre. La faible croissance de la demande de travail et la structure de l'emploi et des emplois vacants sont les principaux indicateurs du déséquilibre au niveau de la demande.

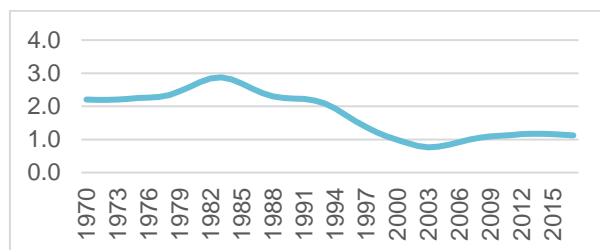
1.1 Démographie et structure de la population active (l'offre de travail)

1.1.1 Le facteur démographique

L'étude du facteur démographique requiert d'examiner l'évolution de la population totale, de la population d'âge actif et de la population active par tranche d'âge, genre et niveau d'éducation. Il apparaît qu'en dépit du net ralentissement de la croissance démographique depuis le milieu des années 1990, la population active a continué d'augmenter et la pression sur le marché du travail persiste. Cette pression est accentuée par la croissance exceptionnelle du nombre de jeunes diplômés, surtout de l'enseignement supérieur mais aussi du secondaire et de la formation professionnelle, et par l'évolution inéluctable du taux d'activité féminine – même si le désir des femmes d'accéder au marché du travail continue à être freiné.

Comme l'indique le graphique 1.1, il est important de rappeler que la Tunisie a connu une explosion démographique qui a atteint son apogée durant les années 1980 (le taux de croissance démographique dépassait alors les 2,5 %) et a pris fin au milieu des années 1990 quand ce taux est passé en dessous de la barre des 2 %, pour finalement atteindre 1 % avant 2000. Cette croissance rapide a donné lieu, 20 à 25 ans plus tard, c'est-à-dire entre 2000 et 2010, à une très forte augmentation du nombre de jeunes et de la population d'âge actif.

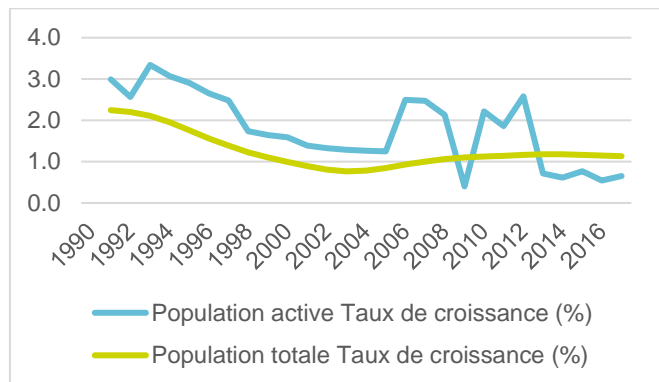
GRAPHIQUE 1.1 TAUX DE CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE, 1970–2017



Source : données de la Banque mondiale (WBI) et de l'INS

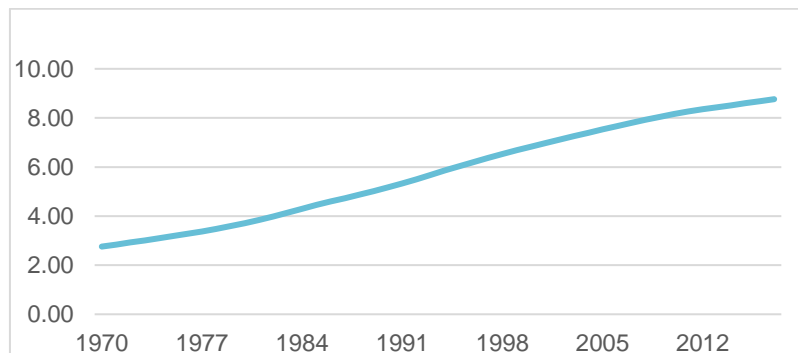
La population d'âge actif a ainsi connu une période de croissance très rapide entre 1980 et 1995 : elle est passée de 3,7 millions à plus de 6 millions de personnes, avec un taux de croissance oscillant autour de 3,5 %. La croissance de la population active a ralenti à partir de 1995, tout en restant plus élevée que celle de la population totale (graphique 1.2). L'examen de la population par tranche d'âge au cours de la décennie 2006–15 montre que le nombre de jeunes augmente toujours mais à un rythme qui s'affaiblit.

GRAPHIQUE 1.2 ÉVOLUTION DE LA POPULATION TOTALE ET DE LA POPULATION ACTIVE (%)



Source : données de la Banque mondiale (WDI)

GRAPHIQUE 1.3 ÉVOLUTION DE LA POPULATION DE 15 ANS ET PLUS, 1970–2017 (%)



Source : données de la Banque mondiale (WBI) et de l'INS

Il est incontestable que la Tunisie est parvenue à un stade avancé de sa transition démographique et que son taux de croissance démographique est en train de se stabiliser autour de 1 %³ (sous l'effet de l'éducation, de la baisse de la fertilité, du recul de l'âge du mariage, etc.) – ce qui se répercute sur la population d'âge actif et, partant, sur la population active. L'impact sur la population active sera encore plus net dans une décennie. Cependant, d'autres facteurs déterminants vont très probablement contrecarrer l'effet démographique pur et faire durer la pression de l'offre sur le marché du travail. Deux facteurs sont à noter : (i) il faudra beaucoup de temps à l'économie pour absorber les plus de 600 000 chômeurs actuels ; et (ii) il faut s'attendre à un changement structurel concernant le taux d'activité de la population féminine (ainsi peut-être que de la population masculine, mais dans

³ Il est remarquable que le taux de croissance démographique, après avoir atteint un minimum de 0,7 % par an en 2005/2006, a de nouveau augmenté et dépassé la barre de 1 % – mais cette augmentation ne reflète pas une reprise permanente de la fertilité. Elle est davantage due à un effet d'écho, l'effet retardé de l'explosion du nombre de jeunes nés dans les années 1980/1990 et qui ont atteint l'âge du mariage. C'est donc un effet transitoire qui va s'estomper au cours de la prochaine décennie.

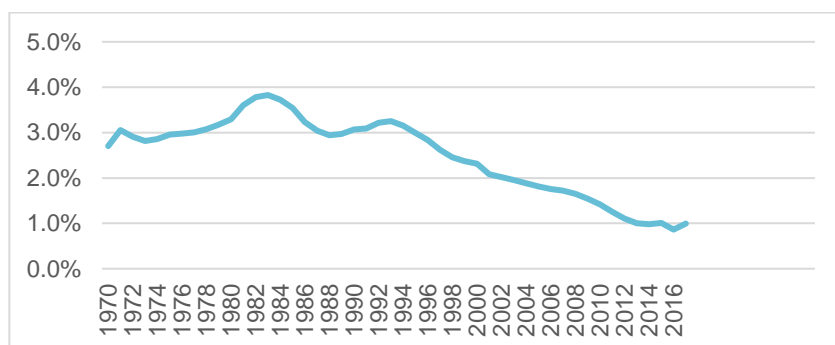
une moindre mesure). À ces facteurs s'ajoute celui de l'exode rural, qui accroît la pression sur le milieu urbain.

TABLEAU 1.1 POPULATION D'ÂGE ACTIF (15+) PAR TRANCHE D'ÂGE (EN MILLIERS)

	15-19	20-24	25-29	15-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80+	15+
2015	837,9	937,3	947,0	2 722,2	997,0	827,8	737,4	691,9	659,2	542,2	430,9	265,6	223,4	168,9	214,2	8 480,5
2016	854,7	956,5	966,5	2 777,7	943,5	844,8	752,7	706,2	672,8	553,3	439,8	271,2	228,0	172,3	218,6	8 581
2017	866,2	969,2	978,6	2 814	965,2	856,2	763,0	715,6	681,7	560,6	445,7	274,9	230,9	174,3	221,2	8 694,4

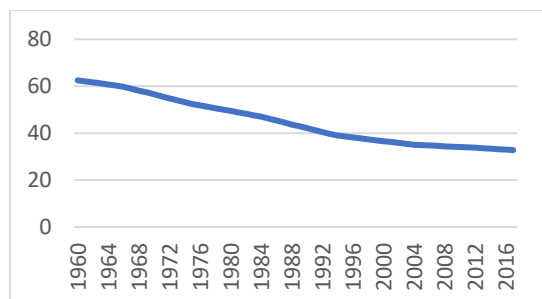
Source : INS

GRAPHIQUE 1.4 TAUX DE CROISSANCE DE LA POPULATION D'ÂGE ACTIF



Source : données de la Banque mondiale (WDI) et de l'INS

GRAPHIQUE 1.5 ÉVOLUTION DE LA PART DE LA POPULATION RURALE (%)



Source : données de la Banque mondiale (WDI)

1.1.2. L'évolution du taux d'activité

La grande question est de savoir si le taux d'activité des femmes va rester faible, c'est-à-dire proche de son taux actuel d'environ 26 %, et ce malgré tous les progrès incontestables réalisés par ces dernières en termes d'émancipation et surtout d'éducation. Les deux tiers des étudiants et des diplômés des universités tunisiennes sont des filles. Ce paradoxe perdurera-t-il encore longtemps ? La persistance de la faiblesse du taux d'activité des femmes en Tunisie (et plus encore dans le reste des pays musulmans voisins) est bien connue. Ce taux n'a enregistré qu'une très faible hausse – de 23,6 à 26,5 % – entre 1990 et 2017 (voir tableau 1.2), et reste parmi les plus faibles du monde. L'essentiel est de comprendre les raisons d'une telle stagnation, et de déterminer si un changement se profile.

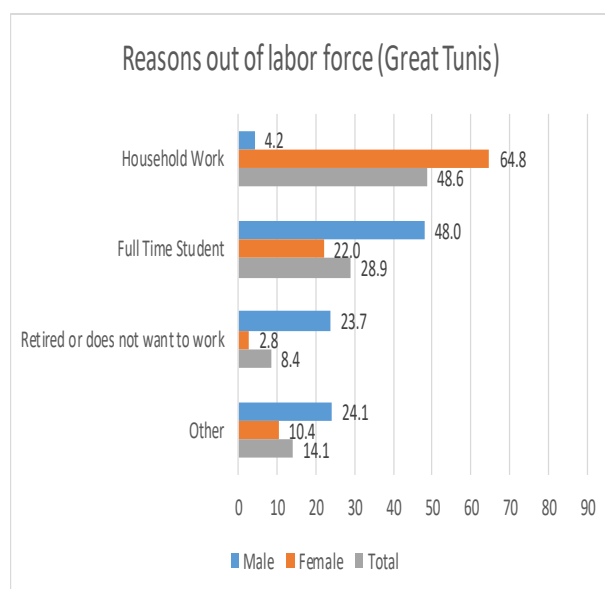
TABLEAU 1.2 TAUX D'ACTIVITÉ PAR SEXE (POPULATION ACTIVE DE PLUS DE 15 ANS)

Année	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	23,6	24,4	24,5	24,7	24,8	24,9	24,9	25,8	25,6	26,0	26,6	26,5
Hommes	67,9	67,3	67,7	68,0	68,7	69,5	70,1	70,3	70,0	68,8	68,5	68,3
Total	45,5	45,6	45,9	46,2	46,5	46,9	47,2	47,8	47,4	47,1	47,2	47,0

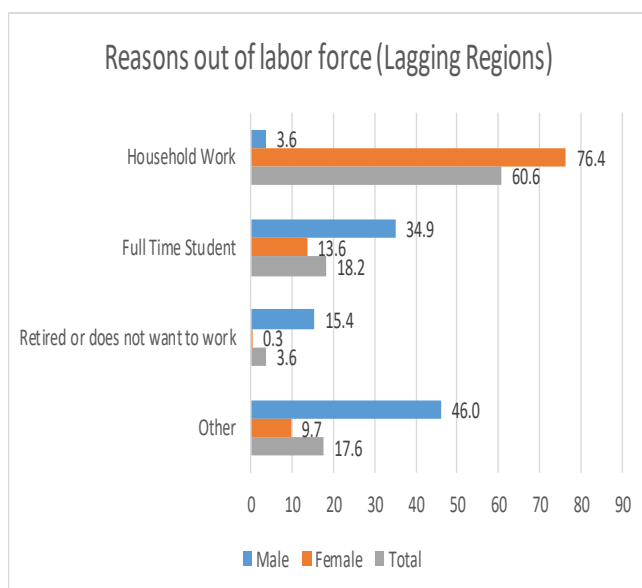
Source : données de l'INS et de la Banque mondiale (WDI).

Le faible taux d'activité des femmes est préoccupant, non seulement à cause de l'impact que cela peut avoir sur le niveau de l'offre de travail – et de la pression associée du point de vue de l'équilibre (ou du déséquilibre) du marché du travail – et à cause de la perte de capital humain que représente la non-participation des femmes aux activités productives, mais aussi parce que ce taux est en flagrante contradiction avec les performances intellectuelles des femmes⁴. Les travaux de Ayed-Mouelhi & Goaiéd (2018) et de Hanmer et al. (2018), qui se fondent sur les données de l'enquête sur le marché du travail en Tunisie (*Tunisia Labour Market Panel Survey*, ou TLMPs) réalisée par l'Economic Research Forum en 2014, se sont penchés sur les raisons d'un tel taux. Le premier travail a confirmé l'importance du facteur socio-culturel et du niveau d'éducation, du statut familial, de la charge familiale, du lieu du travail et des opportunités d'emploi disponibles. Le second travail insiste plus sur la disponibilité des emplois et sur l'écart de salaire entre hommes et femmes. Les deux travaux tirent leurs résultats de calculs économétriques permettant d'estimer la probabilité qu'une femme accède au marché du travail. On retient que la mobilité de la femme est plus limitée que celle de l'homme et qu'il est clair que le facteur culturel pèse négativement. Cependant, les autres facteurs reflétant un calcul rationnel du coût d'opportunité du temps consacré au travail (lieu et conditions de travail, gardiennage des enfants et charges familiales, salaires, etc.), et qui sont susceptibles d'évoluer, sont importants. Ces facteurs contrôlables méritent plus d'attention.

GRAPHIQUE 1.6 RAISONS DE LA NON-ACTIVITÉ PAR SEXE ET PAR TYPE DE RÉGION



⁴ Potentiellement menacées par la montée de l'islamisme.



Source : Hanmer et al. (2018), d'après les résultats de l'enquête TLMPS de 2014

Les contraintes sociales et culturelles sont certes difficiles à surmonter, mais on peut conjecturer que l'augmentation récente du taux d'activité des femmes de 25 à 26,5 % entre 2012 et 2017 marque très certainement le début d'un changement structurel important. La transition passe par des réformes au niveau règlementaire et une mutation politique. L'amélioration de la prise en charge et du gardiennage des enfants, de la sécurité et des conditions de travail et de transport en faveur des femmes, l'élimination de la discrimination contre les femmes en termes de salaires et de promotion dans le travail et surtout la prise en charge du coût de la maternité par la société (au lieu de l'entreprise qui emploie les femmes) peuvent provoquer une augmentation significative du taux d'activité des femmes. Ce sont les femmes elles-mêmes qui sont susceptibles de revendiquer et de défendre les changements nécessaires, et leur avantage éducatif pourra être un facteur de succès. Les données statistiques disponibles révèlent déjà que les femmes jeunes (qui sont aussi les plus instruites) sont beaucoup plus présentes sur le marché du travail (tableau 1.3). Le tableau 1.5 nous indique plus précisément que le nombre de femmes actives diplômées de l'enseignement supérieur a déjà dépassé celui des hommes et que ce nombre augmente très rapidement (à plus de 7 % par an en 2017 comme précisé dans le tableau 1.6). Même si ces femmes diplômées rencontrent plus de difficultés à s'insérer, leur présence de plus en plus massive finira par engendrer des réactions et donc des ajustements structurels au niveau politique, qui se répercuteront sur le taux d'activité féminine. Ce processus sera par ailleurs renforcé à long terme par le ralentissement de la croissance démographique.

TABLEAU 1.3 TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES PAR TRANCHE D'ÂGE

Âge	25–29	30–34	39–35	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69
2015	47,6	44,3	37,7	32,6	27,0	19,6	13,0	5,9	3,1
2016	62,2	52,2	34,8	24,7	20,1	15,0	8,6	3,4	1,3
2017	60,4	51,1	36,4	25,6	21,0	15,8	9,3	3,2	1,2

Source : données de l'INS, calculs de l'auteur

Le ralentissement des taux d'activité est une tendance qui affecte en réalité toutes les catégories de jeunes Tunisiens (femmes et hommes, riches et pauvres) et constitue un phénomène préoccupant. Les résultats de l'enquête sur la transition vers la vie active (ETVA) réalisée par l'Organisation internationale

du travail (OIT) en 2013 montrent que 17,9 % des jeunes inactifs âgés de 15 à 29 ans ne sont ni actifs ni scolarisés ni en formation, et font donc partie des NEET (de l'anglais 'neither in employment nor in education or training') – il est à noter que le taux de NEET était de 32,2 % selon la même source. Dans l'analyse du phénomène NEET détaillée au chapitre 2 de ce rapport (« Les jeunes sur le marché du travail »), il est indiqué que le taux de NEET (tranche d'âge 15–24) a tendance à augmenter, selon les données de l'enquête nationale sur la population et l'emploi (ENPE) de l'INS.

1.1.3. Évolution de la structure de la population active

L'effet de l'augmentation de l'offre de travail se ressent donc non seulement globalement en termes de taille de la population active mais aussi, et plus encore, en termes de structure de cette même population, par âge, genre et surtout niveau d'éducation : en 2017, 60 % de la population active totale a fait au moins des études secondaires, ce qui représente un immense progrès par rapport aux années 1960 ou même aux années 1980, quand ce taux ne dépassait pas les 30 %. L'évolution la plus remarquable concerne le nombre d'étudiants et de diplômés des universités tunisiennes qui a triplé en 15 ans (entre 1995 et 2010). Un pic de 360 000 étudiants rien que pour les universités publiques (et autour de 100 000 diplômés) a été atteint en 2009/2010. Depuis, ce nombre est à la baisse sous l'effet de la transition démographique. Il est aussi à souligner que l'évolution du nombre d'étudiants et de diplômés a été marquée par la présence croissante de jeunes femmes qui comptent aujourd'hui pour près des deux tiers et occupent souvent la tête du palmarès.

TABLEAU 1.4 ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE PAR NIVEAU D'ÉDUCATION (%)

	1965	1975	1984	1994	2001	2006	2011	2015	2017
Primaire ou analphabètes	91,7	85,7	76,8	64	60	54	45	41,1	40,4
Secondaire	7,1	12,8	20	29	30	31	38	37,6	37,5
Supérieur	1,2	1,4	3,3	7	10	15	17	21	22,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : INS pour les années récentes ; Institut tunisien de la compétitivité et des études quantitatives (ITCEQ) pour les années 1965–2006

TABLEAU 1.5 RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE PAR NIVEAU D'ÉDUCATION ET PAR SEXE, 2016 ET 2017

2016						
	Analpha-bète	Primaire	Secondaire	Supérieur	Non déclaré	Total
Total	316 900	1 351 100	1 513 100	855 300	11 000	4 047 400
Hommes	217 300	1 106 200	1 137 600	417 100	6 700	2 884 900
Femmes	99 600	244 800	375 500	438 100	4 300	1 162 300
2017						
Total	315 000	1 336 700	1 529 800	900 900	1 800	4 084 200
Hommes	210 700	1 091 400	1 177 100	430 100	1 300	2 910 600
Femmes	104 400	245 300	352 600	470 800	500	1 173 600

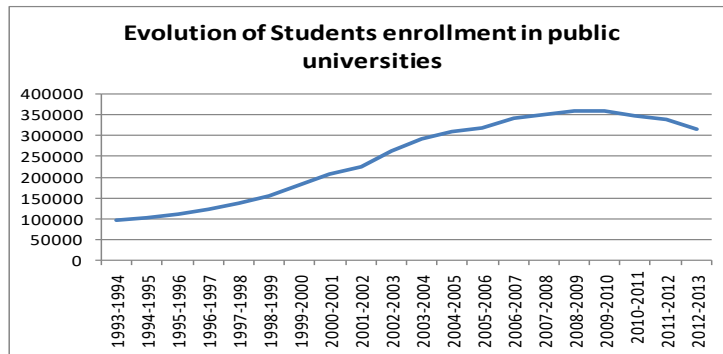
Source : INS

TABLEAU 1.6 TAUX DE CROISSANCE ANNUEL DE LA POPULATION ACTIVE PAR NIVEAU D'ÉDUCATION ET PAR SEXE (%)

	Analphabète	Primaire	Secondaire	Supérieur
Total	-0,58	-1,06	1,10	5,34
Hommes	-3,05	-1,34	3,48	3,10
Femmes	4,82	0,20	-6,10	7,46

Source : données de l'INS, calculs de l'auteur

GRAPHIQUE 1.7 ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTUDIANTS INSCRITS DANS LES UNIVERSITÉS PUBLIQUES



Source : données du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique

L'inadéquation de la formation transparaît déjà à travers la répartition des étudiants par domaine d'étude. En 2017, près de la moitié suivent encore des études sociales et d'humanités. Et ceux qui suivent des études techniques et scientifiques ont souvent autant de difficultés à s'insérer sur le marché du travail, sinon plus. Les taux de chômage pour ces catégories, nous allons le voir, sont plutôt plus élevés. Ce n'est pas étonnant, car les mécanismes et les moyens nécessaires pour adapter les formations et les enseignements aux besoins sont faibles et insuffisants, y compris dans le cas des études techniques et scientifiques. Il est nécessaire d'identifier d'une manière beaucoup plus fine les types d'enseignements et de formations techniques et scientifiques correspondant aux qualifications demandées. On verra que le taux de chômage est non seulement plus élevé pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, mais qu'il l'est encore plus pour ceux des disciplines dites scientifiques.

TABLEAU 1.7 NOMBRE D'ÉTUDIANTS INSCRITS PAR DOMAINE D'ÉTUDE

Indicateur	2012	2013	2014	2015	2016
Formation des formateurs et sciences de l'éducation	994	884	914	840	3 396
Arts	14 315	12 465	11 319	10 834	10 398
Lettres	43 522	40 121	36 925	32 636	29 310
Affaires commerciales et administratives	41 656	40 477	39 548	36 744	36 758
Droit	18 793	17 688	16 889	15 615	14 594
Journalisme et sciences de l'information	1 408	1 361	1 449	1 418	1 413
Sciences sociales et du comportement	16 208	17 911	18 328	16 284	16 540
Mathématiques et statistiques	4 982	4 720	4 113	3 468	3 189
Sciences informatiques et télécommunications	43 493	39 930	37 149	30 993	28 490
Sciences de la vie	8 497	8 487	7 872	7 335	7 309
Sciences physiques	15 191	15 643	14 744	12 300	11 256
Industrie de transformation et de traitement	4 500	4 643	4 612	4 184	3 745
Architecture et bâtiment	7 188	7 167	7 006	6 363	6 105
Ingénierie et techniques apparentées	45 576	44 932	45 331	40 664	37 216
Sciences vétérinaires	420	418	373	342	305
Agriculture, sylviculture et halieutique	5 753	5 592	5 303	4 902	4 256
Santé	20 958	20 989	20 529	20 610	19 480
Protection de l'environnement	2 147	2 021	1 825	1 076	910
Services de transport	1 501	1 364	1 633	1 637	1 583
Services aux particuliers	6 193	6 091	6 021	5 829	5 408
Total	303 295	292 904	281 883	254 074	241 661

Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique

TABLEAU 1.8 DIPLÔMÉS PAR DOMAINE D'ÉTUDE

Domaine d'étude	2012	2013	2014	2015	2016
Formation des formateurs et sciences de l'éducation	366	508	189	216	231
Arts	4 692	4 141	3 791	2 862	2 918
Lettres	8 916	7 222	7 154	6 924	6 653
Affaires commerciales et administratives	9 889	9 031	8 743	8 570	8 207
Droit	3 317	2 688	3 204	3 055	3 050
Journalisme et sciences de l'information	263	337	343	329	275
Sciences sociales et du comportement	2 996	2 395	2 894	3 235	3 125
Mathématiques et statistiques	876	685	645	727	717
Sciences informatiques et télécommunications	11 960	10 728	10 251	8 966	7 903
Sciences de la vie	1 898	1 815	1 898	2 070	2 264
Sciences physiques	3 407	3 094	3 116	3 424	3 526
Industrie de transformation et de traitement	1 580	1 438	1 480	1 112	1 416
Architecture et bâtiment	1 545	1 443	1 540	1 469	1 542
Ingénierie et techniques apparentées	8 184	7 494	8 234	8 557	8 610
Sciences vétérinaires	90	66	80	66	66
Agriculture, sylviculture et halieutique	1 034	840	963	833	1 013
Santé	4 708	4 593	4 297	3 676	3 979
Protection de l'environnement	526	502	559	316	279
Services de transport	358	426	357	442	369
Services aux particuliers	1 959	1 682	1 239	1 372	1 313
Total	68 564	61 128	60 977	58 221	57 456

Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique

Par ailleurs, le système éducatif est axé sur l'enseignement secondaire général et l'enseignement supérieur classique tandis que, malgré les multiples tentatives, la place de la formation professionnelle demeure très modeste. La formation professionnelle secondaire totalise près de 50 000 inscrits contre près de 900 000 pour les collèges et lycées, ce qui équivaut à moins de 6 %. Même en ajoutant les jeunes inscrits en programmes d'apprentissage et ceux qui sont en BTS (brevet de technicien supérieur), la part des jeunes en formation professionnelle reste autour de 8 %, ce qui est très faible.

TABLEAU 1.9 ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INSCRITS EN FORMATION PROFESSIONNELLE SECONDAIRE PAR DIPLÔME ET PAR SEXE (PUBLIC ET PRIVÉ)

	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Certificat d'aptitude professionnelle – public				
Total	20 482	19 359	17 376	17 995
Hommes	14 337	13 551	12 163	12 597
Femmes	6 145	5 808	5 213	5 399
Brevet de technicien professionnel – public				
Total	24 689	24 466	24 919	24 010
Hommes	17 282	17 126	17 443	16 807
Femmes	7 407	7 340	7 476	7 203
Certificat de compétence public				
Total	4 259	3 528	2 716	2 791
Hommes	2 981	2 470	1 901	1 954
Femmes	1 278	1 058	815	837
Total public	49 430	47 353	45 011	44 796
Certificat d'aptitude professionnelle – privé				
Total	797	965	1 078	1 983
Hommes	223	270	302	555
Femmes	574	695	776	1 428
Brevet de technicien professionnel – privé				
Total	3 807	5 063	6 287	5 811
Hommes	1 066	1 418	1 760	1 627
Femmes	2 741	3 645	4 527	4 184
Certificat d'aptitude professionnelle – total				
Total	21 279	20 324	18 454	19 978
Hommes	14 561	13 822	12 465	13 152
Femmes	6 718	6 503	5 989	6 826
Brevet de technicien professionnel – total				
Total	28 496	29 529	31 206	29 821
Hommes	18 348	18 544	19 204	18 434
Femmes	10 148	10 985	12 002	11 387
Formation professionnelle secondaire – total d'inscrits				
Total	49 775	49 853	49 660	49 799
Hommes	32 909	32 365	31 669	31 586
Femmes	16 866	17 488	17 991	18 213

Source : données de l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ) et calculs de l'auteur

Le tableau 1.10 donne les taux d'inscription en formation secondaire professionnelle pour les trois diplômes de niveau secondaire (CAP – certificat d'aptitude professionnelle, BTP– brevet de technicien professionnel, certificat de compétence) décernés par les établissements tunisiens ; il s'agit des ratios du nombre de jeunes inscrits par rapport à la population de même âge (15–17 pour le CAP, 17–19 pour le BTS et 13–15 pour le certificat de compétence). La majorité des inscrits le sont dans le public où les garçons sont deux fois plus nombreux que les filles, alors que l'inverse est vrai dans les établissements privés.

TABLEAU 1.10 TAUX D'INSCRIPTION EN FORMATION PROFESSIONNELLE SECONDAIRE

	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Certificat d'aptitude professionnelle				
Total	6,0	5,6	5	5,1
Hommes	8,2	7,7	6,8	6,9
Femmes	3,7	3,5	3,1	3,2
Brevet de technicien professionnel				
Total	7,3	7,1	7,2	6,8
Hommes	9,9	9,7	9,7	9,3
Femmes	4,5	4,4	4,4	4,2
Certificat de compétence				
Total	1,3	1	0,8	0,8
Hommes	1,7	1,4	1,1	1,1
Femmes	0,8	0,6	0,5	0,5

Source : données de l'ONEQ, calcul de l'auteur

Pourtant, le dispositif de la formation professionnelle a fait, depuis plus de trois décennies, l'objet de plusieurs réformes visant sa promotion et son orientation en fonction des besoins de l'économie. Les partenariats avec les entreprises et la formation en alternance se sont notamment développés. Il existe toutefois d'importants problèmes de mise en œuvre. Le centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation, qui fait la fierté du pays et a énormément contribué à l'amélioration et à l'adaptation des programmes de formation, ne dispose souvent pas d'informations lui permettant d'identifier et de mesurer les besoins en formation et n'a pas les moyens de vérifier que les établissements de formation procèdent systématiquement aux ajustements requis. L'organisation et la gouvernance de ces établissements ne leur donnent pas la flexibilité et la motivation nécessaires pour faire preuve de la réactivité demandée, notamment au niveau de leurs programmes et méthodes.

Le résultat est que les progrès réalisés par les établissements de formation professionnelle publics sont très inégaux et en deçà des attentes. Malgré leur faible capacité et la gratuité de la formation qu'ils offrent, beaucoup de centres de formation ne fonctionnent pas à leur pleine capacité (tableau 1.11). Cette situation s'explique par différents facteurs, notamment la faible attractivité, les asymétries d'information et l'accès insuffisant à une orientation professionnelle de qualité.

TABLEAU 1.11 TAUX D'UTILISATION DES CAPACITÉS DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

	2014	2015	2016	2017*
Taux moyen de remplissage des centres	68	66	71	72

* Estimation

Source : ministère des Finances, unité de gestion du budget par objectifs (GBO) du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, www.gbo.tn/

L'attractivité de la formation professionnelle n'est pas indépendante des opportunités d'emploi et de revenu offertes aux jeunes diplômés. Les statistiques sur l'emploi et le chômage des diplômés de la formation professionnelle sont rares ; celles qui existent indiquent que le taux de chômage, quoique plus faible que celui des diplômés de l'enseignement supérieur, demeure plutôt élevé. De 2015 à 2017, on comptabilisait autour de 20 000 jeunes diplômés de la formation professionnelle et 100 000 diplômés de l'enseignement supérieur inscrits à l'ANETI à la recherche d'un emploi ; ces chiffres sont à comparer avec les chiffres annuels des nouveaux diplômés de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur, respectivement de 25 000 et 60 000 environ.

Le problème du chômage des jeunes ne réside donc pas seulement dans le nombre de diplômés, mais également dans la qualité et la nature de la formation produite par le système éducatif et dans l'incapacité de l'économie d'absorber tous les sortants des universités et des établissements de formation et d'évoluer vers des activités plus intensives en main-d'œuvre qualifiée, c'est-à-dire dans la faiblesse de la demande de travail.

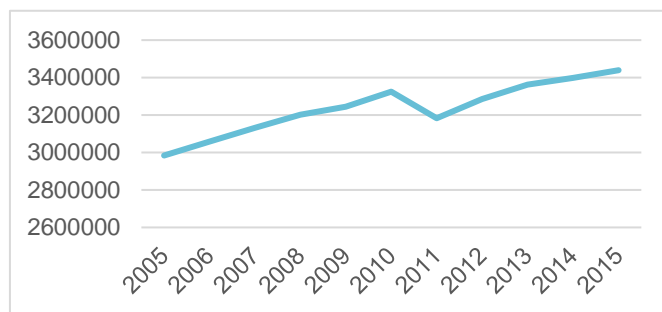
1.2 Évolution de la demande de travail

Vu sous l'angle de la demande, le déséquilibre au sein du marché du travail reflète aussi l'insuffisance de la demande globale de travail et l'inadéquation de ses structures. Le principal indicateur de la demande est le niveau de l'emploi (le nombre de personnes employées), qui n'est toutefois qu'approximatif puisqu'il n'inclut pas la demande non satisfaite (emplois vacants) ni la demande non exprimée par des employeurs souhaitant recruter mais qui estiment qu'il n'y a aucune chance de trouver les profils qu'ils recherchent. En Tunisie, il n'y a pratiquement pas de données sur la demande effective des entreprises et sur leurs besoins, et encore moins sur leur demande présente et future détaillée par type de profession et par niveau de compétences. L'emploi reste donc le principal indicateur disponible pour appréhender la demande de travail.

1.2.1. L'emploi comme indicateur de la demande globale

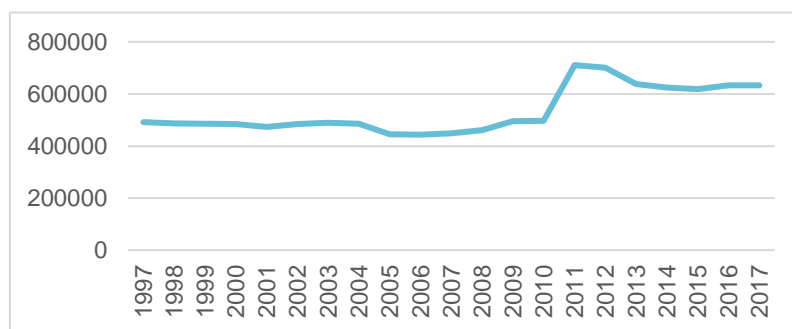
La faible croissance de l'emploi en Tunisie est un fait incontestable : autour de 2,5 % par an, même en période de croissance rapide et soutenue du PIB – notamment entre 1990 et 2005 quand le taux de croissance moyen du PIB était d'environ 5 %, ce qui signifie que l'élasticité de l'emploi par rapport à la croissance économique était de l'ordre de 0,5 %. Cette élasticité est restée stable au cours de la période qui a suivi, entre 2005 et 2015, marquée par un taux de croissance du PIB plus faible (autour de 3 %). À ce rythme, l'économie ne générerait pas assez d'emplois pour absorber les nouveaux entrants sur le marché du travail et les chômeurs, dont le nombre ne baissait pas – il est resté stable autour de 500 000 entre 1995 et 2010, puis est passé à un palier supérieur à plus de 600 000 jusqu'à 2017 après avoir connu une très forte perturbation entre 2011 et 2013.

GRAPHIQUE 1.8 CROISSANCE DE L'EMPLOI TOTAL, 2005-15



Source : données de la Banque mondiale (WDI)

GRAPHIQUE 1.9 NOMBRE TOTAL DE CHÔMEURS, 1997-2017



Source : données de la Banque mondiale (WDI) et de l'INS

1.2.2. Structure de la demande

L'insuffisance de la demande de travail n'est évidemment pas uniformément répartie entre les diverses catégories de travail. Elle touche davantage les jeunes, les femmes, les plus éduqués et parmi eux certaines spécialités plus que d'autres.

Les jeunes de 15 à 29 ans sont moins demandés que les adultes de 30 à 64 ans. Alors qu'ils représentent autour de 20 % de la population active, ils ne comptent que pour 10% des employés et leur taux d'emploi, qui se situe autour de 20% (voir graphique 1.10) a même connu une légère baisse. Cette situation s'explique par une combinaison de facteurs : leur manque d'expérience et/ou de compétences ou l'inadéquation de leurs compétences – s'il est difficile de faire la part entre ces différents éléments, tous sont réels. Si la demande globale était assez élevée, les entreprises feraient certainement l'effort de préparer et de compléter la formation des jeunes pour les adapter à leurs besoins. Il est certain que, dans l'ensemble, les entreprises fournissent peu d'efforts dans le domaine de la formation continue et investissent peu dans le développement des compétences.

On note également une préférence pour les hommes. On peut parler d'une discrimination envers les femmes. Les données du tableau 1.12 montrent que 26% des employés sont des femmes alors qu'elles représentent 29% de la population active, sans parler de celles qui ont abandonné le marché du travail parce qu'elles étaient découragées par la rareté des emplois disponibles. Il y a, en effet, beaucoup plus de femmes découragées que d'hommes, de même qu'il y a plus de femmes qui ne sont ni employées ni en formation ou en éducation (NEET). Cette discrimination peut être à l'origine d'une forme de mésappariement.

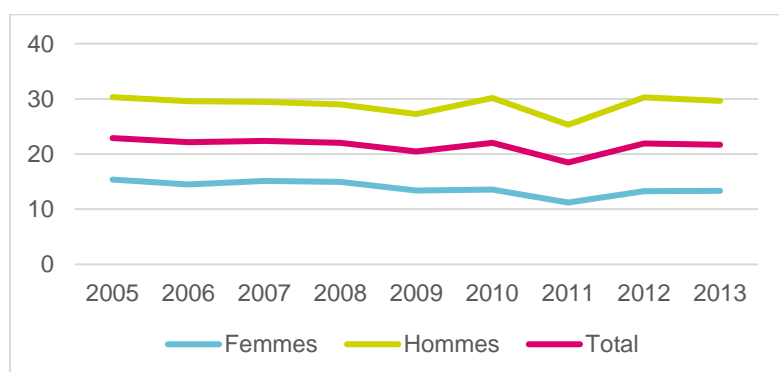
Parmi les jeunes employés, la part des femmes est toutefois plus importante et dépasse les 30 %, ce qui semble présager, comme on l'a vu, un changement à venir concernant la place des femmes dans l'emploi.

TABLEAU 1.12 RÉPARTITION DU NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR ÂGE ET GENRE

	15-19	20-24	25-29	34-30	35-39	40-44	49-45	50-54	55-59	64-60	65-69	70+	Total
2015													
Total	84,7	248,4	424,8	546,4	494,8	446,8	398,5	352,4	235,1	92,2	30,4	31,8	3 386,3
Hommes	60,2	172,2	282,5	382,6	355,7	331,8	305,9	288,9	200,5	79,8	26,2	27,4	2 513,8
Femmes	24,5	76,2	142,3	163,8	139,2	114,9	92,5	63,5	34,6	12,4	4,2	4,4	872,5
2016													
Total	104,3	261,3	431,4	515,5	502,5	450,6	405,9	355,2	235,1	94,1	30,4	31,3	3 417,6
Hommes	72,1	177,6	288,5	357,0	359,7	334,3	311,5	290,7	202,4	81,8	26,2	26,1	2 527,9
Femmes	32,2	83,7	142,9	158,5	142,8	116,3	94,4	64,5	32,7	12,3	4,3	5,2	889,7
2017													
Total	97,8	264,6	430,8	516,2	513,4	459,4	416,1	361,9	241,7	94,1	32,6	29,5	3 458,1
Hommes	68,6	183,1	288,4	359,0	362,0	337,2	315,4	293,7	205,7	82,3	28,6	26,2	2 550,1
Femmes	29,2	81,5	142,5	157,2	151,4	122,2	100,8	68,2	36,0	11,7	4,1	3,2	908,0

Source : INS

GRAPHIQUE 1.10 TAUX D'EMPLOI DES JEUNES DE 15 À 24 ANS



Source : Données de la Banque mondiale (WDI)

Nous savons que le défi de l'emploi et le déséquilibre le plus marqué concernent la population active éduquée, en particulier les diplômés de l'enseignement secondaire. On constate néanmoins que le niveau d'éducation de la population employée est de plus en plus élevé, et que la part des diplômés a dépassé les 20 % – ce chiffre ne garantit pas pour autant qu'ils occupent des postes correspondant à leur niveau. Nous aborderons ce sujet plus loin, dans la section consacrée au mésappariement. Notons que c'est la part des femmes employées et diplômées de l'enseignement supérieur qui augmente le plus rapidement : elle a atteint 34,6 % en 2015, puis plus de 40 % en 2017. Cette part a en revanche diminué pour les hommes, de 15,7 % en 2015 à 14,8 % en 2017. Il y a de plus en plus d'hommes employés qui ont arrêté leurs études au niveau du secondaire, souvent avec peu de qualifications certifiées. À terme, les hommes vont ainsi perdre leur position prédominante au profit des femmes pour ce qui est de l'emploi, du pouvoir et des décisions.

TABLEAU 1.13 RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR NIVEAU D'ÉDUCATION ET PAR GENRE, 2015–17 (%)

	Analphabètes	Primaire	Secondaire	Supérieur	Non déclaré	Total
2015						
Total	8,4	32,7	37,6	21,0	0,3	100,0
Hommes	8,2	37,1	38,9	15,7	0,2	100,0
Femmes	9,1	21,7	34,3	34,6	0,4	100,0
2016						
Total	7,7	32,7	37,5	22,1	0,0	100,0
Hommes	7,2	37,5	40,4	14,8	0,0	100,0
Femmes	8,6	21,1	32,3	37,7	0,4	100,0
2017						
Total	7,7	32,7	37,5	22,1	0,0	100,0
Hommes	7,2	37,5	40,4	14,8	0,0	100,0
Femmes	8,9	20,9	30,0	40,1	0,0	100,0

Source : INS

TABLEAU 1.14 RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET GENRE (%)

Secteur d'activité	Hommes	Femmes	Total
Agriculture, forêt et pêche	19,9	19,70	18,40
Mines et carrières	1,40	0,30	1,09
Industries manufacturières	12,90	25,90	16,10
Électricité, gaz	0,10	0,15	0,11
Construction	0,13	0,00	0,10
Commerce	22,10	0,99	16,80
Transport et stockage	11,60	10,30	11,30
Hôtellerie et restauration	5,90	0,08	4,50
Information et communication	5,30	1,06	4,30
Finances et assurances	0,78	1,12	0,80
Logement	0,67	1,09	0,77
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	0,14	0,23	0,16
Services administratifs et de soutien	0,06	0,30	0,12
Administration publique	0,31	1,76	0,67
Éducation	11,20	7,80	10,39
Santé et activités sociales	5,30	16,50	8,10
Arts et divertissement	1,60	5,20	2,50
Autres services	0,49	0,60	0,50
Activités d'organismes non-résidents	1,56	5,50	2,30
Agriculture, forêt et pêche	0,00	2,20	0,56
Total	100,00	100,00	100,00

Source : données de l'enquête TLMPs 2014, reprises des travaux de Ayed-Mouelhi & Goaid

Les femmes sont désormais employées dans tous les secteurs, mais leur présence est particulièrement forte dans l'agriculture, les industries manufacturières – surtout le textile et l'habillement – et les industries électriques et électroniques, le commerce et les services d'éducation et de santé (voir tableau 1.14). Mis à part ces services (éducation et santé), on les trouve encore majoritairement, bien plus que les hommes, dans des emplois relativement peu qualifiés (tableaux 1.14 et 1.15). Elles sont souvent employées comme ouvrières agricoles ou dans les industries manufacturières. Elles ont plus de chance d'obtenir un emploi de cadre dans le commerce, dans l'administration publique ou dans la santé ou l'éducation – leurs domaines de prédilection –, mais comme tout acquis dans la société, il faudra du temps pour que les femmes assoient définitivement leur position socio-politique.

TABLEAU 1.15 RÉPARTITION DES EMPLOYÉES FEMMES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET STATUT PROFESSIONNEL (%)

Secteur d'activité	Occupation			
	Col bleu	Managers	Col blanc	Total
Agriculture, forêt et pêche	19,79	0,00	0,18	19,97
Mines et carrières	0,00	0,00	0,13	0,13
Industries manufacturières	22,78	0,19	2,91	25,88
Électricité, gaz	0,00	0,00	0,15	0,15
Construction	0,53	0,00	0,30	0,83
Commerce	2,29	0,36	7,82	10,47
Transport et stockage	0,08	0,00	0,00	0,08
Hôtellerie et restauration	0,57	0,00	0,33	0,90
Information et communication	0,18	0,64	0,31	1,14
Finances et assurances	0,77	0,00	0,33	1,10
Logement	0,23	0,00	0,00	0,23
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	0,00	0,00	0,31	0,31
Services administratifs et de soutien	0,59	0,15	1,04	1,78
Administration publique	2,20	1,24	4,46	7,90
Éducation	1,67	12,68	2,16	16,51
Santé et activités sociales	0,33	0,25	4,48	5,06
Arts et divertissement	0,00	0,62	0,00	0,62
Autres services	0,65	0,00	3,99	4,64
Activités d'organismes non-résidents	2,29	0,00	0,00	2,29
Total	54,97	16,13	28,90	100,00

Source : données de l'enquête TLMPs 2014, reprises des travaux de Ayed-Mouelhi & Goaid

Les deux tiers du total des emplois sont créés par quatre secteurs : l'agriculture, les industries manufacturières (essentiellement le textile et l'habillement), le bâtiment et les travaux publics (BTP) et le commerce sous toutes ses formes. Mais ces emplois font appel, en grande majorité, à une main-d'œuvre peu qualifiée à laquelle on offre des salaires modestes et des conditions de travail souvent difficiles.

Le secteur agricole assure autour de 18 % de l'emploi. Il recrute surtout des salariés saisonniers – les employés les moins fortunés du pays – et une main-d'œuvre familiale, y compris l'exploitant considéré comme un indépendant (auto-employé) dans les statistiques de l'INS. Ce secteur est dominé par

l'agriculture traditionnelle, pratiquée sur de petites exploitations avec des moyens limités et un capital modeste. Les techniciens et les ingénieurs ont du mal à s'y insérer. C'est donc un secteur peu attractif pour les jeunes.

Les industries manufacturières (16 à 17 % des emplois) font davantage appel à une main-d'œuvre qualifiée, puisque 10 % de leurs employés sont des cadres diplômés. Les 90 % d'emplois restants concernent surtout une main-d'œuvre peu qualifiée. Les bas salaires demeurent un facteur déterminant de la demande de travail dans ce secteur où l'habillement occupe toujours une part très importante, suivi des industries mécaniques et électriques relativement plus diversifiées et plus exigeantes en savoir et qualifications. Le même schéma se retrouve dans le secteur du BTP qui représente 10 % des emplois, mais où la précarité est encore plus forte.

Au sein du secteur privé, certains services sont en train d'évoluer et de créer des emplois de bonne qualité s'adressant à des profils plus qualifiés. Il s'agit notamment des services professionnels (scientifiques et d'ingénierie), des TIC, de la santé et de l'éducation, mais leur part dans l'emploi est encore faible. C'est le secteur public, y compris l'administration publique, les établissements d'enseignement, de formation et de santé, ainsi que les entreprises publiques, qui emploie le plus de main-d'œuvre qualifiée diplômée. Depuis au moins une décennie, on observe toutefois un déclin du recrutement dans le secteur public et l'espoir pour les jeunes d'y trouver un emploi est de plus en plus faible.

Le graphique 1.11 illustre la faible capacité d'absorption des diplômés du supérieur affichée par les principaux secteurs créateurs d'emplois, et montre qu'un progrès significatif a été réalisé au niveau des industries manufacturières et de certains services. En effet, selon les données de l'enquête ETVA conduite par l'OIT en 2013, la plupart des jeunes âgés de 15 à 29 ans exercent des métiers peu qualifiés : 26,8 % sont des « ouvriers et employés moins qualifiés » ; 12,4 % sont des « conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage » ; 14,8 % sont des « artisans et ouvriers des métiers de type artisanal » ; et 16,3 % travaillent comme « personnel des services et vendeurs de magasin et de marché ».

La conclusion immédiate qui découle de l'examen de l'emploi par secteur est que l'économie dans son ensemble, et plus particulièrement le secteur privé, ne génère pas assez d'emplois pour les personnes qualifiées sortant de l'enseignement supérieur et même des établissements de formation professionnelle. Il y a un consensus dans le pays sur la nécessité de faire évoluer les chaînes de valeur pour passer à des activités plus productives et nécessitant plus de main-d'œuvre qualifiée. Le défi concerne la mise en œuvre, qui va exiger le développement de nouvelles entreprises plus modernes et plus grandes capables d'offrir des emplois formels plus attractifs. Le tissu actuel est dominé par les microentreprises et les petites entreprises, souvent à caractère informel et incapables d'offrir les conditions de travail et de développement des compétences auxquelles aspirent les jeunes en recherche d'emploi. Le tableau 1.17 montre combien les entreprises tunisiennes ont du mal à croître. Déjà réduite, la taille moyenne des entreprises continue de diminuer : elle est passée de 1,7 employé par entreprise en 1990 à 1,4 récemment, ce qui reflète l'augmentation rapide du nombre de toutes petites entreprises par rapport aux moyennes et grandes entreprises. Cette baisse a même touché les entreprises exportatrices, habituellement plus formelles et plus grandes.

La mutation vers un secteur privé plus moderne et plus performant est fondamentale et indispensable pour le développement du pays et, en particulier, pour une meilleure harmonisation entre l'offre et la demande de travail et de qualifications. Mais une telle mutation ne se fera pas toute seule. Plusieurs réformes et actions (relatives au climat des affaires, à la politique industrielle, etc.), dont la présentation dépasse le cadre de cette étude, restent à entreprendre. Il s'agit aussi de créer les

incitations et le cadre légal et institutionnel pour que les investisseurs ne soient plus tentés par l'informalité et cessent de préférer les petites entreprises – plus faciles à camoufler – aux grandes entreprises, plus visibles et plus faciles à repérer par les agents de l'État.

TABLEAU 1.16 RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, STATUT ET GENRE, 2017

	Patrons	Indépendants	Salariés	Aidants familiaux	Autres situations	Total
Total (hommes et femmes)						
Agriculture et pêche	49 400	180 300	218 100	61 900	300	510 000
Industries agroalimentaires	5 700	6 500	78 200	1 400	100	91 900
Matériaux de construction, céramique et verre	2 000	1 400	35 100	300	100	38 900
Industries mécaniques et électriques	4 300	7 800	140 400	700	600	153 800
Industries chimiques	400	200	26 900	100	0	27 600
Industries textiles et habillement	4 700	15 900	209 800	1 400	600	232 400
Autres industries manufacturières	9 100	11 200	66 100	1 400	300	88 100
Total industries manufacturières	26 200	43 100	556 600	5 300	1 600	632 800
Mines et énergie	100	100	37 300	0	0	37 500
BTP	16 300	14 900	443 000	1 200	200	475 500
Total industries non manufacturières	16 400	15 000	480 300	1 200	200	513 100
Commerce	50 700	182 000	204 600	20 100	100	457 600
Transport et communications	9 900	53 400	122 200	1 600	0	187 100
Hôtellerie et restauration	13 600	4 900	107 300	2 200	0	128 000
Banques et assurances	700	300	33 900	100	0	35 000
Réparations et services fonciers	24 400	30 200	115 900	2 500	1 000	174 000
Services culturels et sociaux	11 300	21 300	111 300	1 000	300	145 200
Éducation, santé et autres services	11 900	3 700	642 500	400	1 400	659 900
Total services	122 500	295 800	1 337 700	27 800	2 800	1 786 600
Non déclaré	100	100	1 100	0	14 200	15 500
Total (agriculture, industrie, services, non-déclarés)	214 600	534 300	2 593 800	96 200	19 200	3 458 100

	Patrons	Indépendants	Salariés	Aidants familiaux	Autres situations	Total
Hommes						
Agriculture et pêche	48 700	162 200	170 300	37 200	200	418 500
Industries agroalimentaires	4 800	2 400	56 000	600	100	63 900
Matériaux de construction, céramique et verre	1 900	1 100	31 800	300	100	35 200
Industries mécaniques et électriques	4 200	7 600	84 800	700	500	97 800
Industries chimiques	400	200	19 700	0	0	20 300
Industries textiles et habillement	3 200	4 900	51 900	600	100	60 700
Autres industries manufacturières	8 900	10 900	52 200	1 100	300	73 400
Total industries manufacturières	23 400	27 100	296 500	3 300	1 000	351 300
Mines et énergie	100	100	32 900	0	0	33 100
BTP	16 100	14 800	436 600	1 100	200	468 800
Total industries non manufacturières	16 200	14 900	469 400	1 200	200	501 900
Commerce	46 500	155 700	148 500	15 300	0	366 000
Transport et communications	9 500	52 800	104 700	1 500	0	168 500
Hôtellerie et restauration	13 100	4 200	92 200	1 700	0	111 200
Banques et assurances	500	300	19 000	100	0	19 900
Réparations et services fonciers	21 800	27 400	78 900	2 100	900	131 100
Services culturels et sociaux	4 900	15 100	46 100	300	200	66 500
Éducation, santé et autres services	7 200	2 300	395 800	100	1 100	406 500
Total services	103 400	257 700	885 300	21 000	2 300	1 269 800
Non déclaré	100	100	900	0	7 500	8 600
Total (agriculture, industrie, services, non-déclarés)	191 800	462 000	1 822 400	62 700	11 200	2 550 100

	Patrons	Indépendants	Salariés	Aidants familiaux	Autres situations	Total
Femmes						
Agriculture et pêche	800	18 100	47 800	24 700	100	91 500
Industries agroalimentaires	900	4 100	22 200	800	0	28 000
Matériaux de construction, céramique et verre	0	300	3 300	0	0	3 600
Industries mécaniques et électriques	0	200	55 500	0	100	55 800
Industries chimiques	100	0	7 300	100	0	7 500
Industries textiles et habillement	1 500	11 000	157 900	800	500	171 700
Autres industries manufacturières	300	400	13 900	300	0	14 900
Total industries manufacturières	2 800	16 000	260 100	2 000	600	281 500
Mines et énergie	0	0	4 500	0	0	4 500
BTP	300	100	6 400	0	0	6 800
Total industries non manufacturières	300	100	10 900	0	0	11 300
Commerce	4 200	26 300	56 000	4 800	0	91 400
Transport et communications	400	700	17 500	0 100	0	18 600
Hôtellerie et restauration	500	700	15 000	500	0	16 700
Banques et assurances	100	0	14 900	0	0	15 000
Réparations et services fonciers	2 500	2 900	37 000	500	100	43 000
Services culturels et sociaux	6 500	6 300	65 200	700	100	78 800
Éducation, santé et autres services	4 700	1 400	246 700	300	300	253 400
Total services	19 000	38 200	452 400	6 800	500	516 900
Non déclaré	0	0	200	100	6 700	7 000
Total (agriculture, industrie, services, non-déclarés)	22 900	72 400	771 400	33 600	7 900	908 200

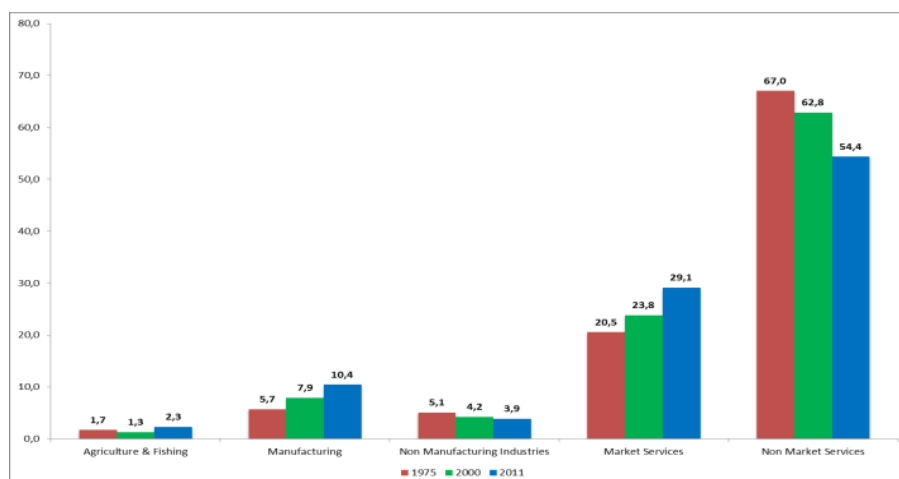
Source : données de l'INS, calculs de l'auteur

TABLEAU 1.17 NOMBRE MOYEN D'EMPLOYÉS PAR ENTREPRISE (SECTEUR PRIVÉ)

	Onshore	Offshore	Entreprises locales	Entreprises étrangères	Total
1996	1,4	48	1,56	19,3	1,71
1997	1,4	45	1,58	17,6	1,73
1998	1,4	44	1,56	17,2	1,71
1999	1,5	42	1,76	24,6	1,93
2000	1,6	37	1,83	26,2	2,01
2001	1,5	37	1,85	25,4	2,03
2002	1,5	35	1,80	24,6	1,99
2003	1,3	33	1,65	22,7	1,84
2004	1,3	31	1,61	22,0	1,81
2005	1,2	29	1,52	21,1	1,74
2006	1,2	26	1,48	19,6	1,70
2007	1,2	23	1,47	18,6	1,72
2008	1,2	22	1,45	20,3	1,74
2009	1,2	19	1,41	18,6	1,69
2010	1,1	17	1,39	16,5	1,66
2011	1,1	17	1,35	16,6	1,63
2012	1,1	15	1,31	15,1	1,59
2013	1,0	13	1,23	13,5	1,49

Source : données de l'INS (Répertoire national des entreprises), reprises des travaux de Ghali & Zitouna

GRAPHIQUE 1.11 ABSORPTION DES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR PAR SECTEUR, 1975, 2000 ET 2011 (%)



Source : données de l'INS, reprises des travaux de Ghali & Zitouna

1.3 Déséquilibres et mésappariement sur le marché du travail

Les différentes formes de déséquilibres caractérisant le marché tunisien du travail ont déjà été discutées ou signalées plus haut. Ces déséquilibres résultent principalement d'un décalage entre l'expansion rapide de la population active (surtout du nombre de diplômés universitaires) et une demande de travail plus lente, axée sur une main-d'œuvre bon marché et peu qualifiée. L'afflux de jeunes femmes diplômées et plus compétentes se heurte à un environnement qui n'est pas encore favorable à l'emploi des femmes, ni adapté aux emplois qu'elles recherchent ; cela explique en bonne partie l'écart entre les progrès remarquables accomplis par les ces dernières en termes d'études et la persistance de leur faible taux d'activité.

L'inadéquation entre les emplois disponibles et les emplois souhaités, de même qu'entre les qualifications recherchées par les entreprises et celles produites par le système de formation et d'éducation (c'est-à-dire le mésappariement des compétences) est un problème préoccupant et plus général. Même s'il n'est pas encore possible d'en mesurer précisément l'ampleur et la nature en raison de l'insuffisance des données, plusieurs éléments d'information permettent d'en discuter sur une base quantitative assez solide. Les données de l'INS sur le chômage, les données de l'ANETI sur les postes vacants et les données de l'enquête ETVA sur les attentes des jeunes en phase de transition entre l'école et l'emploi constituent des sources d'information appréciables quoiqu'incomplètes. Déterminer la part du chômage imputable au mésappariement reste difficile et hasardeux.

1.3.1 Le chômage comme indicateur du mésappariement

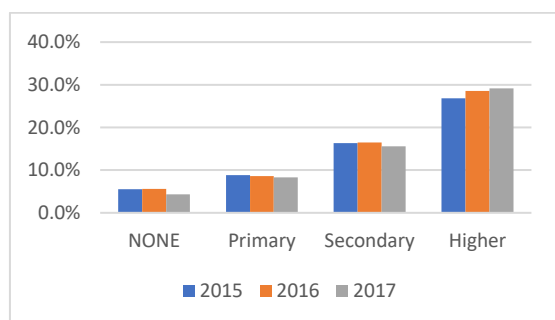
Le principal indicateur de mésappariement est le taux de chômage des personnes qualifiées, en premier lieu des diplômés de l'enseignement supérieur et en second lieu de ceux de la formation professionnelle. Le taux de chômage des diplômés a commencé à augmenter dès le milieu des années 90, mais n'est devenu très préoccupant que 7 à 8 ans plus tard : en 2006, il a dépassé le taux de chômage moyen à 17 % ; en 2017, il lui était deux fois supérieur (tableau 1.18). Ce taux est plus élevé chez les femmes, du double environ. Il est bien établi qu'en Tunisie, le chômage s'aggrave avec le niveau d'éducation (graphique 1.12).

TABLEAU 1.18 ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PAR SEXE, 2006–17

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hommes	11,3	12,9	13,9	14,6	15,8	22,6	20,6	21,7	21,2	17,7	18,2	18,2
Femmes	26,0	27,4	30,0	34,9	32,9	44,2	47,5	41,9	40,8	37,3	38,3	39,0
Total	17,0	18,7	20,6	23,4	23,3	33,1	33,2	31,9	31,4	26,8	28,6	29,1

Source : INS

GRAPHIQUE 1.12 CHÔMAGE PAR NIVEAU D'ÉDUCATION



Source : données de l'INS

La répartition des chômeurs diplômés par type de diplôme, voire par établissement universitaire, est aussi un indicateur de mésappariement dans la mesure où certaines spécialités sont plus demandées que d'autres et où les diplômés de certains établissements parviennent à s'insérer plus facilement. Le tableau 1.19 basé sur des données de l'INS) montre qu'en 2017, paradoxalement, le chômage des diplômés touchait majoritairement les personnes ayant fait des études courtes (technicien supérieur ou BTS) et celles possédant une maîtrise de sciences, de droit ou de gestion. Évidemment, cette tendance comporte des exceptions. Ce constat n'est en fait pas si paradoxal si l'on compare la formation suivie par les diplômés et ce que recherchent les employeurs. Mal planifiée, la formation des techniciens et des scientifiques tient insuffisamment compte des besoins : certains postes de techniciens et de scientifiques sont difficiles à pourvoir.

TABLEAU 1.19 RÉPARTITION DES CHÔMEURS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SELON LE DIPLÔME

Indicateur	2016	2017
Diplôme de technicien supérieur ou équivalent (BTS)	62 300	58 900
Maîtrise en sciences humaines	41 600	37 000
Maîtrise en droit, économie et gestion	36 800	44 600
Maîtrise en science exacte	78 400	83 200
Autre diplôme supérieur	48 600	46 900
Total	267 700	270 600

Source : INS

Les données de l'ANETI (basées sur le nombre de chômeurs qui sollicitent ses services) récapitulées dans le tableau 1.20 sont moins détaillées mais apportent un élément : les diplômés de la formation professionnelle ont également des difficultés à trouver un emploi, et posent donc le même problème de mésappariement (près de 20 000 inscrits à l'ANETI en 2017, presque autant de diplômés).

TABLEAU 1.20 NOMBRE DE CHÔMEURS INSCRITS AUPRÈS DE L'ANETI PAR NIVEAU D'ÉDUCATION

	2015			2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Autres catégories	23 837	33 624	57 461	25 447	34 017	59 464	25 947	32 320	58 267
BTS	2 333	2 715	5 048	2 947	3 469	6 416	2 497	2 384	4 881
Cadres non diplômés de l'enseignement sup.	125	101	226	152	95	247	126	74	200
Diplômés de la formation prof.	7 617	11 004	18 621	9 067	11 969	21 036	9 022	10 526	19 548
Diplômés de l'enseignement sup.	65 837	28 298	94 135	74 627	30 593	105 220	61 130	22 595	83 725
Total général	99 749	75 742	175 491	112 240	80 143	192 383	98 722	67 899	166 621

Source : ANETI

1.3.2 Le déficit de qualifications

Nous l'avons vu, le déséquilibre sur le marché du travail résulte en partie de la forte croissance de l'offre et de la faible croissance de la demande de main-d'œuvre qualifiée, et du fait que certains diplômés sont difficilement employables de par la nature de leurs compétences. En effet, les entreprises ont exprimé à plusieurs reprises les difficultés qu'elles ont à trouver les compétences qu'elles recherchent – notamment à travers les sondages effectués par la Banque mondiale (Enterprise Surveys) et l'ITCEQ. Le déficit de qualifications dégagé par l'enquête de la Banque mondiale de 2013 (Banque mondiale, 2014) est de 29,1 %, contre 27 % pour celui établi par l'enquête de l'ITCEQ de 2016 (ITCEQ, 2018). Ce chiffre de 27 % ne signifie pas que 27 % des entreprises ont échoué à trouver des candidats satisfaisants et qu'elles ont toutes renoncé au recrutement. Ces enquêtes ne renseignent pas de manière exacte sur les postes vacants non pourvus à cause d'une pénurie des compétences recherchées ; néanmoins, elles reflètent la tension due à la rareté des compétences recherchées malgré l'ampleur du chômage.

TABLEAU 1.21 LE DÉFICIT DE QUALIFICATIONS, 2013 ET 2016 (%)

	2013	2016
Déficit de qualifications	29,1	27

Source : Enterprise Survey de la Banque mondiale, 2013 ; ITCEQ, 2016

L'enquête de l'ITCEQ révèle que pour les trois quarts des entreprises, la difficulté de l'emploi s'explique principalement par l'inadéquation de la formation et/ou du profil des candidats. Un tiers des entreprises invoquent toutefois d'autres facteurs, notamment le salaire demandé par les candidats et le problème de l'éloignement géographique. On peut en déduire qu'approximativement 20 % des entreprises ont eu des difficultés à trouver les profils qu'elles recherchent à cause d'un mésappariement lié aux compétences, mais que d'autres caractéristiques du profil recherché alimentent ce mésappariement. Souvent, les entreprises recrutent quand même, même sans être complètement satisfaites des compétences du personnel recruté.

Les femmes sont plus sensibles au critère d'éloignement géographique lieu de travail/domicile et rencontrent plus de difficultés d'insertion, ce qui suggère que les employeurs spécifient le genre dans la description des profils recherchés (même si cela est le plus souvent implicite, car illégal).

Dans le même contexte, l'enquête de l'ITCEQ signale que le déficit de qualifications touche davantage les techniciens supérieurs et les ouvriers qualifiés, et qu'il est plus important dans les secteurs du textile et de l'habillement (41 %), du BTP (31 %), de l'hôtellerie (30 %) et de l'informatique (29 %). Ce déficit est plus faible dans le secteur de la santé, suivi de celui des matériaux de construction.

1.3.3 Les postes vacants

Les données disponibles ne permettent pas de procéder à une comparaison systématique du nombre de chômeurs qualifiés par rapport au nombre de postes vacants correspondants. Les données régulièrement disponibles sur les emplois vacants sont celles de l'ANETI, qui ne couvrent qu'une partie des postes vacants. Les entreprises concernées ont également recours à d'autres canaux pour identifier les profils qu'elles recherchent. Une partie des grandes entreprises font appel à des intermédiaires privés (Adecco, Manpower, etc.) ; les moins grandes utilisent d'autres biais plus ou moins formels.

TABLEAU 1.22 POSTES VACANTS DÉCLARÉS À L'ANETI PAR SECTEUR ET PAR PHASE DE TRAITEMENT

	2016					2017				
	Déposés	En traitement	Suspendus	Annulés	Satisfaits par l'employeur	Déposés	En traitement	Suspendus	Annulés	Satisfaits par l'employeur
Agriculture et pêche	1 902	211	79	509	365	2 319	336	81	259	195
Mines et énergie	436	80	24	62	134	465	109	23	80	75
Indus. man. (hors textile)	25 515	1 946	923	2 917	3 165	25 642	2 867	658	3 088	2 821
Textile et habillement	15 325	1 518	285	2 257	1 507	17 718	2 390	290	1 993	1 159
BTP	2 484	281	257	393	530	2 200	417	181	361	398
Tourisme	5 755	318	74	865	1 103	5 881	471	96	1 125	1 057
Commerce	9 479	930	439	1 189	1 890	9 977	1 420	526	1 246	1 357
Transport	1 888	226	538	327	364	1 696	314	317	217	306
Administration publique	3 485	366	129	475	689	4 006	653	106	429	550
Autres	13 285	1 353	849	1 527	2 655	14 045	2 105	684	1 478	2 062
Cuir et chaussures	1 461	127	20	198	134	2 064	153	19	286	152
Pêche	56	2	0	12	0	83	5	1	11	3
Total	81 071	7 358	3 617	10 731	12 536	86 096	11 240	2 982	10 573	10 135

Source : ANETI

Quelques 81 096 postes vacants ont été déclarés par l'ensemble des entreprises auprès de l'ANETI en 2017, dont 11 240 étaient encore en traitement en fin de période. Pour l'essentiel, il s'agit de postes nouvellement annoncés. L'ANETI parvient à proposer des profils acceptables pour les deux tiers des postes vacants dont elle prend connaissance. Ces propositions sont soit des placements obéissant aux dispositions standards du Code du travail, soit des placements soutenus par l'État dans le cadre de la politique active du marché du travail, formellement sous forme de contrats de stage ou d'emplois subventionnés (la différence entre les deux types de contrat est en fait plutôt formelle). Le tableau 1.22 montre que la moitié des postes vacants viennent des industries manufacturières, et que le premier employeur reste le secteur du textile, de l'habillement et du cuir (THC) qui assure 19 % des offres. Le commerce et le tourisme viennent en deuxième et troisième position. Ces trois secteurs ont une caractéristique commune : ils emploient beaucoup de main-d'œuvre moyennement ou peu qualifiée et

annoncent peu d'emplois pour les diplômés de l'enseignement supérieur. On peut parler d'un décalage total entre leurs besoins en qualifications, au demeurant plutôt modestes, et les qualifications disponibles, mais il n'est pas établi que leurs difficultés d'emploi portent sur les profils les plus qualifiés. Il existe un doute sur l'ampleur réelle du mésappariement des qualifications. Les difficultés ressenties et déclarées par les entreprises ne surestiment-elles pas ce mésappariement ? Combien de postes restent finalement non pourvus ou mal pourvus ?

Après vérification auprès des responsables de l'ANETI, il s'avère que les postes qui n'ont pu être pourvus faute de candidats acceptables sont classés dans la catégorie « postes annulés », où ils sont répertoriés selon le motif de l'annulation. Le manque de personnel qualifié est l'un des motifs possibles. En 2017, 10 135 postes ont été annulés sur 86 096 déposés, soit près de 12 % d'annulation. Seuls 1 890 postes ont été annulés par manque de personnel qualifié, soit 2,1 % du total des postes vacants déposés. C'est la mesure la plus précise de l'ampleur du mésappariement que les données récentes ont permis de calculer. Le tableau 1.23 donne les résultats pour la période 2013–17.

TABLEAU 1.23 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE POSTES VACANTS ANNULÉS PAR MANQUE DE PERSONNEL QUALIFIÉ ET TAUX DE MÉSAPPARIEMENT, 2013–17

	2013	2014	2015	2016	2017
A. Nombre de postes vacants annoncés	93 710	100 486	78 937	81 071	86 096
B. Nombre de postes annulés	13 202	14 057	10 747	10 731	10 135
C. Dont postes annulés par manque de personnel qualifié	1 239	2 034	1 907	1 681	1 890
Taux de mésappariement C/A (%)	1,3	2,0	2,4	2,0	2,1

Source : données de l'ANETI, calculs de l'auteur

Dans son étude de 2011 basée sur un examen exhaustif des postes vacants déclarés à l'ANETI, Boughzala a trouvé que 87 % des postes étaient pourvus rapidement (en moins d'un mois), 95 % en moins de 3 mois, et moins de 1 % en plus de 9 mois. Seuls 5 % des postes étaient donc difficiles à pourvoir, et 1 % très difficiles à pourvoir. Ces chiffres confirment l'existence d'un mésappariement, bien qu'à une échelle réduite.

L'analyse effectuée a permis d'identifier des métiers et domaines sous tension : ingénieurs, techniciens, électromécaniciens, informatique, maintenance, marketing, etc. Il s'agit en majorité de postes nécessitant des études supérieures. Le mésappariement concernerait alors les diplômés, mais ne toucherait que peu de gens.

TABLEAU 1.24 MÉSAPPARIEMENT PAR PROFESSION (DURÉE >3 MOIS)*

Métier	Postes vacants
03315 – Technicien supérieur en génie civil	12
03405 – Technicien électricien en général	5
03410 – Technicien électronicien en général	8
03415 – Technicien supérieur en électronique	6
03425 – Technicien supérieur en électricité	15
03440 – Technicien électromécanicien	36
03445 – Technicien supérieur en électromécanique	64

03450 – Technicien mécanicien auto	12
03510 – Technicien mécanicien général	24
03515 – Technicien supérieur en mécanique	28
03550 – Technicien chauffagiste, ventilation, réfrigération	13
03920 – Technicien méthodes de production	22
03950 – Technicien maintenance	152
03960 – Technicien agro-alimentaire	12
84330 – Mécanicien de poids lourds	13
84910 – Mécanicien de machines en général	19
85110 – Ajust. électricien en général	16
85510 – Électricien en général	38
87220 – Soudeur à l'arc électrique	38
87225 – Conducteur machin. soudeur à l'arc	18
87290 – Aut. soudeur et oxycoupeur	14
87390 – Aut. tôliers-chaudronniers	13
Total	2 226

* La somme des chiffres indiqués est inférieure au total indiqué parce que seuls les métiers assez fréquemment en manque sont mentionnés.

Source : Boughzala, 2011

TABLEAU 1.25 MÉSAPPARIEMENT (TROIS MOIS OU PLUS) PAR GROUPE DE PROFESSIONS

Groupe de professions	Postes vacants
12 – Directeurs d'entreprise	94
21 – Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques	142
24 – Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques	128
31 – Techniciens des sciences physiques et techniques	382
34 – Professions intermédiaires	228
41 – Employés de bureau	194
51 – Service direct aux particuliers et service de protection et de sécurité	170
72 – Ouvriers des métiers de métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	177
82 – Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	113
Sous-total	1 628
Total	2 226

*La somme des chiffres indiqués est inférieure au total indiqué parce que seuls les métiers assez fréquemment en manque sont mentionnés.

Source : Boughzala, 2011

L'Institut arabe des chefs d'entreprises (IACE) a conduit plusieurs enquêtes sur les besoins en compétence et le mésappariement, dont la plus récente date de 2018. Bien que basée sur un échantillon réduit, cette enquête fournit des résultats utiles et semble confirmer que le mésappariement est finalement moins important que souvent supposé ou suggéré par les enquêtes

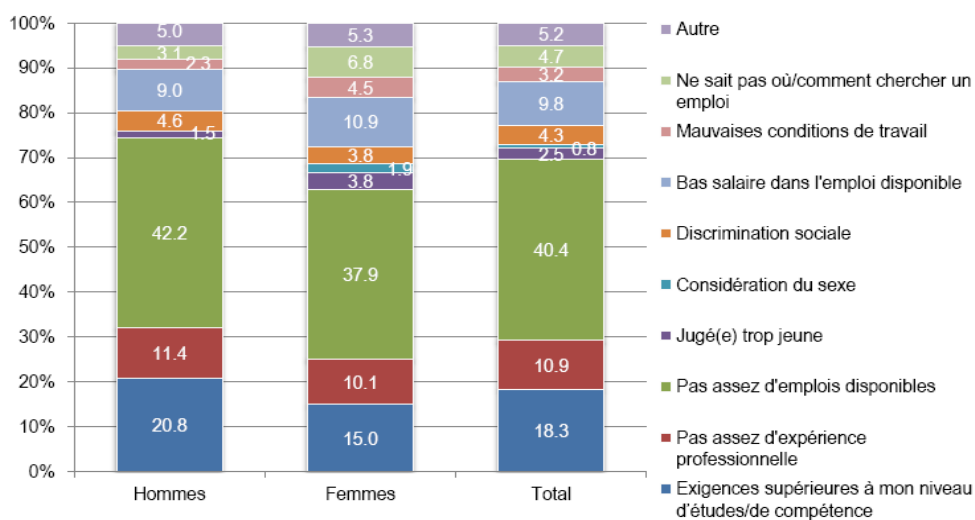
de perception auprès des entreprises. De plus, elle a l'avantage de s'adresser à la fois aux entreprises (uniquement celles qui emploient au moins 20 personnes) et aux employés.

Cette enquête estime le nombre total de postes vacants à 107 000, ce qui signifierait que 80 % des postes vacants sont communiqués à l'ANETI et donnerait plus de poids aux données de cette dernière. L'enquête ne fournit pas de données sur le nombre de postes vacants pourvus et non pourvus, et ne résout donc pas le problème clé de la mesure du mésappariement. Elle fournit toutefois un indicateur significatif à cet effet : elle révèle que les entreprises ont beaucoup de mal à trouver des ouvriers non qualifiés du BTP, des employés et des agents de la restauration (ce sont des profils qu'elles recherchent constamment) ; quelques difficultés à trouver des ouvriers non qualifiés de la manutention ; et peu de difficultés à trouver des ouvriers qualifiés du bâtiment, des TIC, des techniciens et des ingénieurs, y compris des TIC, ainsi que des cadres de direction. Ces informations sont cohérentes avec le faible taux de chômage des profils non qualifiés et le chômage élevé des diplômés, mais semblent contredire les craintes exprimées par les entreprises et les analystes du marché du travail au sujet du mésappariement qu'ils jugent très préoccupant. La première conclusion qui s'impose est donc la nécessité de donner aux instances spécialisées (INS, ONEQ, etc.) les moyens d'entreprendre des enquêtes régulières basées sur des échantillons assez représentatifs, consacrées à cette problématique et permettant de lever les équivoques. Il est également important de publier les données et les résultats de ces analyses.

1.3.4 Qualification et satisfaction des jeunes

Les résultats de l'enquête ETVA conduite par l'OIT en Tunisie auprès des jeunes en 2013 apportent un autre éclairage à ce sujet. On apprend ainsi que 18,3 % des jeunes en difficulté d'emploi ont déclaré avoir trouvé un emploi auquel ils n'ont pas pu accéder parce qu'ils n'avaient pas les compétences requises.

GRAPHIQUE 1.13 RÉPARTITION DES JEUNES CHÔMEURS SELON LES PRINCIPAUX OBSTACLES À L'EMPLOI (%)



Source : enquête ETVA-Tunisie, 2013

Cet indicateur donne une autre idée de l'ampleur du mésappariement mais ne signifie pas que 18,3 % du chômage (soit presque 5 points sur les 30 % de chômage des diplômés) est dû à un mésappariement lié aux compétences, car il est possible que les entreprises aient tout de même réussi à recruter des personnes qui leur donnent satisfaction.

Le tableau 1.26 tiré des résultats de la même enquête (ETVA) montre également que la majorité des jeunes, malgré leur niveau d'éducation élevé, occupent des postes en dessous de leurs qualifications. Non seulement les jeunes diplômés n'exploitent pas assez leurs compétences, mais ils risquent d'être surqualifiés pour les postes qu'ils occupent et d'être peu satisfaits de leur situation. Dans l'ensemble, 16,4 % sont surqualifiés et 31,8 % sont sous-qualifiés. Ce taux très élevé de sous-qualification est préoccupant : il peut signifier un large recours à du personnel n'ayant pas les qualifications requises, avec comme conséquence d'éventuels problèmes de productivité et de qualité des services et produits.

TABLEAU 1.26 RÉPARTITION DES JEUNES TRAVAILLEURS SOUS-QUALIFIÉS OU SURQUALIFIÉS PAR TYPE DE PROFESSIONS (%)

Emploi	Surqualification	Sous-qualification
Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises	0,0	29,0
Professions intellectuelles et scientifiques	0,0	4,4
Professions intermédiaires	0,0	36,7
Employés administratifs	52,6	11,5
Personnel des services et vendeurs en magasin et de marché	8,1	42,0
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	2,3	64,2
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	9,0	43,9
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	7,4	47,9
Ouvriers et employés non qualifiés	40,0	0,4
Total	16,4	31,8

Source : enquête ETVA-Tunisie, 2013

Cet indicateur du mésappariement est également à prendre avec une certaine précaution. En effet, la sous-qualification est plus manifeste pour les métiers relevant de l'agriculture, du commerce et de la construction. Or il n'est pas évident que la sous-qualification dans ces secteurs soit toujours due à une pénurie de personnel qualifié. Beaucoup d'employeurs continuent d'opter pour des modes de production reposant sur des techniques peu avancées exigeant peu de qualifications.

Il arrive que des employeurs préfèrent recruter des personnels moins qualifiés et moins bien payés. Par exemple, les techniciens et les ingénieurs agronomes sont nombreux et très touchés par le chômage : il est plausible que les agriculteurs n'aient pas l'habitude de faire appel à eux. En outre, les entreprises investissent très peu dans la formation continue. Les données de l'enquête ETVA montrent que moins de 5 % des travailleurs bénéficient d'une quelconque formation. Plus d'enquêtes sont nécessaires pour faire la part des choses.

Les données de l'enquête ETVA 2013, ainsi que celles de l'enquête TLMPS 2014, montrent qu'une part importante des jeunes, autour de 40 %, sont insatisfaits de leur emploi en raison du mésappariement.

TABLEAU 1.27 RÉPARTITION DES JEUNES EMPLOYÉS SELON LE SEXE ET LES GRANDS GROUPES DE LA NOMENCLATURE NATIONALE DES PROFESSIONS

Groupe de professions	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises	17 653	2,8	2 804	1,0	20 457	2,3
Professions intellectuelles et scientifiques	17 217	2,7	16 079	6,0	33 295	3,7
Professions intermédiaires	26 933	4,2	34 391	12,8	61 324	6,8
Employés administratifs	21 317	3,4	13 390	5,0	34 707	3,8
Personnel des services et vendeurs en magasin et de marché	102 373	16,1	44 867	16,7	147 240	16,3
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	72 738	11,5	45 289	16,9	118 028	13,1
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	114 699	18,1	18 946	7,1	133 646	14,8
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	59 958	9,5	51 722	19,3	111 681	12,4
Ouvriers et employés non qualifiés	201 438	31,8	40 635	15,2	242 074	26,8
Total	634 327	70,3	268 123	29,7	902 450	100,0

Source : enquête ETVA-Tunisie, 2013

TABLEAU 1.28 NIVEAU D'INSATISFACTION/DE SATISFACTION DES JEUNES EMPLOYÉS DU POINT DE VUE DU MÉSAPPARIEMENT

	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Totalement insatisfait	33,4	33,4
Plutôt insatisfait	3,5	36,9
Ni satisfait ni insatisfait	6,3	43,2
Plutôt satisfait	20,2	63,4
Totalement satisfait	29,6	93,0
NA	7,0	100,0
Total	100,0	

Source : enquête TLMPs 2014

En somme, les données permettent d'approcher le mésappariement de diverses manières et révèlent l'existence de différents types de mésappariements : vertical, horizontal, pénurie, surplus, transition longue vers l'emploi. Encore incomplet et peu intégré, le système d'information du marché du travail mérite d'être développé et intégré. En particulier, ce système ne permet pas encore d'estimer et de projeter les besoins en compétences présents et futurs et de calculer des indicateurs précis du mésappariement. L'information circule mal entre les différents partenaires et institutions du marché du travail, et les modes de gouvernance qui y sont en vigueur n'incitent guère les concernés à être réactifs et à œuvrer dans le sens de l'adaptation de l'offre à la demande de qualifications.

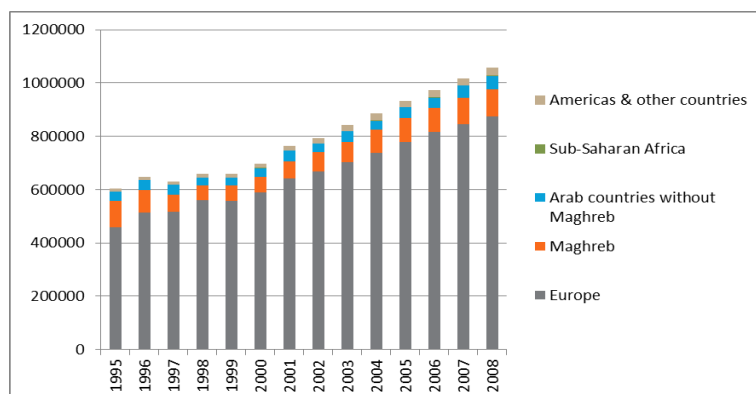
Les éléments d'information réunis permettent de conclure qu'il s'agit d'un problème urgent qui nécessite plusieurs mesures structurelles et de fond, présentées dans le chapitre des conclusions et recommandations de ce rapport.

1.4 La migration des travailleurs

Étant donné tous les déséquilibres qui persistent sur le marché du travail, la migration vers des pays où les conditions de travail sont plus attractives et où les opportunités d'emplois sont plus importantes sert de soupape et constitue une alternative, voire un rêve pour les jeunes. Le nombre de Tunisiens résidents à l'étranger (TRE) a atteint 1,325 million en 2014 (ministère des Affaires sociales 2015) ; ils étaient 1,223 million en 2013 et 1,201 million en 2011, soit un taux stable d'environ 11 % de la population tunisienne. Ce chiffre est donc en hausse, en partie parce que la population tunisienne à l'étranger s'accroît naturellement mais aussi parce que la migration se poursuit malgré toutes les restrictions imposées par les pays de destination.

La majorité des Tunisiens partent pour l'Europe, et c'est là que cette population s'accroît le plus : 721 400 en France en 2014, 200 000 en Italie, 90 600 en Allemagne, etc. Le taux de croissance moyen de cette population a été de l'ordre de 4,7 % par an au cours de la dernière décennie, soit près de quatre fois le taux de croissance de la population tunisienne totale. En dehors de l'Europe, la communauté la plus importante se trouve dans les pays du Golfe et en Libye, mais leur nombre croît peu et connaît de fortes fluctuations pour la Libye. La culture et l'histoire sont des facteurs déterminants pour le choix du pays de destination. Le pouvoir d'attraction de l'Europe en général s'explique évidemment par la proximité, les conditions de vie et l'écart énorme entre le revenu moyen en Tunisie et le revenu moyen en Europe, dix fois supérieur en termes de revenu courant et près de cinq fois supérieur en termes de pouvoir d'achat.

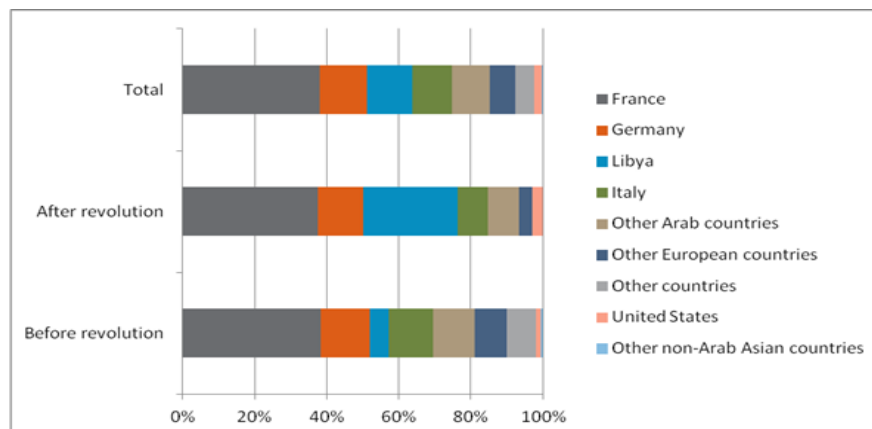
GRAPHIQUE 11 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TUNISIENS À L'ÉTRANGER PAR RÉGION DE RÉSIDENCE



Source : ministère des Affaires étrangères

Les données de l'enquête TLMPs montrent que la répartition des TRE par région varie peu. Les principales évolutions concernent la part de la Libye, qui a nettement augmenté et celle de l'Italie qui a plutôt baissé malgré la proximité et le flux de migrants clandestins qui transitent par l'Italie. Il faut noter que les chiffres concernant la Libye restent instables pour le moment.

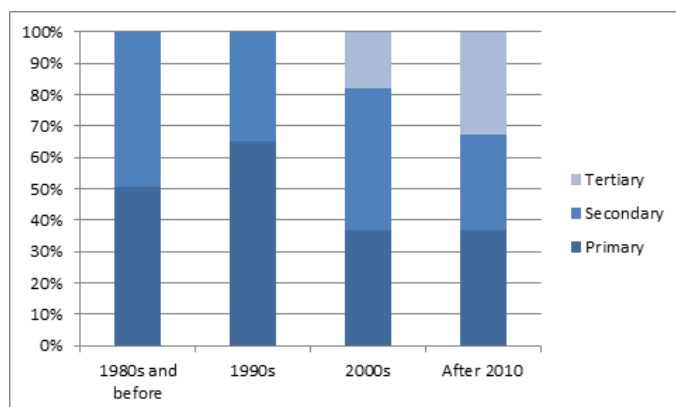
GRAPHIQUE 1.15 ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES TUNISIENS RÉSIDENTS À L'ÉTRANGER PAR PAYS APRÈS LA RÉVOLUTION TUNISIENNE



Source : données de l'enquête TLMPs 2014

L'évolution de la structure des TRE par niveau d'éducation est plus significative. La part de ceux qui ont fait des études universitaires a beaucoup augmenté et a dépassé le tiers du total alors qu'elle était inférieure à 20 % en 2000 et plutôt négligeable jusqu'en 1990. Les jeunes les plus éduqués ont facilement accès à l'Europe et s'y insèrent facilement : la plupart y ont un emploi permanent. Il est à noter qu'il s'agit des jeunes les mieux formés et les plus brillants du pays.

GRAPHIQUE 1.16 ÉVOLUTION DU NIVEAU ÉDUCATIF DES TUNISIENS RÉSIDENTS À L'ÉTRANGER D'ÂGE ACTIF (15+)



Source : données de l'enquête TLMPs 2014

La migration des cerveaux pourrait contribuer au renforcement du capital humain tunisien dans la mesure où elle incite les jeunes à développer leurs compétences, surtout si les migrants revenaient au pays. Les travaux de Boughzala & Kouki, basés sur les données du projet MIREM (Migration de retour au Maghreb), montrent que la probabilité de retour des TRE dépend principalement de la disponibilité et de la qualité des opportunités de travail en Tunisie, indépendamment de leur situation dans leur pays de destination en Europe. Leur degré d'intégration dans ce pays a également son importance. Ceux qui ont investi en Europe et surtout les diplômés du supérieur sont les moins susceptibles de revenir au pays. Ils contribuent d'ailleurs peu, même en termes de transferts de revenus vers la Tunisie. L'aspect 'brain drain' (exode des compétences) de la migration prévaut donc largement sur l'aspect 'brain gain' (afflux des compétences). Ce constat est grave pour la Tunisie, sachant que le nombre d'étudiants tunisiens en Europe ne cesse d'augmenter : il a presque doublé en 5 ans. Ces

étudiants et migrants hautement qualifiés entrent généralement en Europe par la voie légale, souvent dans des cadres organisés reposant sur des accords bilatéraux.

Le pays a besoin de concevoir et de mettre en place une nouvelle stratégie en matière d'émigration et de négocier des contrats mutuellement avantageux avec des pays qui ont structurellement besoin de main-d'œuvre et de personnel qualifié. Cette stratégie pourrait être conçue autour de deux axes. Le premier consisterait à identifier les profils surreprésentés en Tunisie et demandés ailleurs, et à développer les conditions favorables à leur mobilité. Le second axe et le plus important serait de fonder la mobilité dans les deux sens sur des programmes nationaux d'investissement et de développement à grande échelle et d'inciter la diaspora à y participer par leurs capitaux financiers et humains.

Quant à la migration illégale, elle est très difficile à cerner. L'INS offre peu de données sur cette question, et ses estimations sont plutôt approximatives et déterminées d'une manière résiduelle.

1.5 Portraits synthétiques de trois secteurs

Ces portraits sectoriels synthétiques ont pour objectif de fournir une vue d'ensemble des tendances et spécificités de l'activité par secteur et de dégager quelques implications sur le développement des ressources humaines et l'emploi. Ces trois secteurs ont été sélectionnés en raison de leur potentiel dans quatre domaines : innovation technologique et nouvelles compétences ; contribution à la croissance (PIB) et emploi ; effets multiplicateurs sur d'autres secteurs ; importance dans le cadre de l'accord de libre-échange qui se négocie entre la Tunisie et l'UE. Par ailleurs, ces trois secteurs bénéficient d'organisations patronales sectorielles très dynamiques en ce qui concerne les priorités stratégiques du développement des ressources humaines : la Fédération nationale des TIC, la Fédération nationale de l'hôtellerie et la Fédération nationale des entrepreneurs du BTP.

1.5.1 Les TIC

La Tunisie a certes réalisé d'importants progrès dans le domaine des TIC, ce qui la classe en tête des pays d'Afrique en la matière. Son réseau téléphonique compte plus de 15 millions de lignes, soit plus de 135 lignes pour 100 habitants. Le nombre d'abonnements au réseau Internet augmente très rapidement à raison de 21 % par an ; il est passé de moins de 4 millions en 2013 à plus de 8,3 millions en 2017. La progression concerne les particuliers et les entreprises, dont 85 % utilisent Internet et près de la moitié effectue des transactions en ligne. Près de 40 % des employés utilisent un ordinateur relié à Internet dans le cadre de leur travail (données du ministère des Communications). Pas moins de 30 000 étudiants sont inscrits dans les diverses filières d'enseignement et de formation liées aux TIC, assurées par les multiples établissements publics créés à travers le pays. Il en sort annuellement autour de 8 000 diplômés par an.

Le retard à rattraper par la Tunisie reste toutefois important. Le secteur demeure relativement modeste en termes de valeur ajoutée et d'emploi, et beaucoup d'activités n'exploitent pas encore pleinement le potentiel de la numérisation et des nouvelles technologies disponibles pour améliorer et optimiser leurs performances. Depuis 2013, la part des TIC dans le PIB stagne autour de 4,5 % (cela correspond à moins de 6 % du PIB marchand) et tend même à baisser.

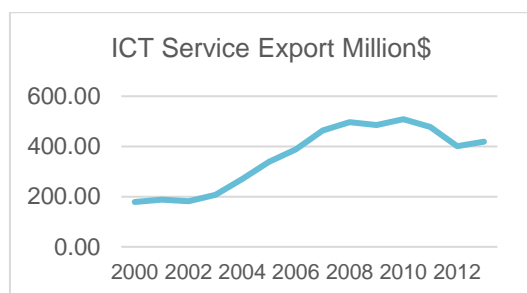
TABLEAU 1.29 PART DE LA VALEUR AJOUTÉE DU SECTEUR DES TIC

	2013	2014	2015	2016	2017
Part des TIC dans la valeur ajoutée marchande	6,2	6,2	6,1	6,0	5,8
Part des TIC dans le PIB	4,7	4,7	4,6	4,4	4,2

Source : données de la Banque centrale de Tunisie (BCT)

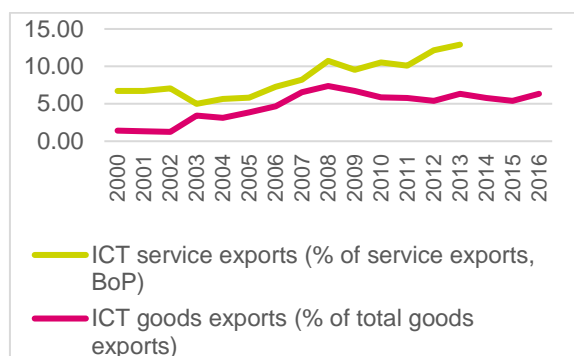
Les données sur l'emploi dans les TIC sont paradoxalement très rares. Une estimation grossière basée sur les données de l'enquête TLMPS 2014 donne un total de l'ordre de 30 000 personnes dont près du tiers sont employées par des centres d'appel, c'est-à-dire à peine 1 % du total de l'emploi et bien moins que nécessaire pour absorber les 8 000 diplômés par an. C'est d'ailleurs pourquoi la part des inscrits et des diplômés dans les TIC a récemment baissé, de plus de 14 % en 2012 à moins de 12 % en 2017.

Toujours est-il que 1 % des employés produisent plus de 4 % du PIB, ce qui est un rapport remarquable révélateur de la très haute productivité moyenne de ce secteur. Ce n'est pas le seul indicateur à témoigner de sa force et de son potentiel en Tunisie : depuis 2013, il a contribué à hauteur de 13 % aux exportations de services, et de 6,3 % aux exportations de biens (marchandises). On peut s'attendre aussi, à la suite du vote et de la publication du Startup Act en avril 2018, à une relance des activités dans ce secteur. En vertu de ce texte de loi, les startups vont bénéficier de procédures administratives et douanières simplifiées, d'une meilleure protection de leur propriété intellectuelle, de la possibilité d'effectuer des transactions en devises étrangères librement, ainsi que de subventions et d'autres avantages fiscaux. Il en résultera normalement une augmentation de la demande de diplômés et une réduction du chômage parmi eux. Un meilleur dialogue entre les entreprises, y compris les startups, et les établissements de formation pourrait contribuer à réduire encore le déséquilibre actuel entre l'offre et la demande de professionnels des TIC.

GRAPHIQUE 1.17 ÉVOLUTION DU VOLUME DES EXPORTATIONS DE SERVICES DU SECTEUR DES TIC

Source : données de la Banque mondiale (WDI)

GRAPHIQUE 1.18 PART DES TIC DANS LES EXPORTATIONS DE BIENS ET DE SERVICES



Source : données de la Banque mondiale (WDI) et de la BCT

1.5.2 Le tourisme (hôtels, restaurants, cafés)

Le secteur du tourisme a connu une reprise d'activité en 2017–18, qui fait suite à une grave crise liée au problème d'insécurité qui a miné le pays ces dernières années, et qui a terni l'image de la Tunisie comme pays accueillant pour les touristes de tous horizons. Dans ce contexte de demande accrue, la Fédération du tourisme mentionne un problème de pénurie de main-d'œuvre compétente dans beaucoup d'établissements.

Le secteur de l'hôtellerie-restauration pourrait sembler mineur, puisqu'il emploie à peine 4 % du total des employés du pays, soit 128 000 personnes – dont moins de 15 % de femmes – selon les données de l'INS. Les données de l'enquête TLMPs confirment cette faiblesse en fournissant un total légèrement plus élevé, et une part de femmes encore plus réduite. La majorité de ces emplois sont dans l'hôtellerie, souvent assimilée au secteur du tourisme. En dépit des apparences, il s'agit pourtant d'un secteur d'importance. On estime d'abord qu'il génère directement et indirectement au moins trois fois plus d'emplois, autour de 600 000, ce qui ramène sa part dans l'emploi total à 12 %. Il constitue une source majeure de devises pour le pays, la deuxième après les transferts des Tunisiens résidents à l'étranger, et il s'agit du premier – et de très loin – exportateur de services en Tunisie.

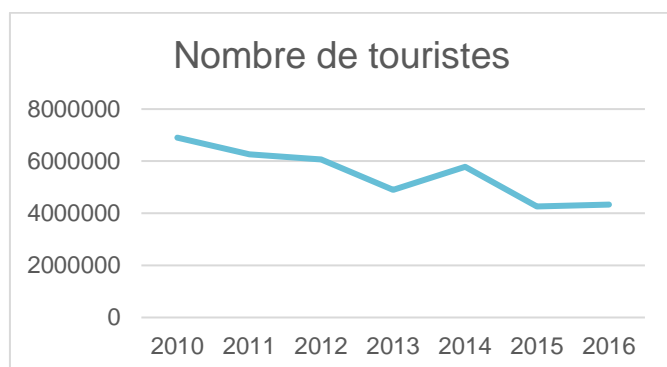
TABLEAU 1.30 EMPLOIS DIRECTS DU TOURISME (HÔTELLERIE)

	2011	2012	2013	2014	2015
Emplois directs	96 900	96 8000	96 100	96 000	96 500

Source : Office national du tourisme tunisien (ONTT)

Après avoir dépassé les 7 millions de visiteurs avant 2010, le secteur a connu une période de marasme et de difficultés à partir de 2011, année de la révolution, qui s'est traduite par une baisse dramatique des nuitées et des recettes touristiques qui ont chuté de près de moitié. La situation s'est encore aggravée après les attentats de 2015 qui ont directement ciblé des touristes étrangers. Ce n'est qu'à partir de 2017, et surtout courant 2018, que ses activités ont repris un rythme plus normal.

GRAPHIQUE 1.19 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TOURISTES, 2010–16



Source : données du ministère du Tourisme

Bien que les données statistiques exactes n'aient pas encore été publiées, 2018 semble être l'année du retour à la normale, notamment du point de vue de l'emploi. Le tourisme a repris et les entreprises recrutent, mais la formation des compétences requises est un défi à résoudre en partenariat, notamment avec la Fédération nationale de l'hôtellerie. Pour réussir ce retour, il va notamment falloir relever les défis structurels qui menacent ce secteur – et qui sont bien identifiés au moins depuis l'étude stratégique de 2010 consacrée au tourisme. Il y a un consensus sur l'urgente nécessité de diversifier les produits offerts par ce secteur ; d'innover non seulement en matière de services et de produits mais aussi en matière de gouvernance et de positionnement du pays et de ses diverses régions ; de renforcer le secteur sur le plan financier (en prenant les mesures nécessaires pour résoudre le problème du surendettement d'un nombre important d'investisseurs dans ce domaine) ; et de renforcer son capital humain à la base. Peu d'études bien documentées existent sur le bilan de l'offre et de la demande de main-d'œuvre qualifiée et spécialisée dans le tourisme. L'étude stratégique de 2010, le rapport de l'ONEQ basé sur l'enquête qu'il a menée auprès d'un grand échantillon d'établissements touristiques, et tous les professionnels du secteur sont toutefois unanimes sur l'insuffisance quantitative et qualitative de la formation et des capacités du dispositif d'enseignement et de formation concernant ce secteur. Un manque de main-d'œuvre qualifiée est à déplorer, de même qu'un problème de sous-qualification affectant la quasi-totalité des métiers du secteur, des managers aux agents de nettoyage et de maintenance. L'essentiel de la formation est assuré par huit établissements : un institut supérieur (niveau tertiaire), trois centres de formation professionnelle et quatre écoles. Ces établissements ont fait l'objet de mises à niveau et de réformes en vue de rapprocher leur produit des besoins des employeurs, mais leurs moyens sont loin d'être à la hauteur. Les tentatives du secteur privé en la matière contribuent très modestement à la satisfaction des besoins en formation. Le système universitaire présente pourtant un fort potentiel, très sous-utilisé. Les établissements universitaires pourraient être mobilisés et répondre assez rapidement à la demande de formation et aller bien au-delà des quelques initiatives qu'ils ont prises jusqu'à présent.

1.5.3 Le BTP

Le secteur du BTP représente 17,1 % du total des salariés du pays et 13,7 % du total de l'emploi. Les employés du BTP sont donc salariés à 93 %. Il s'agit à plus de 60 % de manœuvres (ouvriers peu ou non qualifiés) non permanents.

La grande majorité des entreprises qui opèrent dans ce secteur (98 % du total des entreprises) sont de très petite taille (moins de 10 employés) et strictement informelles. Les grandes entreprises, plutôt formelles et employant 200 personnes ou plus, assurent tout de même plus de 40 % de l'emploi. L'emploi informel est assez courant jusque dans celles-ci, quoique difficile à estimer.

Le secteur ne contribue qu'à 4 % du PIB et 2 % des investissements (formation brute de capital fixe), ce qui signifie qu'il est encore faiblement capitalisé et que la productivité du travail y est très faible. Il y a là un grand défi à relever pour le secteur, compte tenu de l'ambition de certaines entreprises de se positionner à l'échelle internationale et du fait que la Tunisie s'apprête à étendre l'accord de libre-échange avec l'UE aux services et à l'agriculture ; elle devrait alors s'aligner sur la réglementation européenne et réduire ses barrières à l'entrée de concurrents européens.

Le développement des compétences et de la formation deviendrait alors une nécessité cruciale. Or les possibilités de formation initiale et continue sont très limitées : moins de 1 % des employés sont concernés, et ceux qui profitent d'une formation sont en majorité employés de grandes entreprises.

Déjà limitées, les capacités de formation initiale sont relativement peu sollicitées par les jeunes – à l'exception des écoles d'ingénieurs et d'architecture. La sous-qualification est donc répandue, et les besoins en développement et promotion de la formation dans ce domaine sont immenses. Surmonter ces défis requiert notamment un effort collectif de valorisation des métiers de la construction, perçus comme des métiers durs voire socialement peu prestigieux. Sachant qu'il s'agit d'un secteur relativement concurrentiel à l'intérieur de l'économie tunisienne, la rareté des profils qualifiés se répercutera sur les revenus des plus qualifiés, déjà assez bien rémunérés. À terme, cela pourrait inciter plus de jeunes à se tourner vers le BTP.

TABLEAU 1.31 RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DANS LE BTP PAR STATUT PROFESSIONNEL

	Patrons	Indépendants	Salariés	Aidants familiaux	Autres situations	Total
BTP	16 300	14 900	443 000	1 200	200	475 600
Total	214 600	534 300	2 593 800	96 200	19 200	3 458 100
Part du BTP (%)	7,6	2,8	17,1	1,2	1,0	13,8

Source : INS

2. LES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Il n'existe pas de définition uniformisée de la jeunesse en Tunisie, mais les documents officiels tendent à assimiler la jeunesse à la population âgée de 15 à 29 ans – alors que la plupart des statistiques internationales se réfèrent à la population âgée de 15 à 24 ans, c'est notamment le cas dans les documents de l'OIT. Cela s'explique par le fait qu'en Tunisie, les jeunes de 25 à 29 ans continuent d'affronter les mêmes problèmes d'insertion et d'intégration dans la vie économique et sociale que ceux de 20 à 24 ans. En particulier, leur taux de chômage demeure très élevé et proche de celui des 20–24 ans. Ce n'est qu'à partir de 30–34 ans qu'il commence à baisser de manière significative, et on peut dire que c'est alors que démarre la véritable phase de transition vers l'âge adulte. Près de deux tiers des chômeurs ont moins de 30 ans.

En effet, nous l'avons vu dans le précédent chapitre, le chômage concerne principalement les jeunes (plus encore les diplômés et les femmes) et est lié en bonne partie à deux facteurs : (i) l'explosion démographique des années 1980–90 conjuguée à la démocratisation de l'enseignement à tous les niveaux, notamment au niveau du supérieur, ce qui a engendré une croissance extrêmement rapide du nombre d'étudiants et de diplômés de l'enseignement supérieur, bien au-delà de la demande exprimée par les entreprises et le reste de l'économie ; et (ii) le grand décalage entre la structure des formations produites par le système d'éducation et de formation et la structure de la demande. Par ailleurs, la difficulté d'insertion des jeunes varie selon le niveau d'éducation, le sexe et le type de formation reçue. Dans certaines régions/zones géographiques, ces difficultés sont plus aiguës.

Il est donc important de dresser un tableau différencié et assez précis de la situation des jeunes du point de vue de l'emploi, des qualifications et des possibilités d'insertion. L'objectif de ce chapitre est en effet de décrire la situation des jeunes par rapport au marché du travail, puis d'examiner l'efficacité des instruments de politique active mis en place pour réduire le chômage des jeunes. On essaiera de déterminer dans quelle mesure ces politiques parviennent à agir sur le processus de transition des jeunes vers l'emploi et à faciliter leur insertion. L'analyse devra évidemment tenir compte des différences et des nuances qui caractérisent les diverses catégories selon l'âge, le niveau éducatif, le type d'éducation reçu et le sexe.

2.1 Jeunes et difficultés d'insertion et de transition vers l'emploi

2.1.1. Structure de la population jeune

Répartition par tranche d'âge

La part de la population âgée de 15 à 29 ans est restée élevée et stable, autour de 28 à 29 %, entre 1960 et 2010 (graphique 2.1). Un changement de tendance à la baisse s'est produit à partir de 2010. En 2017, cette part est descendue à 23 %. Ce changement de tendance annonce le début d'une baisse de la pression de l'offre sur le marché du travail, mais c'est un processus qui prendra du temps et ne sera pas continu. Il faut même s'attendre à un léger retour à la hausse transitoire dans les années à venir. En effet, la part des 0–15 ans dans la population totale avait déjà connu une augmentation légère mais significative : elle est passée de 23 à 24 % entre 2010 et 2017 (voir graphique 2.2), une reprise causée par une légère augmentation de la fertilité (voir graphique 2.3) et par l'arrivée à l'âge du mariage de la masse des jeunes nés dans les années 1980 et 1990. Cette augmentation de la fertilité est légère et s'annonce passagère, étant donné que la Tunisie a achevé sa transition démographique. La fertilité y a reculé progressivement de 5 % (jusqu'en 1980) à 2 % autour de l'an 2000, malgré une nouvelle hausse assez régulière à partir de 2006/07 et pendant presque une

décennie pour revenir à 2,2 %, et repartir à la baisse depuis 2015. Cette tendance va bien évidemment se répercuter sur la taille de la population jeune (15–29 ans), qui a déjà cessé de décroître et devrait enregistrer une augmentation analogue au cours de la prochaine décennie, ce qui se traduira par une persistance de la pression sur le marché du travail pendant la même période. De la même manière, il s'agira d'une vague passagère qui finira par s'estomper.

Le tableau 2.1 basé sur les données de l'enquête ETVA de 2013 montre que les jeunes de 15 à 19 ans étaient nettement moins nombreux que les 20 à 29 ans en 2013, ce qui confirme la tendance à la baisse de la part des jeunes dans la population. Notons que les filles représentent 51 % du nombre total des jeunes.

TABLEAU 2.1 RÉPARTITION DES JEUNES SELON L'ÂGE ET LE SEXE, 2013

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre de personnes	% des jeunes	Nombre de personnes	% des jeunes	Nombre de personnes	% des jeunes
15–19	449 996	30,7	419 381	29,3	869 377	30,0
20–24	509 237	34,7	495 632	34,7	1 004 889	34,7
25–29	507 026	34,6	514 390	36,0	1 021 416	35,3

Source : enquête ETVA 2013, Tunisie

Les chiffres annoncés par l'enquête ETVA semblent surestimer la population jeune, mais les tendances qu'elle dégage et qui viennent d'être mentionnées sont conformes aux données de l'INS (enquête ENPE) reprises dans le tableau 2.2.

TABLEAU 2.2 ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES JEUNES SELON L'ÂGE ET LE SEXE, 2015–17

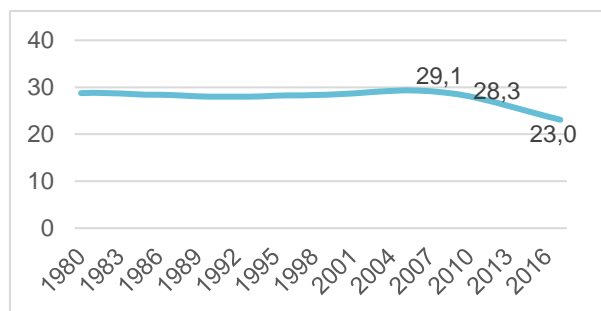
	0–14	15–19	20–24	25–29	15–29	Population totale	15+	15–29 (% de la pop. totale)
Total (hommes et femmes)								
2015	2 644 200	837 900	937 300	947 000	2 722 000	11 124 800	8 480 600	24,5
2016	2 697 800	854 700	956 500	966 500	2 777 800	11 278 800	8 581 000	24,6
2017	2 734 900	866 200	969 200	978 600	2 814 000	11 429 200	8 694 300	24,6
Hommes								
2015	1 371 400	427 000	465 800	455 900	1 348 700	5 543 500	4 172 100	24,3
2016	1 396 300	434 700	474 300	464 200	1 373 200	5 607 900	4 211 600	24,5
2017	1 413 600	440 000	480 300	468 900	1 389 200	5 677 100	4 263 500	24,5
Femmes								
2015	1 272 800	410 800	471 500	491 100	1 373 500	5 581 300	4 308 500	24,6
2016	1 301 600	420 100	482 300	502 300	1 404 600	5 670 900	4 369 300	24,8
2017		426 200	488 900	509 600	1 424 800	5 752 100	4 430 900	24,8

Source : INS, enquête ENPE

Le tableau 2.2 confirme aussi le ralentissement du processus de rajeunissement que l'on vient d'exposer.

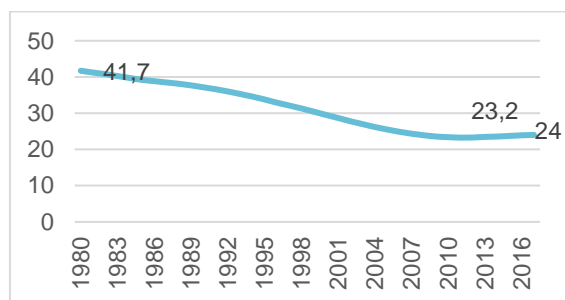
En résumé, on dénombre autour de 2,8 millions de jeunes en 2017, soit légèrement moins du quart de la population (l'âge médian avoisinant les 31 ans). Cette part, qui était à la baisse depuis 2010, va légèrement augmenter pendant sept à huit ans avant de repartir à la baisse. Les jeunes femmes/filles sont légèrement plus nombreuses que les jeunes hommes (51 % du total).

GRAPHIQUE 2.1 POPULATION ÂGÉE DE 15 À 29 ANS (% DE LA POPULATION TOTALE)



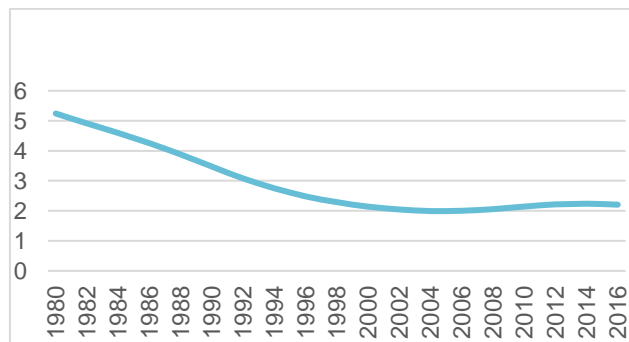
Source : données de la Banque mondiale (WDI)

GRAPHIQUE 2.12 POPULATION ÂGÉE DE 0 À 14 ANS (% DE LA POPULATION TOTALE)



Source : données de la Banque mondiale (WDI)

GRAPHIQUE 2.3 ÉVOLUTION DU TAUX DE FERTILITÉ, 1980-2016



Source : données de la Banque mondiale (WDI)

Répartition des jeunes par niveau d'éducation

Il est entendu que, depuis des années, l'accès des jeunes à l'éducation a été quasiment généralisé en Tunisie et que le niveau moyen d'éducation des jeunes a bien augmenté : la part des analphabètes parmi eux est devenue très faible (quoique pas encore nulle, malheureusement) et le nombre de ceux qui ont fait et terminé des études supérieures a explosé. Cette tendance connaît toutefois d'importantes variations et nuances selon les catégories de jeunes. Par ailleurs, la qualité des études et de la formation n'a pas suivi l'évolution quantitative de l'éducation.

Les statistiques publiées et/ou accessibles auprès de l'INS concernant la répartition des jeunes par âge, niveau d'études et sexe ne sont pas complètes ni actualisées. Le dernier rapport sur la population et l'emploi publié par l'INS date de 2013. Il a néanmoins été possible d'accéder à des données essentielles ; les lacunes peuvent en partie être comblées par les données de l'enquête TLMPs 2014 réalisée par l'Economic Research Forum et celles de l'enquête ETVA. Le tableau 2.3 est tiré de l'enquête ETVA.

TABLEAU 2.3 RÉPARTITION DES JEUNES DE 15 À 29 ANS SELON LE SEXE ET LE NIVEAU D'ÉDUCATION

Niveau éducation	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre de personnes	%	Nombre de personnes	%	Nombre de personnes	%
Aucune	18 389	1,3	47 878	3,3	66 266	2,3
Primaire	500 824	34,2	436 396	30,5	937 220	32,4
Secondaire	667 556	45,5	572 273	40,0	1 239 828	42,8
Supérieur	278 218	19,0	369 076	25,8	647 294	22,4
Non déclaré	1 292	0,1	781	0,3	5 074	0,2
Total	1 466 279	50,6	1 429 403	49,4	2 895 682	100,0

Source : enquête ETVA 2013, Tunisie (OIT) ; ces chiffres sont supérieurs à ceux de l'enquête ENPE de l'INS qui évalue le nombre total de jeunes à 2,7 millions au lieu de presque 2,9.

Ce tableau indique tout de même que 2,3 % des jeunes n'ont jamais été scolarisés, les deux tiers étant des filles. Dans certains milieux, l'éducation des filles continue en effet d'être sacrifiée pour divers motifs liés à l'ignorance et la pauvreté. De plus, le tiers des jeunes n'ont pas dépassé les études primaires. Plus de 40 % ont atteint le niveau secondaire mais près de la moitié ne l'ont pas achevé, et certains ne sont pas parvenus au deuxième cycle du secondaire. Ainsi, plus de la moitié ont en fait un niveau d'éducation faible et 20 % un niveau moyen selon la classification standard (faible, moyen, élevé). Par ailleurs, en 2013, 22,4 % des jeunes avaient fait des études supérieures ; ce pourcentage était proche de 25 % en 2017 selon les données de l'INS. Malgré la discrimination exercée contre les filles, celles-ci réussissent mieux et plus souvent que les garçons à tous les niveaux des études. Elles occupent les deux tiers des places en moyenne dans les établissements universitaires et, en 2013, le quart des jeunes femmes du pays étaient diplômées de l'enseignement supérieur, alors que ce rapport était de 1/5 pour les jeunes hommes/garçons. En 2016 et 2017, ces rapports étaient plus élevés. En 2016, le nombre de jeunes femmes diplômées du supérieur dépassait celui des jeunes hommes de 60 % selon l'INS.

TABLEAU 2.4 RÉPARTITION DES JEUNES SELON L'ÂGE, LE SEXE ET LE NIVEAU D'ÉDUCATION, 2016

Âge	Pas d'études	Primaire	Secondaire	Supérieur	Non déclaré	Total
Jeunes hommes						
15–19	14 500	72 000	329 700	13 800	4 600	434 700
20–24	15 600	85 100	248 500	120 000	5 100	474 300
25–29	17 600	96 500	234 600	113 500	2 100	464 200
Total						1 373 200
Jeunes femmes						
15–19	18 200	55 800	321 500	20 500	4 100	420 100
20–24	22 300	70 000	200 300	184 500	5 200	482 300
25–29	36 900	94 600	187 000	181 200	2 600	502 300
Total						1 404 600
Jeunes (hommes et femmes)						
15–19	32 700	127 800	651 200	34 300	8 700	854 700
20–24	37 900	155 100	448 800	304 500	10 200	956 500
25–29	54 500	191 100	421 500	294 700	4 600	966 500
Total						2 777 800

Source : INS, enquête ENPE 2016, données non encore publiées

Si la discrimination contre les filles en matière d'éducation est finalement limitée et localisée, elle est flagrante au niveau de l'emploi et explique en partie le faible taux d'activité des jeunes femmes, encore nettement plus faible que celui des jeunes hommes. Le taux d'activité global des jeunes n'est d'ailleurs pas assez élevé, et la part des jeunes qui ne sont ni en formation ni au travail est plutôt inquiétante. En 2017, le taux moyen d'activité des jeunes était de 42,2 % ; il serait beaucoup plus faible encore, de 20 % seulement, si on se limitait aux jeunes âgés de 19 à 24 ans.

Évidemment, la faiblesse du taux d'activité est en partie liée à la scolarisation des jeunes et elle est particulièrement marquée pour les femmes. Un grand nombre d'entre elles, après des études réussies, se retrouvent cloîtrées chez elles.

NEET

La principale raison de ce faible taux d'activité est évidemment que ces jeunes sont encore à l'école, mais pas tous. Le tableau 2.5 donne une première estimation des NEET (les jeunes qui ne sont ni à l'école, ni en formation ni employés) fondée sur les données de l'enquête ETVA de 2013. Près d'un million de jeunes (934 000, soit 32,2 % du total) sont dans cette catégorie, les deux tiers étant des jeunes femmes : près de 330 000 jeunes hommes et 600 000 jeunes femmes, ce qui est énorme. La répartition des jeunes n'appartenant pas à la catégorie des NEET est essentiellement la suivante : 31 % sont employés et 36,4 % sont étudiants, sachant que ce tableau sous-estime la part des actifs.

Le tableau 2.6, fondé sur les données de l'INS et ne couvrant que les jeunes de 15 à 24 ans, donne des chiffres comparables concernant les NEET. Il montre que leur proportion va croissant. Les NEET représentent près du tiers du total des 15–24 ans en 2016, contre un quart seulement en 2010.

TABLEAU 2.5 RÉPARTITION DES JEUNES SELON LEUR OCCUPATION

Statut d'occupation	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre de jeunes	%	Nombre de jeunes	%	Nombre de jeunes	%
Inactifs non étudiants	89 320	6,1	429 420	30,0	518 740	17,9
Travailleurs non étudiants	601 021	41,0	258 202	18,1	859 223	29,7
Élèves/étudiants travailleurs	33 307	2,3	9 921	0,7	43 227	1,5
Élèves/étudiants	498 051	34,0	556 339	38,9	1 054 390	36,4
Élèves/étudiants chômeurs	4 325	0,3	962	0,1	5 287	0,2
Chômeurs non étudiants	240 256	16,4	174 559	12,2	414 815	14,3
Total	1 466 279	50,6	1 429 403	49,4	2 895 682	100,0

Source : enquête ETVA 2013, Tunisie

TABLEAU 2.6 PART DE NEET (NI ÉTUDIANT, NI EMPLOYÉ NI EN FORMATION) CHEZ LES 15-24 ANS

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total	25,2	28,6	34,0	30,9	32,6	29,1	32,4
Hommes	19,4	24,0	28,0	25,7	28,2	25,3	28,9
Femmes	31,2	33,6	40,2	36,5	37,0	32,8	36,0

Source : INS, enquête ENPE

L'activité des jeunes femmes

Le grand nombre de NEET reflète en bonne partie la faible participation des femmes à la vie active. Il est cependant intéressant de noter que le taux d'activité des jeunes femmes est beaucoup plus élevé pour les tranches d'âge 25-29 et 30-34, comme l'indique le tableau 2.7. Près de la moitié de cette population féminine active est diplômée de l'enseignement supérieur, et plus déterminée à rester sur le marché du travail.

TABLEAU 2.7 TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES PAR TRANCHE D'ÂGE

Âge	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
2015	47,6	44,3	37,7	32,6	27,0	19,6	13,0	5,9	3,1
2016	62,2	52,2	34,8	24,7	20,1	15,0	8,6	3,4	1,3
2017	60,4	51,1	36,4	25,6	21,0	15,8	9,3	3,2	1,2

Source : INS, enquête ENPE

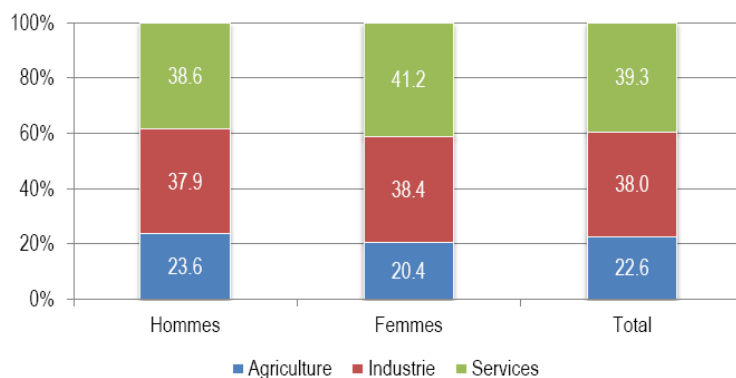
Les jeunes employés

En fait, il y a plus de jeunes femmes diplômées actives et de femmes employées que de jeunes hommes et beaucoup plus de jeunes femmes diplômées au chômage que de jeunes hommes, donc plus de jeunes femmes diplômées actives que de jeunes hommes diplômés actifs. C'est probablement le signe du début d'une transition structurelle en faveur d'une participation plus importante des femmes.

Cette transition sera toutefois lente et compliquée, sachant que la majorité des femmes travaillent encore dans des conditions difficiles et sont confrontées à divers obstacles liés à des considérations culturelles et familiales (charge des enfants, attitude des parents et des conjoints, etc.), aux possibilités de transport et de logement et à la mobilité d'une manière générale. Certes, une femme sur quatre travaille dans des conditions décentes (que ce soit en tant que cadre supérieur en entreprise, dans une profession scientifique ou intellectuelle, ou dans la fonction publique) mais c'est moins vrai pour les trois quarts restants. Plus de la moitié des jeunes femmes employées sont ouvrières peu qualifiées, principalement dans des entreprises industrielles ou en tant qu'ouvrières agricoles temporaires ou saisonnières.

D'une manière générale, les conditions d'emploi pour les employés du secteur privé, femmes et hommes, sont souvent difficiles et de type informel. Les femmes sont toutefois confrontées à davantage d'obstacles que les hommes, et plus exposées à diverses formes de harcèlement et de discrimination. Par ailleurs, les hommes sont mieux positionnés concernant l'accès aux meilleures professions. Il y a huit fois plus de jeunes hommes que de jeunes femmes dans les professions relevant de la catégorie « exécutif, législatif et cadres supérieurs d'entreprises », c'est-à-dire des postes de pouvoir. Proportionnellement, les hommes et les femmes sont autant présents dans l'agriculture et l'industrie, mais les femmes sont rarement chef d'entreprises ou chef d'exploitations agricoles.

GRAPHIQUE 2.4 RÉPARTITION DES JEUNES EMPLOYÉS PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ (%)



Source : enquête ETVA (OIT)

TABLEAU 2.8 RÉPARTITION DES JEUNES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET LES GRANDS GROUPES DE PROFESSIONS (NOMENCLATURE TUNISIENNE)

Groupe de professions	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N	%	N	%	N	%
Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises	17 653	2,8	2 804	1,0	20 457	2,3
Professions intellectuelles et scientifiques	17 217	2,7	16 079	6,0	33 295	3,7
Professions intermédiaires	26 933	4,2	34 391	12,8	61 324	6,8
Employés administratifs	21 317	3,4	13 390	5,0	34 707	3,8
Personnel des services et vendeurs en magasin et de marché	102 373	16,1	44 867	16,7	147 240	16,3
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	72 738	11,5	45 289	16,9	118 028	13,1
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	114 699	18,1	18 946	7,1	133 646	14,8
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	59 958	9,5	51 722	19,3	111 681	12,4
Ouvriers et employés non qualifiés	201 438	31,8	40 635	15,2	242 074	26,8
Total	634 327	70,3	268 123	29,7	902 450	100,0

Source : enquête ETVA (OIT)

On dénombre plus d'hommes ouvriers ou travailleurs indépendants peu qualifiés avec des emplois informels. Les emplois informels concernent principalement le secteur informel proprement dit, majoritairement constitué de très petites entreprises peu structurées ne tenant pas de comptes, et payant peu ou pas d'impôts. En somme, dans le secteur informel, les employeurs ne se conforment pas aux principales exigences légales relatives aux droits des travailleurs, à la sécurité de l'emploi et à la couverture sociale. La productivité et la rémunération sont faibles. Les emplois informels précaires existent aussi dans le secteur formel. Les données des enquêtes ETVA et TLMPS montrent que plus de la moitié des travailleurs, notamment les jeunes, n'ont pas de contrat écrit et ne bénéficient pas d'une couverture sociale suffisante – non affiliés à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ou déclarés, mais avec des cotisations insuffisantes et irrégulières. En Tunisie, la taille du secteur informel reste importante et tend même à s'accroître. Il est bien établi que la croissance du secteur informel résulte de l'écart entre le coût de l'accès au secteur formel et de la garantie d'emplois formels et le coût de l'informalité (voir à ce propos les travaux de Friedman et al., 2000 et de Loyaza et al., 2006). Le coût de la formalité dépend principalement des exigences et de la complexité de la réglementation, et de l'efficacité et de l'intégrité de l'administration publique chargée de faire respecter cette réglementation. Le coût de l'informalité résulte de l'exclusion des avantages de la formalité (crédit, technologie, droit aux services publics, etc.) et des sanctions pour non-respect de la loi. Dans un pays où l'autorité de l'État est faible et sa capacité de pilotage est réduite, le risque de sanction est limité, voire souvent nul, et le coût de la formalité a tendance à l'emporter sur celui de l'informalité. C'est le cas en Tunisie, comme dans beaucoup d'autres pays.

L'informalité s'étend au mode d'accès au marché du travail. En Tunisie, la majorité des jeunes (69 %) comptent sur leur démarche personnelle, sous forme de candidature spontanée et de contacts personnels, pour trouver un emploi. Quelque 30 % s'appuient sur leur famille et leur entourage. Près de la moitié des jeunes s'inscrivent tout de même auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (l'ANETI) pour être éligibles

aux aides et subventions accordées par l'État. En fait, l'ANETI leur offre rarement un service d'orientation et de formation et d'accompagnement. Elle intervient toutefois de multiples manières en termes de soutien et de subvention à l'emploi, comme on le verra dans la section consacrée aux politiques d'emploi. Elle offre aussi un soutien et des aides à ceux qui veulent créer leur propre entreprise, mais seule une faible minorité de jeunes (3 % de 2,7 millions, soit près de 80 000 ; plus de jeunes hommes que de femmes) sont attirés par cette piste malgré toutes les ressources qui lui sont consacrées.

Les jeunes, notamment les jeunes diplômés, et encore plus les jeunes femmes, sont peu attirés par les emplois informels et préfèrent souvent continuer de chercher un emploi formel conforme à leurs attentes plutôt que de s'installer dans un emploi informel. Et lorsqu'ils acceptent de travailler dans l'informel par nécessité, c'est sans satisfaction et en considérant que leur transition vers l'emploi n'est pas achevée. Certains, et ils sont nombreux, abandonnent et quittent le marché du travail : ce sont les inactifs découragés (comptés parmi les actifs selon la définition large de la population active).

En effet, jusque-là, les calculs et indicateurs utilisés étaient fondés sur la définition stricte de la population active (et du chômage), laquelle ne prend pas en considération les découragés alors que bon nombre d'entre eux y reviendraient si la chance de trouver un emploi s'améliorait. Selon les estimations de l'enquête ETVA et les travaux de Assaad et al. (2018) basés sur les données de l'enquête TLMPS, cette catégorie comprendrait autour de 80 000 jeunes, des femmes pour les deux tiers. Ce nombre, quoique non négligeable, est une sous-estimation compte tenu du nombre de jeunes actuellement hors du marché du travail : les NEET, qui comme on vient de le voir sont près d'un million au total, dont plus d'un demi-million de jeunes inactifs non étudiants, des femmes en grande majorité (voir tableau 36). Est-il acceptable que seuls 80 000 d'entre eux soient découragés, et veuillent revenir à l'emploi si une opportunité leur était offerte ? En revenant aux données de l'enquête TLMPS, on observe que parmi l'échantillon de 4 767 personnes âgées de 15 ans ou plus, 687 ont répondu à la question concernant la raison de leur inactivité (sachant que les autres sont en majorité actifs). Plus de 90 % des réponses invoquent la non disponibilité d'emplois, le fait que la personne est fatiguée de chercher, ou bien que les emplois disponibles ne lui conviennent pas. On ne peut pas dire non plus que tous les NEET inactifs non étudiants sont des actifs découragés ! Leur nombre exact se situe certainement entre 80 000 et le demi-million. Il y a donc trop d'incertitude et cela mérite une investigation plus approfondie, éventuellement dans le cadre de l'enquête emploi de l'INS. Toujours est-il que l'on peut conjecturer que la majorité des NEET jeunes sont des actifs potentiels. Leur inactivité est en général un gâchis social.

Le chômage des jeunes

En outre, parmi les actifs, le nombre de jeunes chômeurs était et demeure très élevé : plus des deux tiers des chômeurs du pays ont moins de 30 ans. En ajoutant la tranche des 30–35 ans, on atteint 85 %. Nous l'avons vu au premier chapitre, le chômage touche plus les jeunes éduqués, et plus particulièrement les femmes diplômées de l'enseignement supérieur. C'est un chômage persistant qui s'est récemment aggravé (au cours de la dernière décennie 2007–17). Pour les jeunes de la tranche d'âge 15–29, il fluctue autour de 33 % depuis 2013 alors qu'il était de 25 % il y a dix ans⁵. La tranche d'âge des 20–24 ans (voir tableau 2.9) est la plus affectée par le chômage.

⁵ En faisant abstraction des perturbations au cours des années exceptionnelles qui ont suivi la révolution (inachevée) de 2011.

TABLEAU 2.9 ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES DE 15 À 29 ANS

Âge	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15–19	29,3	29,6	33,6	28,7	43,6	35,2	31,1	31,1	32,2	30,7	30,7
20–24	27,3	27,9	29,9	29,7	41,8	38,7	36,0	36,1	36,3	36,4	36,3
25–29	21,8	22,9	25,7	24,2	34,5	32,7	32,4	32,0	31,6	32,7	31,7
15–29	25	25,7	28,2	26,7	38,2	35,2	33,4	33,2	33,1	33,1	33,2

Source : INS, enquête ENPE

Alors que pour l'ensemble de la population active (15 ans et plus) il est bien connu que le taux de chômage des femmes est deux fois supérieur à celui des hommes (12,5 % pour les hommes contre 22,7 % pour les femmes en 2017, selon les données de l'INS), il est à noter que l'écart tend à disparaître chez les jeunes. Jusqu'à 2014, le taux de chômage était un peu plus élevé pour les femmes (38,4 % contre 35,4 %), et la situation s'est même renversée en 2015. C'est un phénomène remarquable qui signifie que les jeunes femmes, parce qu'elles sont plus éduquées que les jeunes hommes et/ou parce qu'elles sont moins exigeantes et plus disciplinées, tendent à s'imposer de plus en plus sur le marché du travail. Cependant, cela ne signifie pas que tous les obstacles à l'emploi des femmes soient levés. Le chemin reste long.

TABLEAU 2.10 TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES DE 15 À 24 ANS SELON LE SEXE

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	29,4	42,3	37,6	34,7	36,4	35,5
Hommes	27,8	40,8	35,7	33,4	35,4	34,0
Femmes	32,7	45,5	41,8	37,7	38,2	33,5

Source : INS, enquête ENPE

La répartition des 394 000 jeunes chômeurs par sexe et niveau d'éducation montre que :

- Près de 230 000 sont des jeunes hommes, dont près de 60 % ont fait des études secondaires et 21 % seulement ont fait des études supérieures. Ceux qui n'ont pas dépassé le niveau primaire sont une minorité.
- On dénombre 165 000 jeunes femmes dont plus des deux tiers (112 000) sont des diplômées de l'enseignement supérieur. Un quart de ces jeunes femmes ont validé le niveau secondaire.
- En somme, ces femmes diplômées de l'enseignement supérieur et les 135 000 jeunes hommes sortant de l'enseignement secondaire constituent le gros du chômage des jeunes. L'État ciblait jusqu'à présent les diplômés du supérieur avec ses efforts, mais ces chiffres plaident pour une égale répartition des ressources entre les niveaux secondaire et supérieur.

TABLEAU 2.11 RÉPARTITION DES JEUNES CHÔMEURS SELON L'ÂGE, LE SEXE ET LE NIVEAU D'ÉDUCATION

	15–19 ans	20–24 ans	25–29 ans	15–29 ans
Jeunes hommes				
Néant	0,3	1,0	1,1	2,4
Primaire	12,0	16,7	14,2	42,9
Secondaire	20,6	62,7	51,5	134,8
Supérieur	0,4	14,8	34,0	49,2
Non déclaré	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	33,2	95,3	100,8	229,3
Jeunes femmes				
Néant	0,1	0,2	0,8	1,0
Primaire	3,0	4,5	3,2	10,7
Secondaire	6,4	19,3	15,6	41,3
Supérieur	0,6	31,5	80,0	112,0
Non déclaré	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	10,0	55,5	99,6	165,2
Jeunes (hommes et femmes)				
Néant	0,4	1,2	1,9	3,4
Primaire	14,9	21,3	17,4	53,6
Secondaire	27,0	82,1	67,1	176,1
Supérieur	1,0	46,3	114,0	161,2
Non déclaré	0,0	0,0	0,0	0,1
Total	43,3	150,8	200,4	394,5

Source : INS, enquête ENPE

Le croisement des données de l'INS, de l'enquête ETVA et de l'ANETI confirme que ces deux grandes catégories sont les plus importantes. S'y ajoutent les quelque 50 000 jeunes hommes diplômés du supérieur, et un peu moins de femmes n'ayant pas dépassé le niveau secondaire.

Il peut paraître paradoxal que la majorité des diplômés au chômage aient fait des études supérieures dans des domaines scientifiques et techniques. Le tableau suivant publié par l'INS montre qu'en 2017 et 2018, 65 % des chômeurs avaient un diplôme de technicien supérieur ou une maîtrise en sciences. Cela n'est en fait pas étonnant, sachant que ces diplômes ne forment pas à des métiers correspondant aux besoins de l'économie, et reflète un problème de communication et d'information ainsi qu'un problème plus vaste de gouvernance. Le système d'information du marché du travail est incomplet et mal intégré. Et même lorsque l'information est disponible, elle circule mal et les établissements de formation ne fonctionnent pas systématiquement selon la demande. Leur mode de gouvernance ne les incite pas à réagir à la demande et à adapter leurs programmes en fonction des besoins de l'économie, car ils sont jugés selon d'autres critères. Plusieurs initiatives sont toutefois en cours pour essayer de changer les choses.

TABLEAU 2.12 RÉPARTITION DES CHÔMEURS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SELON LA NATURE DE LEUR DIPLÔME (NOMBRE DE DIPLÔMÉS CHÔMEURS)

Type de diplôme	2017	2018
Diplôme de technicien supérieur ou équivalent	61 400	68 100
Maîtrise en sciences humaines	38 700	36 700
Maîtrise en droit, économie et gestion	41 600	38 500
Maîtrise en sciences exactes	71 700	79 100
Autre diplôme supérieur	46 300	37 800

Source : INS

TABLEAU 2.13 RAISONS DE NE PAS ÊTRE ACTIF

		Nombre	%	% valide
Valide	Je pense qu'il n'y pas d'emplois	292	6,1	42,4
	Fatigué de chercher du travail	160	3,4	23,2
	Les employeurs préfèrent les candidats hommes plutôt que femmes	4	0,1	0,6
	Je ne sais pas comment chercher du travail	19	0,4	2,8
	Pas d'emploi pertinent	175	3,7	25,4
	Ne possède pas l'expérience requise	13	0,3	1,9
	Pas de contacts	9	0,2	1,3
	En situation d'étudiant	1	0,0	0,1
	Responsabilités de famille	2	0,0	0,3
	Autre	14	0,3	2,0
	Total	689	14,5	100,0
Manquante	Système manquant	4 078	85,5	
Total		4 767	100,0	

Source : données de l'enquête TLMPs, calculs de l'auteur

2.1.2. La transition vers l'emploi

Dans cette section, nous examinerons le cheminement de la transition vers un emploi stable ou satisfaisant, même instable, après la fin des études.

À cet effet, il convient de distinguer trois étapes : transition non amorcée, transition en cours et transition achevée. Cette dernière a lieu quand le jeune considère que l'emploi qu'il exerce est stable et/ou satisfaisant. Lorsqu'il a un emploi instable et non satisfaisant (ou qu'il est chômeur), le jeune va continuer à chercher un emploi plus convenable : on parle alors de transition en cours. Certains jeunes ne rentrent pas directement sur le marché du travail après la fin de leurs études, et restent donc en phase de transition non amorcée. Selon l'enquête ETVA, les jeunes Tunisiens se répartissent tel qu'exposé dans le tableau 2.14. Il s'avère que le quart des jeunes (au moment de l'enquête) avaient achevé leur transition, un peu plus étaient en cours de transition et près de la moitié ne l'avaient pas encore amorcée.

TABLEAU 2.14 RÉPARTITION DES JEUNES SELON LES ÉTAPES DE LA TRANSITION (%)

Étapes de la transition	Transition achevée	Transition en cours	Transition non amorcée	Non disponible
Moyenne générale	25,7	28,5	44,8	0,9

Source : enquête ETVA

Notons que 61 % des jeunes en transition sont au chômage au sens large.

Le tableau 2.15 révèle que la stabilité de l'emploi est déterminante pour la majorité de ceux qui considèrent leur transition achevée (71 %). Ils sont 17,4 % à être satisfaits de leur emploi indépendant. Les femmes acceptent mieux un emploi temporaire, 21 % d'entre elles le font, peut-être parce qu'elles envisagent de quitter l'activité pour des raisons familiales et n'ont donc pas besoin d'un emploi stable. Seuls 7,2 % des jeunes hommes sont satisfaits avec un emploi temporaire. Cela reflète à la fois une forte aversion au risque et la difficulté de trouver un emploi. En effet, la transition est très lente en Tunisie. Il faut, en moyenne, 26,5 mois pour trouver un emploi stable et 21 mois pour monter une activité indépendante satisfaisante (selon l'enquête ETVA, voir tableau 2.16). La durée moyenne de transition vers un emploi temporaire satisfaisant est paradoxalement encore plus longue (36,8 mois) ; une explication possible est que le jeune cherche d'abord un emploi stable, pour se tourner vers les emplois temporaires lorsqu'il constate qu'il n'en trouve pas. Les emplois temporaires sont en outre souvent des emplois informels ou des emplois de sous-traitance mal payés et sans perspective.

TABLEAU 2.15 JEUNES AYANT ACHEVÉ LEUR TRANSITION (%)

Motif de fin de transition	Hommes	Femmes	Urbains	Ruraux	Total
Un emploi stable, satisfaisant ou non satisfaisant	73,5	66,0	73,5	67,6	71,4
Un emploi satisfaisant mais temporaire	7,2	21,2	12,3	9,2	11,2
Un emploi indépendant jugé satisfaisant	19,2	12,8	14,3	23,2	17,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : enquête ETVA

TABLEAU 2.16 DURÉE MOYENNE DE TRANSITION (EN MOIS)

Genre de transition	Hommes	Femmes	Urbains	Ruraux	Ensemble
Durée moyenne de transition, y compris transition directe	26,0	27,9	26,3	26,9	26,5
Durée moyenne de transition vers un emploi stable	26,3	27,3	26,7	26,2	26,5
Durée moyenne de transition vers un emploi temporaire satisfaisant	39,5	34,8	31,1	48,8	36,8
Durée moyenne de transition vers un emploi indépendant satisfaisant	21,1	20,6	20,5	21,4	21,0

Source : enquête ETVA

2.2. Les politiques actives du marché du travail

Le chômage des jeunes préoccupe les autorités tunisiennes depuis au moins deux décennies, ce qui les a amenées à mettre en place tout un dispositif de politique active du marché du travail (PAMT) axée sur un ensemble d'interventions qui portent sur (i) la formation, (ii) la subvention de l'emploi, (iii) l'aide à l'emploi et la réinsertion sur le marché du travail et (iv) la promotion de l'entrepreneuriat. L'objet de cette section est de faire une présentation rapide de ces interventions et une tentative d'évaluation de leur impact. À cet effet, nous nous fonderons sur les données de l'inventaire produit dans le cadre de l'étude YEI (*Youth Employment Inventory*) réalisée par l'OIT. La tâche est ardue en raison de l'absence de toute évaluation systématique de la PAMT en Tunisie. Plusieurs études ont cependant essayé de fournir des éléments d'évaluation (Banque mondiale, 2007 et 2012 ; ONEQ, 2014 ; OCDE, 2014).

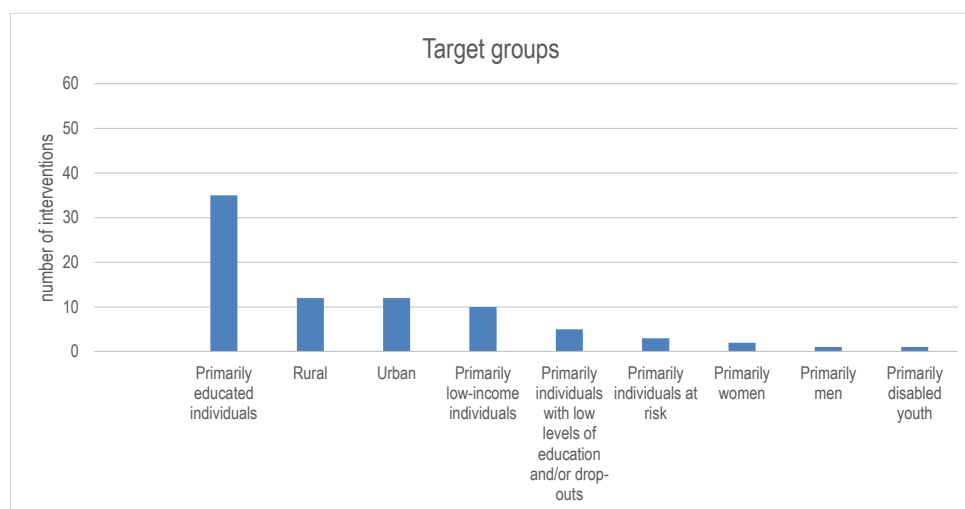
L'étude YEI a cherché à répertorier et à examiner toutes les interventions actives visant à promouvoir l'emploi des jeunes au cours de la décennie 2004–14, y compris les interventions non gouvernementales et certaines interventions bien antérieures et toujours en vigueur. Au total, 83 interventions ont été identifiées dont 52 étaient toujours actives en 2014. Parmi ces 52 interventions, 32 étaient gérées par des instances non gouvernementales, principalement des ONG nationales ou internationales et bénéficiant pour la plupart de financement extérieur. La PAMT se résume aux 20 interventions gouvernementales conduites principalement dans le cadre de l'ANETI.

Les interventions non gouvernementales, malgré leur nombre, sont d'ampleur réduite et ne couvrent ensemble pas plus de 5 % des actions réalisées dans ce domaine. Elles sont néanmoins intéressantes, en cela qu'elles servent d'expériences utiles : plusieurs leçons peuvent en être tirées. Quinze interventions en majorité gouvernementales ont concentré plus de 94 % des bénéficiaires et des ressources financières. Certaines d'entre elles ont nécessité d'énormes ressources mais ont été rapidement abandonnées. C'est le cas par exemple du programme Amel. D'autres ont changé de nom ou été regroupées. En 2018, sept interventions étaient ouvertes mais seules quatre d'entre elles représentaient la quasi-totalité de l'action de l'État en matière de PAMT ; il s'agit des programmes SIVP, CAIP, SCV et PAPPE (voir description détaillée ci-après)⁶. Le nouveau programme appelé FORSATI prend aussi de l'importance et a un impact financier notable, mais sa cohérence avec le reste du système pose question. Notre attention portera principalement sur les quatre interventions qui viennent d'être mentionnées.

Il est établi et vérifié que ces interventions ciblent en premier lieu les diplômés de l'enseignement supérieur et en second lieu les jeunes d'origine modeste. Rien – ou peu – n'est spécialement prévu en faveur des régions, du milieu rural, des femmes ou d'autres catégories de jeunes, sachant que les diplômés représentent moins du quart des jeunes. Si 70 % des bénéficiaires des programmes de PAMT sont des jeunes femmes, ce n'est pas du fait d'un traitement privilégié mais parce qu'elles sont davantage représentées parmi les diplômés et les chômeurs. Et si les jeunes des régions intérieures sont défavorisés, c'est en raison de la pauvreté du tissu économique de leur région qui offre peu de possibilités d'emploi (quelle que soit sa forme : stage, emploi subventionné, etc.). En revanche, toutes les interventions non gouvernementales ciblent les jeunes de ces régions défavorisées. Elles ont pour la plupart été lancées après 2011 pour essayer de répondre aux revendications de ces jeunes.

⁶ La promotion des startups ne relève que partiellement de l'ANETI. Plusieurs instances sont impliquées : la Banque tunisienne de solidarité, le ministère de la Femme avec le programme RAIDA, le ministère de l'Agriculture notamment à travers l'Agence de promotion des investissements agricoles (APIA), etc.

GRAPHIQUE 2.5 GROUPES CIBLES DES PAMT



Source : données de l'étude YEI (OIT)

Voici une brève présentation des quatre principaux programmes, pour lesquels nous tâcherons ensuite de fournir des éléments d'évaluation.

2.2.1. Description des principaux programmes

Les quatre programmes gouvernementaux présentés ici sont le SIVP, le CAIP, le SCV et le PAPPE. Les programmes non gouvernementaux seront passés très rapidement en revue, et quelques leçons seront retenues des expériences qu'elles ont constituées.

Stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP)

Le SIVP fait partie des premiers programmes établis par l'État tunisien : il existe depuis 1987. Son objectif annoncé est de faciliter l'accès des jeunes au marché du travail en les aidant à acquérir une première expérience professionnelle. Dans sa forme actuelle, ce programme est conçu exclusivement pour les diplômés de l'enseignement supérieur au chômage depuis six mois au moins. Les bénéficiaires sont aussi des primo-demandeurs d'emplois. De ce fait, le SIVP incite les jeunes à rester au chômage pendant au moins six mois au lieu de les encourager à accepter d'autres emplois même temporaires en attendant de trouver un emploi convenable. Les participants acceptés dans le cadre de ce programme annuel reçoivent une indemnité mensuelle de 150 dinars de l'État et bénéficient d'une couverture sociale. L'entreprise qui les accueille doit leur verser au moins 150 dinars de plus et s'engage à recruter au moins la moitié des jeunes qu'elle reçoit. Théoriquement, ces jeunes sont admis à titre de stagiaires ; en pratique, ils sont traités par l'entreprise comme de nouveaux employés mais sans les droits des employés. En outre, l'ANETI n'a pas les moyens de les encadrer et de faire appliquer la condition des 50 % de recrutement. Elle parvient à peine à assurer un suivi minimal et à prendre connaissance du sort de ceux qui abandonnent le programme en cours de route (autour de 30 % du total). Seule une faible minorité de participants bénéficient de la formation prévue comme une composante du SIVP. Il est par conséquent plus exact de classer le SIVP comme un programme de subvention de l'emploi. Ce programme est toutefois non seulement le plus ancien, mais aussi le plus populaire. Avant 2011, il attirait déjà autour de 30 000 participants par an ; en 2016, il en a attiré plus de 63 000 (plus du double).

Contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle (CAIP)

Le CAIP est l'analogue du SIVP destiné aux non diplômés de l'enseignement supérieur. En moyenne, 25 000 jeunes en bénéficient annuellement. Ils reçoivent une indemnité plus faible et n'ont pas droit à la possibilité de renouvellement offerte aux participants du SIVP. En réalité, la moitié des participants ne terminent pas l'année, probablement parce qu'ils trouvent une opportunité d'emploi mieux rémunéré ailleurs. Le CAIP ne leur garantit même pas le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), et ces jeunes ont des attentes plus modestes en termes de salaires et de conditions de travail et trouvent donc plus facilement un emploi. Ils n'attendent en particulier pas d'emploi dans le secteur public. En 2016, plus de 34 000 jeunes en ont bénéficié.

Service civil volontaire (SCV)

Le SCV a été introduit en 2010 pour tenir compte des particularités des régions de l'intérieur. Ces régions sont plus rurales et les entreprises formelles susceptibles de recevoir les jeunes diplômés y sont peu nombreuses. Les jeunes peuvent bénéficier du SCV même dans le cadre d'une ONG. Les avantages (subventions) reçus par les bénéficiaires sont similaires à ceux du SIVP. En 2016, près de 20 000 jeunes en ont bénéficié.

Programme d'accompagnement des promoteurs des petites entreprises (PAPPE)

Il s'agit du principal programme de promotion de l'entrepreneuriat des jeunes. Il fait intervenir tout un dispositif auquel participent notamment l'ANETI et la Banque tunisienne de solidarité. En principe, les participants peuvent bénéficier d'une formation complémentaire, d'un service d'orientation et de coaching et surtout d'un financement qui peut être relativement substantiel. La Banque tunisienne de solidarité est le principal pourvoyeur de financement, et est donc centrale dans le dispositif. Un fonds spécial est dédié à ce programme, ce qui en fait l'un des plus coûteux alors que le nombre final de bénéficiaires parvenant au stade du financement est bien plus modeste que celui des autres programmes : il ne dépasse pas les 4 000 par an.

Programmes non gouvernementaux

Les programmes non gouvernementaux ciblent les jeunes des régions défavorisées et sont axés sur la promotion de l'entrepreneuriat. Dans ce contexte, ils essaient d'offrir aux jeunes un programme intégré comprenant la formation, le coaching ainsi qu'une assistance commerciale et financière. De ce point de vue, ils sont plus efficaces que les programmes nationaux qui tendent à disperser les efforts. Ils peuvent servir d'expériences pilotes, et ce malgré leur petite taille (et donc leur impact très limité) et leur absence d'intégration à une stratégie nationale claire.

Parmi les programmes les plus réussis, on peut citer les exemples suivants :

- le programme DANIDA conduit par l'Agence danoise pour le développement international et l'agence de coopération internationale allemande pour le développement (GIZ) en collaboration avec la chambre tuniso-allemande de l'Industrie et du Commerce ;
- le programme Tounes Tekhdem « La Tunisie travaille » soutenu par les agences de développement international britannique et française (DFID et AFD), qui a aidé 3 500 jeunes entrepreneurs à ce jour. Il a en effet permis la création de 125 startups grâce à d'importants moyens.

La leçon principale que l'on peut dégager de ces programmes a trait à l'arbitrage entre l'approche extensive – celle suivie dans le cadre des programmes nationaux, qui essaie de faire bénéficier le

maximum de jeunes des services et des moyens disponibles sans pouvoir assurer à chacun d'eux les moyens nécessaires – et l'approche adoptée dans le cadre des programmes non gouvernementaux, qui favorise dès le départ la qualité et les résultats finaux quitte à être plus sélectif au départ. La première approche semble plus juste alors que la seconde est plus efficace. En fait, si on considère que ce sont les résultats qui importent réellement, alors la première ne serait équitable qu'en apparence, ou plus exactement en termes de moyens et non de résultats. Dans le même ordre d'idées, on peut suggérer que les mêmes moyens utilisés d'une manière intensive et bien ciblée pendant une période plus limitée peuvent produire de meilleurs résultats que lorsqu'ils sont dispersés et étalés sur une longue période.

2.2.2. Évaluation des programmes nationaux de PAMT

Malgré les importants moyens consacrés à la PAMT en Tunisie, le chômage des jeunes persiste et s'est même aggravé. On peut penser que sans cette politique, la situation serait encore plus critique. Mais en l'absence d'évaluation systématique des programmes gouvernementaux, il est difficile de tirer des conclusions claires et bien fondées concernant leur efficacité et leur rentabilité. Plusieurs études ont toutefois été réalisées, notamment par la Banque mondiale et la Banque africaine de développement en se fondant sur des enquêtes, qui permettent d'avancer quelques propositions. Parmi les études les plus importantes figurent celles de la Banque mondiale en coopération avec le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi et l'Observatoire de la jeunesse. L'étude de Broecke (2013) est une contribution de la Banque africaine de développement portant principalement sur les programmes SIVP et PAPPE qui essaie de déterminer empiriquement si les jeunes diplômés, en bénéficiant de ces programmes, parviennent à améliorer leur probabilité d'accéder à un emploi, et si oui si cela est fait de manière rentable. En d'autres termes, il est question de déterminer si, en cas d'impact positif, cet impact suffit à justifier les moyens utilisés.

L'évaluation du SIVP

Broecke (2013) a tenté d'évaluer le programme SIVP en se fondant sur une enquête portant sur un échantillon de 4 763 jeunes. L'enquête s'est déroulée en deux temps, en 2005 puis 2007. Les jeunes enquêtés n'ont bien sûr pas tous participé au programme. Un modèle probit a été estimé pour tester l'impact de la participation au SIVP sur la probabilité d'être employé. Les calculs montrent que l'impact est positif et significatif. Un problème d'endogénéité a toutefois été détecté sans pouvoir être résolu, ce qui compromet la solidité du résultat. En effet, il n'est pas exclu que les jeunes qui bénéficient du SIVP et qui obtiennent un contrat de travail à la fin de leur expérience y parviennent grâce à leur compétence et non à la subvention accordée dans le cadre du programme. L'effet d'aubaine pour les entreprises n'est pas exclu non plus ; certaines auraient recruté des jeunes sans subvention si le SIVP n'existait pas. Il faut aussi prendre en considération le fait que l'ANETI n'affecte pas une entreprise aux jeunes, et que c'est à eux de trouver une entreprise qui accepte de les recevoir. Il est clair que les entreprises pratiquent une sélection parmi les candidats qui s'adressent à elles. Ce biais de sélection pose donc un problème d'endogénéité, laissant un doute quant à l'impact effectif du SIVP. L'étude n'a par ailleurs pas pu établir un bilan net du coût et des bénéfices du SIVP pour se prononcer sur sa rentabilité. Compte tenu de la popularité de ce programme et du nombre croissant de bénéficiaires, il est toutefois raisonnable de penser que les jeunes y participent parce qu'ils anticipent un gain, et qu'ils acceptent de le faire en étant mal payés et sans bénéficier d'aucune des garanties prévues par le Code du travail en matière de licenciement parce qu'ils estiment que ce sacrifice augmente leurs chances de trouver un emploi plus convenable. Par ailleurs, les statistiques montrent que la majorité des jeunes chômeurs sont à la recherche de leur premier emploi et que le taux de chômage de ceux qui ont déjà une expérience professionnelle est relativement faible ; or le SIVP offre aux jeunes la possibilité d'une première expérience professionnelle.

La promotion des startups

Les études d'évaluation des programmes de promotion des startups sont aussi fondées sur des enquêtes, dont l'une des plus importantes est celle portant sur 23 000 microentreprises financées par la Banque tunisienne de solidarité (MFPE & Banque mondiale, 2006). Il en ressort que sur 23 000 microentreprises, 14 000 ont survécu et que le taux d'échec diminue après un nombre seuil d'années de fonctionnement. Les jeunes qui ont les moyens financiers de résister pendant ces années ont alors plus de chances de réussir. Le taux d'échec n'est donc pas si catastrophique, le vrai problème est que la majorité des microentreprises créées restent trop petites et ne sortent pas de l'informalité. En outre, le nombre d'entreprises lancées annuellement ne dépasse pas les 4 000 et le nombre total d'emplois créés n'est pas beaucoup plus élevé, sachant que la majorité de ces entreprises ne recrutent personne. Les études de la Banque mondiale confirment, comme tant d'autres y compris l'enquête ETVA, l'importance des ressources financières et des possibilités de commercialisation des produits de l'entreprise.

La première conclusion/recommandation qui s'impose est l'urgence de mettre en place un dispositif d'évaluation des programmes de PAMT et de suivi des participants, et plus généralement des sortants de l'ensemble des établissements de formation et d'éducation. Ce dispositif est indispensable pour cesser d'avancer à l'aveugle. Une série d'autres remarques peuvent être formulées.

Bien qu'il soit important que les programmes de PAMT ciblent les diplômés de l'enseignement supérieur, il n'est absolument pas justifié qu'ils en soient presque les seuls bénéficiaires. Les jeunes non diplômés chômeurs et souffrant d'exclusion sont nombreux. Près de 40 % des jeunes interrompent leurs études après l'enseignement secondaire et c'est parmi eux que l'on compte le plus grand nombre de chômeurs. On compte deux fois plus de jeunes hommes chômeurs ayant interrompu leur études après le secondaire que de jeunes hommes chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur, l'inverse étant vrai pour les jeunes femmes.

La PAMT est conçue pour les jeunes en milieu urbain et le programme SCV, la seule exception ciblant les jeunes résidant en milieu rural, ne suffit pas à rétablir l'équilibre. Il y a lieu de définir des mécanismes spécifiques pour les jeunes résidant en milieu rural et/ou loin des grandes villes.

Il est contreproductif d'exiger qu'un jeune soit au chômage ou nouvellement diplômé pour être éligible à un quelconque programme : c'est une incitation au chômage. Le contraire serait plus raisonnable, notamment pour la promotion des startups. Une expérience préalable est certainement un atout et améliore les chances de réussite et d'employabilité.

Des programmes intensifs et intégrés, de durée limitée, combinant formation, orientation, coaching et financement et conçus en fonction d'objectifs bien définis, seraient plus efficaces que les interventions fragmentaires auxquels participent actuellement beaucoup de jeunes sans objectif commun.

Le plus important, c'est que tous ces instruments de PAMT ne peuvent remplacer une politique judicieuse d'investissement et de développement visant les diverses régions du pays et passant par le développement et la création d'entreprises viables de taille suffisante génératrices d'emplois quantitativement et qualitativement satisfaisants. La promotion de startups devrait s'inscrire dans une telle perspective. Les startups réussissent mieux dans les espaces munis d'un tissu d'entreprises déjà assez riche, car elles peuvent y trouver la demande pour leur produit – à moins qu'il ne soit destiné à un marché international bien identifié. En particulier dans les régions de l'intérieur où ce tissu demeure modeste, il est essentiel de promouvoir le développement des startups concomitamment avec le développement d'entreprises de plus grande taille : petites, moyennes et grandes entreprises.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

L'analyse menée dans cette étude confirme l'existence de déséquilibres forts et persistants entre l'offre et la demande totale de travail et de qualifications, et que le système ne permet pas une communication assez fluide et continue entre les employeurs et les responsables du système de formation et d'éducation.

Les jeunes : vers le dividende démographique ?

Malgré le ralentissement de la croissance démographique depuis le milieu des années 1990 et le fait que la Tunisie en soit à un stade avancé de sa transition démographique, la population active continue et continuera d'augmenter : la pression sur le marché du travail est appelée à persister au cours de la prochaine décennie. Le nombre de jeunes chômeurs était et demeure très élevé : plus des deux tiers des chômeurs du pays ont moins de 30 ans. Le chômage touche plus les jeunes éduqués, et plus particulièrement les femmes diplômées de l'enseignement supérieur. Alors que pour l'ensemble de la population active (15 ans et plus) il est bien connu que le taux de chômage des femmes est deux fois supérieur à celui des hommes (12,5 % pour les hommes contre 22,7 % pour les femmes en 2017, selon les données de l'INS), il est à noter que cet écart tend à disparaître entre les jeunes femmes et les jeunes hommes.

La situation s'est même renversée en 2015. Les jeunes, notamment les jeunes femmes, aspirent à des emplois décents et formels que les entreprises modernes et assez grandes sont davantage en mesure de créer. Une stratégie axée sur les micros et petites entreprises n'est pas à même de répondre aux exigences d'un meilleur appariement au sein du marché du travail. Une telle stratégie aux progrès remarquables réalisés par les jeunes femmes en matière d'éducation, qui ont contribué à un renversement de l'écart en faveur de ces dernières : elles occupent déjà les deux tiers des places dans les universités tunisiennes et parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.

La très rapide croissance du nombre d'étudiants et de diplômés des universités tunisiennes (entre 1995 et 2010) et de la part des jeunes femmes continuera à alimenter la pression sur le marché du travail et à agir sur sa structure. On dénombre déjà plus de femmes diplômées de l'enseignement supérieur que d'hommes ; on compte plus de femmes que d'hommes chez les jeunes diplômés actifs, mais il y a deux fois plus de jeunes femmes diplômées au chômage : le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur demeure principalement un chômage des femmes. La participation des femmes dans la vie active et le problème immédiat du chômage des femmes diplômées méritent une plus grande attention, tant en termes de recherche que de politiques d'emploi.

La demande de travail

Le déséquilibre au sein du marché du travail reflète aussi l'insuffisance de la demande globale de travail et l'inadéquation de ses structures. On dénote une forte insuffisance de la demande de main-d'œuvre qualifiée. La nécessité de faire évoluer les chaînes de valeur pour passer à des activités plus productives et nécessitant plus de main-d'œuvre qualifiée doit faire l'objet d'un plan directeur national.

Relever ce défi, le plus grand du pays, passera par une politique industrielle cohérente fondée sur le développement de nouvelles entreprises plus modernes et plus grandes capables d'offrir des emplois formels et plus satisfaisants pour les jeunes. Le tissu actuel dominé par les microentreprises et les petites entreprises en majorité informelles est incapable d'offrir les conditions de travail auxquelles aspirent les jeunes en recherche d'emploi. La mutation vers un secteur privé plus moderne et plus

performant est fondamentale et indispensable pour le développement du pays et pour une meilleure harmonisation entre l'offre et la demande de travail et de qualifications.

Plusieurs réformes et actions (relatives au climat des affaires, à la politique industrielle, etc.) restent à entreprendre, dont le développement du système d'information du marché du travail fait partie. Il s'agit aussi de créer les incitations et le cadre légal et institutionnel pour que les investisseurs ne soient plus tentés par l'informalité et cessent de préférer les petites unités faciles à camoufler.

Le mésappariement : types et causes multiples

La discordance entre les qualifications et compétences recherchées par les entreprises et celles offertes se traduit surtout par l'insatisfaction des employeurs et des employés : déficit de qualifications, sous et surqualification, transition lente des jeunes vers l'emploi. Ces symptômes sont suffisamment importants pour que soient entreprises des mesures de réforme du système d'éducation et de formation et de développement du système d'information du marché du travail. En revanche, l'incidence de ce mésappariement sur la capacité à pourvoir des postes vacants semble plutôt faible, et son ampleur réelle reste indéterminée. Le développement du système d'information permettra de lever cette inconnue et pourra servir à la conception de politiques industrielles et de formation harmonisées.

Les données permettent d'approcher le mésappariement de diverses manières et en révèlent différents types : vertical (surqualification, sous-qualification), horizontal, pénurie et surplus, transition lente des jeunes vers l'emploi, etc. Il est donc important de continuer à analyser les différents types de mésappariements qui affectent la population de la Tunisie, afin de pouvoir concevoir et appliquer des solutions efficaces et adaptées à chaque cas. Les solutions au mésappariement vertical, par exemple la surqualification, ne sont pas efficaces contre le problème de sous-qualification, ou contre le surplus de main-d'œuvre dans certaines spécialités et qualifications. Par ailleurs, les analyses du mésappariement fondées sur la confrontation des données existantes relatives à l'offre et à la demande de travail (postes vacants) peuvent ne pas toujours mener à des conclusions judicieuses lorsque les systèmes de gestion de ces données souffrent de déficiences (concernant la mise à jour des postes vacants effectivement existants, par exemple).

L'information circule mal entre les différents partenaires et institutions du marché du travail, et les modes de gouvernance qui y sont en vigueur n'incitent guère les concernés à être réactifs et à œuvrer dans le sens de l'adaptation de l'offre à la demande de qualifications.

Les éléments d'information réunis permettent de conclure que le mésappariement est un problème dont la solution exige des mesures coordonnées à différents niveaux – offre, demande, analyse – notamment :

- une politique industrielle et technologique favorable au passage à des activités plus productives qui font appel à plus de main-d'œuvre qualifiée ;
- une meilleure gestion des ressources humaines, ainsi que des conditions de travail et de formation en entreprise plus attractives pour attirer et retenir des travailleurs qualifiés ;
- une refonte en profondeur du système de formation et d'éducation, dans une perspective tout au long de la vie offrant aux citoyens des passerelles flexibles et de qualité et l'appui de l'orientation professionnelle et d'une gestion de carrière. Dans ce contexte, la classification nationale des qualifications (CNC) a un rôle important à jouer, mais pour ce faire les sous-systèmes d'éducation et de formation doivent reprendre le dialogue et collaborer avec les partenaires

socio-économiques à la réussite de cet instrument de politique et de gestion des qualifications, pour le bénéfice des citoyens et du pays ;

- un renforcement du système d'analyse des données de différentes origines, menant à des résultats raisonnés, en dialogue avec les institutions étatiques pertinentes, la recherche et les partenaires sociaux.

La politique active de l'emploi

Entre attendant, il est crucial de trouver des solutions au problème des nombreux chômeurs engendrés par le système en vigueur. Tout un dispositif de politique active du marché du travail (PAMT) a été mis en œuvre, dont les interventions portent essentiellement sur (i) la formation, (ii) la subvention de l'emploi, (iii) l'aide à l'emploi et à la réinsertion sur le marché du travail et (iv) la promotion de l'entrepreneuriat.

Il est établi que ces interventions ont produit un impact positif en aidant les jeunes à acquérir une première expérience professionnelle et à s'insérer sur le marché du travail. Notons toutefois qu'elles ciblent en premier lieu les diplômés de l'enseignement supérieur et que rien – ou peu – n'est spécialement prévu en faveur des régions, du milieu rural ou des femmes, alors que les diplômés de l'enseignement supérieur représentent moins du quart des jeunes et du tiers des chômeurs. Si 70 % des bénéficiaires des programmes de PAMT sont des jeunes femmes, ce n'est pas du fait d'un traitement privilégié mais parce qu'elles sont davantage représentées parmi les diplômés et les chômeurs. Et si les jeunes des régions intérieures sont défavorisés, c'est en raison de la pauvreté du tissu économique de leur région qui offre peu de possibilités d'emploi (quelle que soit sa forme : stage, emploi subventionné, etc.) et donc de bénéficier des instruments existants.

Les chiffres plaident en faveur d'une répartition plus équitable des ressources entre les diplômés du supérieur et les sortants du secondaire, entre hommes et femmes et entre les diverses régions du pays. Il convient également de noter que les interventions visant la promotion de l'entrepreneuriat et le lancement de startups se sont avérées coûteuses et peu efficaces : seuls 3 % des jeunes s'y intéressent et à peine 1 % vont jusqu'au bout.

La politique active de l'emploi n'est pas un substitut à une véritable politique de développement.

Migration pour un meilleur emploi

Le pays a besoin de renforcer sa stratégie en matière d'émigration et de négocier des contrats mutuellement avantageux avec des pays qui ont structurellement besoin de main-d'œuvre et de personnel qualifié.

Deux axes sont particulièrement importants : le premier consisterait à identifier les profils surreprésentés en Tunisie et demandés ailleurs, et à développer les conditions favorables à leur mobilité. Le second axe et le plus important serait de fonder la mobilité dans les deux sens sur des programmes nationaux d'investissement et de développement à grande échelle et d'inciter la diaspora à y participer par leurs capitaux financiers et humains.

Le système d'information du marché du travail

Malgré les avancées, le système d'information du marché du travail demeure incomplet et peu intégré en Tunisie. Développer et intégrer le système d'information du marché du travail est fondamental pour cerner et suivre de manière systématique les tendances et dynamiques du marché (offre-demande) et les aspects qualitatifs des compétences et qualifications. En particulier, ce système ne permet pas

encore d'estimer et de projeter les besoins en compétences présents et futurs et de calculer des indicateurs précis du mésappariement.

Un plan de renforcement de l'efficacité du système d'information du marché du travail devrait aborder différents aspects selon une vision systémique : a) rôle et place dans le système de développement des ressources humaines et de l'emploi (vers un écosystème) ; b) collecte, gestion, intégration et analyse des données ; c) qualité et temps de la divulgation systématique de résultats lisibles pour les différents groupes d'utilisateurs ; d) gouvernance : architecture, collaborations, réseautage, dialogue, qualité et suivi.

Nous avons dégagé quatre pistes d'action à explorer :

- donner aux instances spécialisées (INS, ONEQ, etc.) les moyens d'entreprendre des enquêtes régulières basées sur des échantillons assez représentatifs, consacrées à cette problématique et permettant de lever les équivoques ;
- combiner différentes sources et bases de données pour un système d'information sur le marché du travail mieux intégré et collaboratif entre institutions et sous-systèmes ;
- exploiter les grandes potentialités de la transformation numérique à différents niveaux, notamment l'analyse des *big data* pour mieux cerner en temps réel et dans le détail les tendances de la demande de compétences et de qualifications ;
- divulguer publiquement et en continu les informations relatives aux tendances et dynamiques des compétences et qualifications, de la demande, de l'emploi, de la transformation des métiers et du mésappariement, selon des dimensions pertinentes pour différents groupes d'utilisateurs : analyses sectorielles, familles de métiers, types et niveaux de qualifications, compétences transversales, etc.

ACRONYMES

ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAIP	Contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
ENPE	Enquête nationale sur la population et l'emploi
ETF	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
ETVA	Enquête sur la transition vers la vie active
INS	Institut national de la statistique
ITCEQ	Institut tunisien de la compétitivité et des études quantitatives
OIT	Organisation internationale du travail
ONEQ	Observatoire national de l'emploi et des qualifications
ONG	Organisation non gouvernementale
PAMT	Politique active du marché du travail
PAPPE	Programme d'accompagnement des promoteurs des petites entreprises
SCV	Service civil volontaire
SIVP	Stage d'initiation à la vie professionnelle
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TLMPS	Tunisia Labor Market Panel Survey (enquête sur le marché du travail en Tunisie)
UE	Union européenne
WBI	World Bank Institute

BIBLIOGRAPHIE

ANETI (Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant), *Évolution des indicateurs du marché du travail*, [en arabe], novembre 2016.

Ayed-Mouelhi, R. B. & Goaid, M., 'Women in the Tunisian labor market', in: R. Assaad et M. Boughzala (sous la dir. de), *The Tunisian Labor Market in Tunisia in an Era of Transition*, Oxford University Press, 2018.

Banque européenne pour la reconstruction et le développement/Banque européenne d'investissement/Banque mondiale, *What's Holding Back the Private Sector in MENA? Lessons from the Enterprise Survey*, Banque mondiale, Washington, DC, 2016.

Boughzala, M., 'Occupations skills and training for future jobs: The case of Tunisia', contribution à l'étude financée par la Banque européenne d'investissement *Développement des qualifications pour promouvoir l'émergence d'une économie de la connaissance en Méditerranée*, FEMISE, 2011.

Boughzala, M., *Skill Forecasting in Tunisia*, A Positional Paper, NET-MED Youth networks of Mediterranean youth, a project funded by the European Union, UNESCO, 2014.

Boughzala, M. & Kouki, M., *Unemployment Persistence and the Informal sector*, ERF working paper n° 326, 2003.

Broecke, S., 'Tackling graduate unemployment in North Africa through employment subsidies: A look at the SIVP programme in Tunisia', *IZA Journal of Labour Policy*, 2013. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-2-9>

Centre for Mediterranean Integration & Banque mondiale, *Enhancing Qualifications Frameworks and Quality Assurance in MENA: Exploring Potential Tools to Facilitate Labor Mobility, Alleviate Skills Mismatches and Create Lifelong Learning Opportunities*, Marseille, June 2010.

ETF (European Training Foundation), *Governance of Vocational Education and Training in the Southern and Eastern Mediterranean*, ETF, Turin, 2015.

ETF (European Training Foundation), *Skills Forecasts*, note d'information, ETF, Turin, February 2017.

Friedman, E., Johnson, S., Kaufmann, D. & Zoido-Lobaton, P., 'Dodging the grabbing hand: The determinants of unofficial activity in 69 countries', *Journal of Public Economics*, 76(3), 2000, pp. 459–493.

Ghali, S. & Zitouna, H., 'Labor demand in Tunisia: Size, structure, and determinants', in: R. Assaad & M. Boughzala (sous la dir. de), *The Tunisian Labor Market in Tunisia in an Era of Transition*, Oxford University Press, 2018.

Hanmer, L., Tebaldi, E. & Verner, D., 'Gender and labor markets in Tunisia's lagging regions', in: R. Assaad & M. Boughzala (sous la dir. de), *The Tunisian Labor Market in Tunisia in an Era of Transition*, Oxford University Press, 2018.

INS (Institut national de la statistique), « Résultats de l'enquête nationale sur l'emploi et la population », diverses années (documents non publiés).

INS (Institut national de la statistique), *Indicateurs fondamentaux sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les entreprises en 2015*, décembre 2017.

Institut arabe des chefs d'entreprises, *Rapport national sur l'emploi*, septembre 2018.

ITCEQ (Institut tunisien de la compétitivité et des études quantitatives), *Climat des affaires et compétitivité des entreprises : résultats de l'enquête 2016*, mai 2018.

Loayza, N., Oviedo, A. M. & Servén, L., 'The impact of regulation on growth and informality: Cross-country evidence', in: B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur & E. Ostrom (sous la dir. de), *Linking the Formal and Informal Economy*, UNU-WIDER, Oxford University Press, 2006.

MFPE (Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi), Plan de réformes du dispositif national de la formation professionnelle : document d'orientation et plan d'action 2014–2018, 2015.

MFPE (Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi), *Projet annuel de performance de l'année 2018*, [en arabe], Unité de gestion du budget par objectifs, 2018.

Ministère du Développement et de la Coopération internationale, *Rapport de mise en œuvre de la stratégie d'éducation, de formation professionnelle et d'enseignement supérieur en rapport avec l'employabilité des diplômés*, programme PEFES, novembre 2013.

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, Commission nationale de la réforme de l'enseignement supérieur, « Plan stratégique de la réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique 2015–2025 », validé par le Conseil des universités le 19 janvier 2015.

Ministère du Tourisme, *Étude stratégique du secteur touristique tunisien à l'horizon 2016*, 2010.

ONEQ (Observatoire national de l'emploi et des qualifications), *Suivi et évaluation des politiques actives de l'emploi*, étude de suivi des bénéficiaires du programme SIVP, 2009.

ONEQ (Observatoire national de l'emploi et des qualifications), *Enquêtes sectorielles*, Tourisme, BTP, Textile et habillement, 2011.

ONEQ (Observatoire national de l'emploi et des qualifications), *La formation professionnelle en chiffres*, rapports des années 2012 à 2016.

ONEQ et BIT (Observatoire national de l'emploi et des qualifications & Bureau international du travail), « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie », *Work4Youth Série de publication*, n° 15, BIT, Genève, 2014.

Organisation internationale du travail, *Review of the Institutional Arrangements for Labour Market Information and Skills Anticipation in India*, ILO India Office, 2012.

Sorensen, K. & Mas, J.-M., *A Road Map for the Development of Labor Market Information Systems*, USAID, 2016.

www.etf.europa.eu

