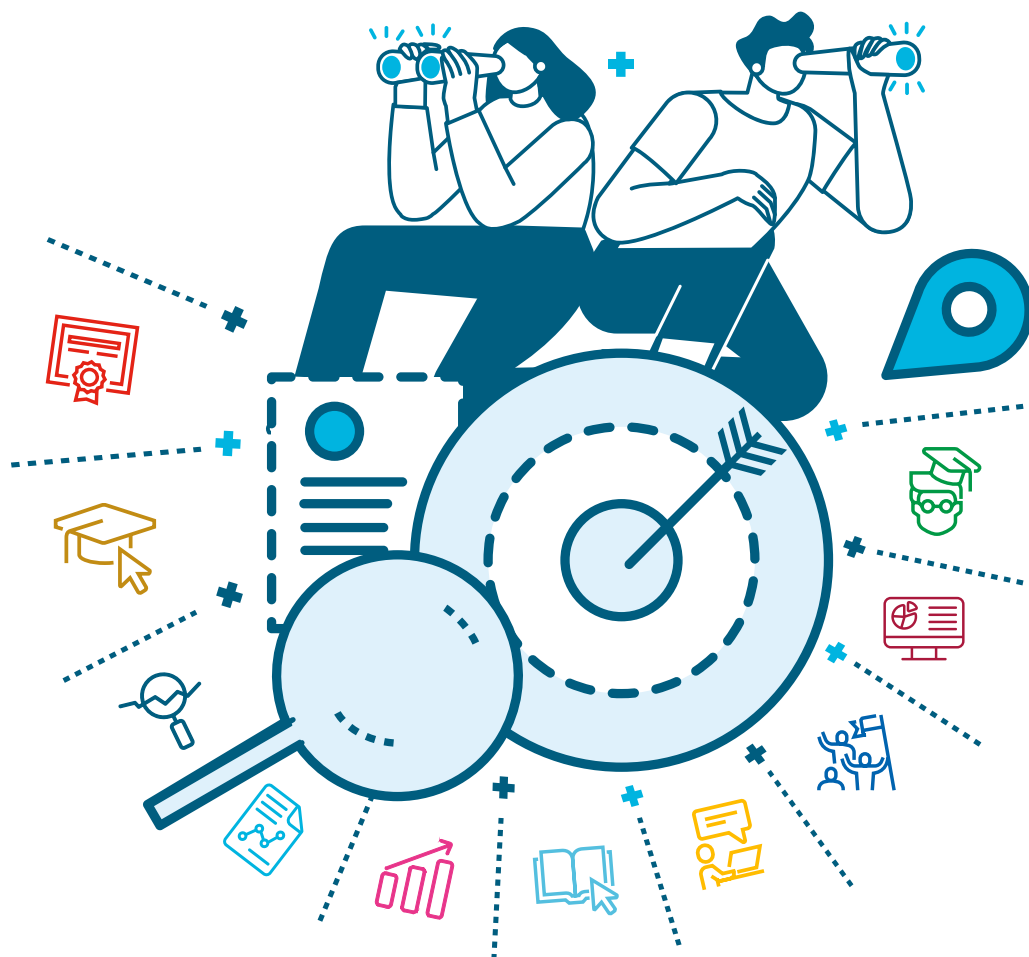


LES NEET EN CHIFFRES : FACILITER LA TRANSITION VERS L'EMPLOI

ENQUÊTE DANS QUATRE GOUVERNORATS EN TUNISIE

Résumé Analytique



**Nations
Unies**



Organisation
internationale
du Travail



Copyright © 2023 Nations Unies, Organisation internationale du Travail, Programme des Nations Unies pour le Développement



Cet ouvrage est co-publié par les Nations Unies (Bureau du Coordonnateur Résident en Tunisie, BCR), l'Organisation internationale du Travail (OIT) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

Cet ouvrage est disponible en accès libre en suivant les directives de la licence Creative Commons créée spécialement pour les organisations intergouvernementales. La licence est disponible en ligne à l'adresse: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/deed.fr>

Les éditeurs sont tenus de ne pas reproduire l'emblème des Nations Unies, de l'OIT ou du PNUD dans leurs publications et doivent créer une nouvelle couverture, différente de celle publiée par les Nations Unies, l'OIT et PNUD.

Les désignations utilisées dans les publications des Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail (OIT) et du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD), qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part des Nations Unies, de l'OIT ou du PNUD aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que les Nations Unies, l'OIT ou le PNUD souscrivent aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part des Nations Unies, de l'OIT ou du PNUD aucune appréciation favorable ou défavorable.

Il est demandé aux éditeurs d'envoyer le fichier de leur publication à publications@un.org pour information.

Les photocopies et reproductions d'extraits sont autorisées mais doivent être accompagnées de la mention légale.

ISBN (OIT):
9789220391006 (imprimé)
9789220391013 (PDF Web)

Imprimé en Tunisie
Mise en page et couverture : magma-studio.tn
Design graphique : Mehdi Jelliti

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

1. DÉFINITION DU CONCEPT NEET

Les jeunes qui ne sont **ni employés, ni en études, ni en formation** sont définis par le concept de «NEET». Adopté pour la première fois dans les années 1980 au Royaume-Uni, le terme a progressivement gagné en popularité et permet d'analyser les vulnérabilités multiples qui affectent les jeunes.

S'il existe des normes internationales fixant les indicateurs pour le chômage et l'emploi, il n'en y a pas pour définir les NEET, ce qui peut engendrer des différences de résultats¹. Cette étude est fondée sur une enquête quantitative qui a été menée entre février et avril 2022 et considère comme NEET toute personne âgée de 15 à 29 ans n'ayant pas fréquenté un établissement scolaire ou de formation pendant l'année scolaire 2021/2022 et n'ayant pas travaillé durant les sept derniers jours précédant l'enquête, ne serait-ce qu'une heure, avec ou sans contrepartie (hors volontariat)²⁻³. Par conséquent, la catégorie NEET inclut les jeunes âgés de 15 à 29 ans qui ne sont pas actuellement scolarisés ou qui ne suivent pas de formation, qui ne travaillent pas à la suite d'un licenciement, d'une invalidité ou maladie handicapante ou du fait qu'ils ou elles prenaient soin de leur foyer, soit parce qu'ils n'ont pas d'emploi, soit parce qu'ils ne veulent pas travailler, soit parce qu'ils sont dans l'attente d'un recrutement.

Ainsi, le concept de NEET fait référence à une population très hétérogène qui comprend un premier sous-groupe de jeunes «chômeurs», sans emploi mais actuellement disponibles pour travailler et qui ont effectué des démarches pour en chercher durant les trente derniers jours, et un deuxième sous-groupe de jeunes inactifs ne cherchant pas d'emploi ou non disponibles pour en commencer un dans les quinze jours (Figure 1).

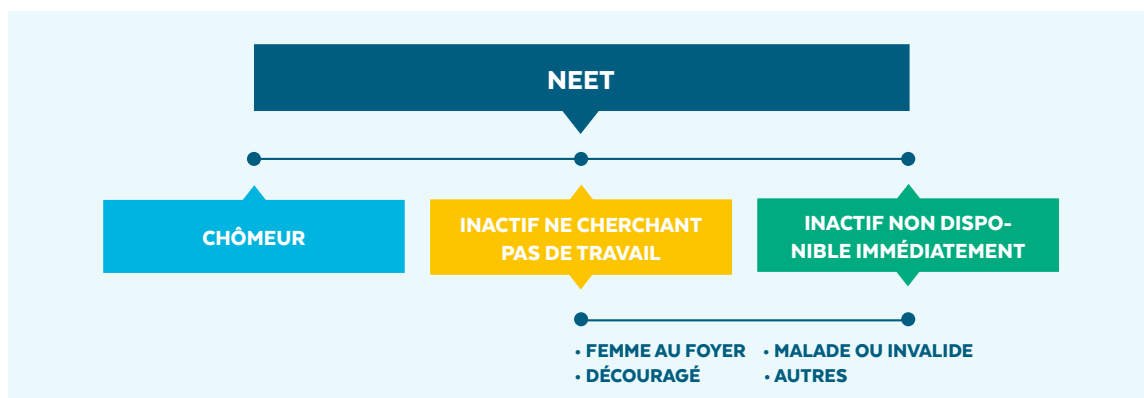
Ce deuxième sous-groupe contient lui-même différentes catégories selon les raisons de l'inactivité (Figure 1) les désengagés ou travailleurs découragés qui ne cherchent pas d'emploi, principalement parce qu'ils ont perdu l'espoir d'en trouver un; 2) les femmes au foyer ayant des responsabilités familiales envers les membres de leur famille (enfants, personnes âgées et personnes porteuses d'un handicap) et qui ne cherchent pas de travail ou restent inactives en raison de ces tâches; 3) les jeunes qui ne cherchent pas d'emploi ou qui ne sont pas disponibles pour en commencer dans les quinze jours en raison d'une maladie ou d'un handicap; enfin, 4) une catégorie statistique résiduelle composée de ceux qui n'ont pas précisé de raison de leur statut NEET. Il s'agit probablement d'un mélange extrêmement hétérogène qui n'ont pas le même niveau de vulnérabilité: les personnes dans les situations les plus précaires et difficiles à atteindre, celles souffrant de troubles psychosociaux, les plus privilégiées parce qu'elles n'ont pas besoin de travailler et celles qui attendent une opportunité spécifique ou qui suivent d'autres voies (ETF, 2015).

¹ Pour plus d'informations: S. Elder, What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?, Work4Youth, BIT, 2015.

² Les jeunes qui ont travaillé dans une affaire personnelle, ont fabriqué un produit pour la vente, ont travaillé à la maison pour un revenu, ont délivré un service pour un revenu, ont aidé dans une entreprise familiale, ont travaillé comme stagiaire ou comme apprenti, ont réalisé un travail comme étudiant, ont travaillé pour un autre ménage ou ont mené n'importe quelle activité pour un revenu sont considérés comme occupés et ne sont donc pas intégrés dans la catégorie des NEET.

³ Sont aussi considérés comme occupés et donc non-NEET tous les jeunes qui n'ont pas pu travailler dans les sept derniers jours parce qu'ils étaient en vacances ou en congé maladie, parce qu'ils étaient en arrêt provisoire du travail ou en grève ou parce qu'il n'ont pas pu exercer leur activité pour des causes extérieures.

Figure 1: Le concept de NEET et ses sous-groupes



Source: European Training Foundation, Young people not in employment, education or training (NEET) an overview in ETF partner countries, (2015).

Depuis sa création, le concept de NEET s'est révélé être un outil puissant pour améliorer la compréhension des vulnérabilités des jeunes liées à l'abandon des études ou de la formation, à la participation au marché du travail et à l'inclusion sociale après le parcours scolaire. Comme le groupe des NEET comprend des jeunes au chômage et des jeunes économiquement inactifs, ce concept fournit des informations importantes qui complètent celles relatives au taux de participation à la main-d'œuvre et au taux de chômage. À titre d'exemple, un taux élevé de NEET associé à un faible taux de chômage des jeunes peut indiquer un découragement significatif dans cette catégorie de population. Un taux élevé de NEET chez les femmes peut également suggérer qu'elles sont engagées dans les tâches domestiques et/ou qu'il existe de fortes entraves institutionnelles et culturelles à leur participation au marché du travail (BIT, nd).

Les jeunes sont en effet affectés non seulement par le chômage, mais aussi par leur situation personnelle (problèmes familiaux et de logement, santé et manque de transports, par exemple). De plus, les femmes subissent souvent une plus grande contrainte et elles peuvent rester inactives en raison de responsabilités familiales. La vulnérabilité des jeunes quittant prématurément l'école est évidente: ils ont tendance soit à devenir immédiatement des NEET, soit à accéder rapidement à un emploi mais à connaître par la suite des périodes non travaillées ou dans des emplois précaires (Furlong, 2006).

La popularité du concept de NEET s'explique par son potentiel à décrire un large éventail de vulnérabilités chez les jeunes: chômage, abandon scolaire précoce ou décrochage, découragement face au marché du travail, inactivité, émergence des modèles de travail à temps partiel et mixtes, changements sur les marchés du travail et manque d'offres d'emploi (ETF, 2015). Toutes ces questions méritent la plus grande attention pour lutter contre l'exclusion et la marginalisation et pour favoriser l'inclusion des jeunes qui continuent de ressentir, à un degré plus ou moins fort, les conséquences des fluctuations conjoncturelles et structurelles des crises économiques. Le concept de NEET, grâce à sa diversité, renforce et complète les indicateurs traditionnels sur l'emploi et offre donc un outil essentiel pour saisir ces aspects et identifier les situations et les problèmes qui entravent la possibilité d'accumuler du capital humain (Mascherini, 2017).

2. CONTEXTE DE L'ÉTUDE: POURQUOI ÉTUDIER LES NEET EN TUNISIE ?

En Tunisie, près de la moitié de la population a moins de 30 ans⁴ et les aspirations et projets de ces jeunes sont importants pour l'avenir du pays. Toutefois, cet énorme potentiel utile au développement économique et social de la Tunisie reste largement inexploité à cause des différents obstacles rencontrés par les jeunes dans la période entre la fin des études et l'entrée dans la vie active. Bien que le taux net de scolarisation soit de presque 100 % pour les enfants entre 6 et 11 ans et de 82,6 % pour les enfants entre 12 et 18 ans en 2020/2021⁵, la qualité du système éducatif reste perfectible. Si le ratio d'élèves par enseignant a diminué considérablement dans les dernières années⁶, l'inadéquation entre les compétences acquises et les besoins des employeurs représente un obstacle important pour l'entrée des jeunes dans le marché du travail. L'absence de réformes structurelles, qui a contribué à créer un environnement peu favorable à l'activité économique et à une baisse des investissements, et le ralentissement de la croissance ont entraîné une faible création d'emplois, un taux de chômage élevé et un taux d'inactivité des jeunes qui se reflète dans la baisse des premières demandes d'emploi⁷ (Figure 2), malgré des niveaux d'éducation en hausse.

La crise globale causée par la pandémie de COVID-19 et la guerre entre la Russie et l'Ukraine a aggravé le contexte socio-économique et exacerbé les défis auxquels font face les jeunes Tunisiens. Ces derniers ont été le groupe d'âge le plus touché par l'augmentation du chômage, qui était déjà très élevé dans la période pré-pandémie. Le taux de chômage total est passé de 15,1 % au premier trimestre 2021 à 18 % au deuxième trimestre 2020, tandis que le taux de chômage chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans est passé de 34,2 % à 36,5 % pendant la même période (Figure 2.A). Le taux de chômage total a légèrement baissé depuis la pandémie, à 16,1% au premier trimestre 2023, mais le taux de chômage des jeunes reste élevé, à 40,2% (Figure 2.A). Parmi les chômeurs, les femmes sont les plus touchées (Figure 2.A). Les jeunes ont également souffert de la perturbation et de l'interruption de leurs études et de la diminution des interactions sociales. En Tunisie, le taux de NEET était de 31,5 % en 2014 (28,5 % pour les hommes et 34,5 % pour les femmes), selon les dernières données disponibles (OIT, 2023), mais la détérioration de la condition des jeunes risque d'augmenter leur détresse et leur désengagement de la société, engendrant une désaffection pour la scolarité et le travail qui mènera à un accroissement du nombre de jeunes NEET.

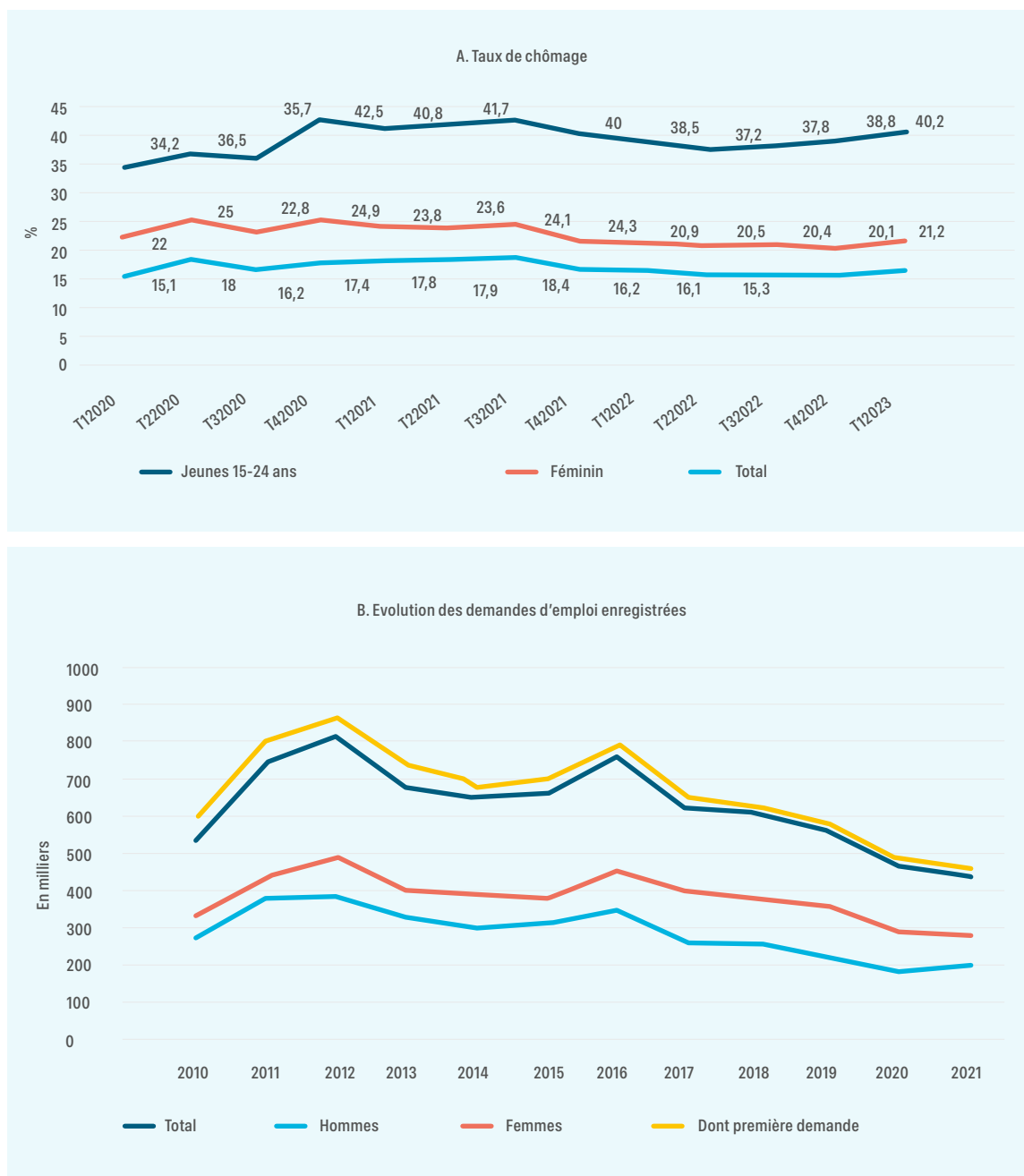
4 45,5 % en 2021, d'après l'INS.

5 Ministère de l'Éducation, http://www.edunet.tn/article_education/statistiques/stat2020_2021/education_ar.pdf.

6 Dans le cycle primaire, il est passé de 33,1 à 17,5 entre les années scolaires 1984/1985 et 2020/2021. Dans le cycle préparatoire et l'enseignement secondaire, il est passé de 16,6 à 13,3 pendant la même période. http://www.edunet.tn/article_education/statistiques/stat2020_2021/stat_scolaire.pdf

7 C'est-à-dire la baisse des primo-demandeurs d'emploi qui ont déposé une demande dans un bureau d'emploi.

Figure 2: Taux de chômage par tranche d'âge et par sexe en Tunisie et évolution des demandes d'emploi (dernières données disponibles)



Source : INS (2023) pour la figure A et Agence nationale de l'emploi et du travail indépendant (2022) pour la figure B.

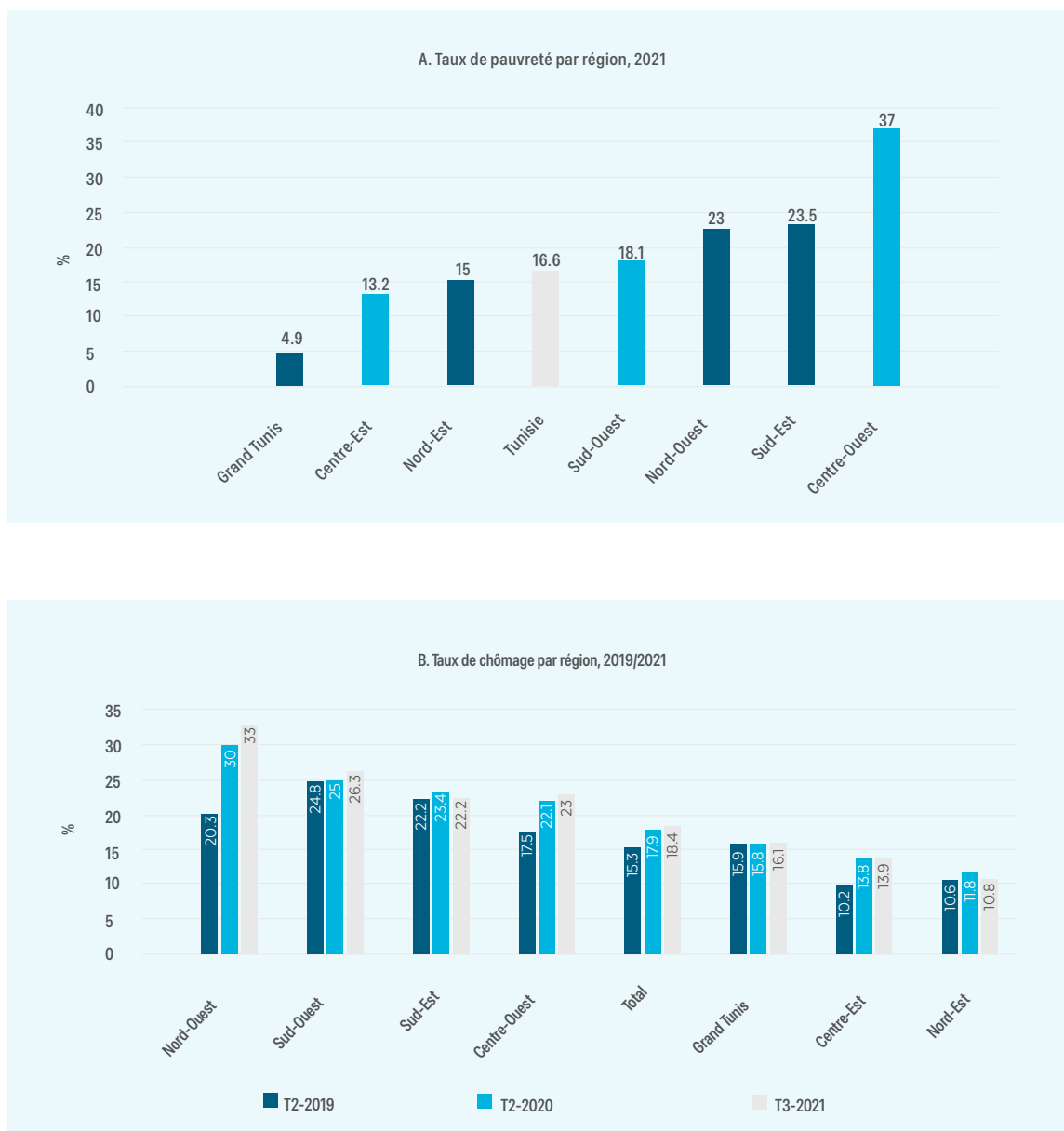
En raison du manque de données récentes⁸ sur cette population touchée par un certain nombre de vulnérabilités, cette étude se concentre sur les jeunes NEET entre 15 et 29 ans afin de mieux les identifier, de comprendre les causes profondes et les facteurs de risque inhérents à leur situation et de fournir des bases aux futures interventions du gouvernement et des agences onusiennes dans les gouvernorats concernés. En effet, malgré la richesse des statistiques nationales, les enquêtes trimestrielles de l'INS sur le marché de l'emploi et les enquêtes de l'ONEQ sur le parcours des jeunes diplômés du supérieur ne permettent pas de disposer d'informations complètes sur tous les jeunes tunisiens âgés de 15 à 29 ans qui sont en situation NEET.

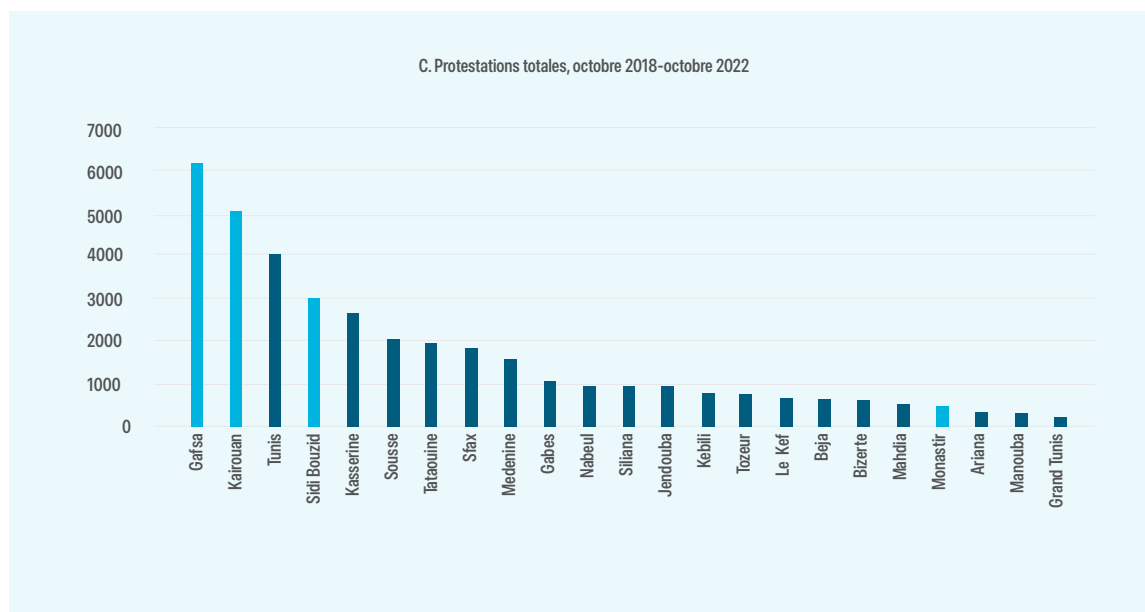
L'étude couvre les gouvernorats de Gafsa, de Kairouan, de Monastir et de Sidi Bouzid, qui ont été choisis en concertation avec des responsables du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et du MAS. Gafsa, Kairouan et Sidi Bouzid sont les gouvernorats avec le nombre le plus élevé de mouvements sociaux, selon le Crisis Risk Dashboard du PNUD (Figure 3.C). Monastir a été choisi comme gouvernorat de contrôle, qui présente moins de mouvements sociaux et un milieu socio-économique plus aisé (Figure 3).

Les gouvernorats de Kairouan et de Sidi Bouzid se situent dans le centre-ouest, une des régions les plus pauvres de la Tunisie, avec un taux moyen de pauvreté de 37 % (contre un niveau national de 16,6 % en 2015) et un taux de chômage de 23 % (contre une moyenne nationale de 18,4 %) au troisième trimestre 2019 (Figure 3.A et Figure 3.B). Kairouan est également l'un des gouvernorats les plus pauvres de la Tunisie, avec Kasserine et Le Kef. Gafsa se situe dans la région du sud-ouest de la Tunisie, caractérisée par des zones relativement pauvres dans sa partie nord-est et des espaces plus riches autour des zones urbaines. Le taux de chômage était de 22,5 % dans cette région au troisième trimestre 2019, soit supérieur à la moyenne nationale. Monastir se situe dans la région du centre-est et l'une des régions les plus riches de Tunisie, avec un taux de pauvreté de 13,2 % et un taux de chômage de 13,9 % au troisième trimestre 2019 (Figure 3.A et Figure 3.B).

⁸ Dans les principales bases de données internationales, les informations les plus récentes sur les NEET en Tunisie datent de 2014. L'étude de la Banque mondiale en 2014 sur la base du Tunisia Household Survey on Youth in Urban Areas (THSYUA) and in Rural Areas (THSYRA) menée en 2012 et de celle du Bureau internationale du Travail (BIT) en collaboration avec l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ) réalisée en 2014 et 2015 sur la base de l'Enquête sur la transition vers la vie active (ETVA) de 2013 et de l'Enquête sur la transition vers la vie active auprès des entreprises de 6 employés et plus (ETVA «entreprises») de 2014 sont les dernières études portant sur le sujet des NEET en Tunisie.

Figure 3: Indicateurs socio-économiques par région et gouvernorat





Source : INS (2023) et Enquête nationale sur le budget, la consommation et le niveau de vie des ménages 2021 pour la figure A ; INS (2022) et Indicateurs de l'emploi et du chômage du troisième trimestre 2021 pour la figure B ; UNDP (2023) et Crisis Risk Dashboard fondé sur les données FTDES pour la figure C.

L'enquête quantitative s'est déroulée sur une période allant de février à avril 2022 et a touché un échantillon de 7 177 ménages, comportant 29 597 individus répartis dans les gouvernorats de Kairouan, de Sidi Bouzid, de Gafsa et de Monastir. L'échantillon sélectionné est composé d'environ 1 800 ménages dans chacun des quatre gouvernorats ciblés. Au mois de juin 2022, huit focus groups ont été organisés avec des jeunes NEET ayant été pour la majorité interviewés lors de l'enquête. Pour chaque gouvernorat, deux focus groups ont eu lieu, faisant participer les différentes catégories des NEET (chômeurs, découragés et volontaires) et en respectant, dans la mesure du possible, la diversité par genre, par âge et par milieu de résidence (rural et urbain).

Figure 4: Carte des gouvernorats de la Tunisie



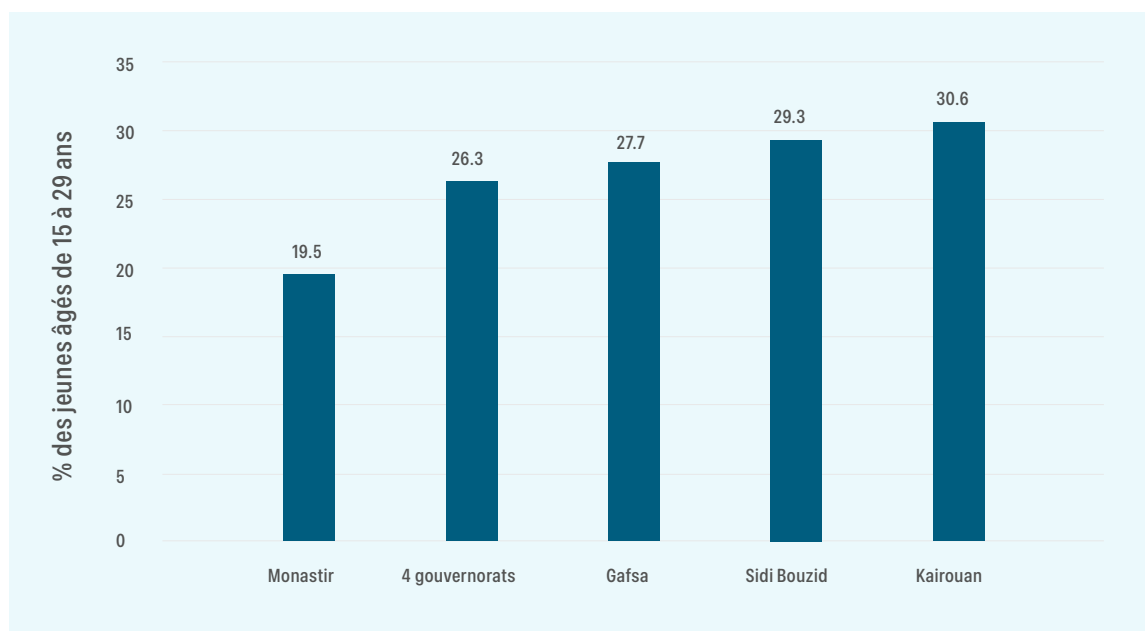
3. PRINCIPAUX RÉSULTATS ET RECOMMANDATIONS

3.1. Caractéristiques principales des NEET

Sur l'ensemble de la population des jeunes âgés de 15 à 29 ans au sein des quatre gouvernorats, le taux moyen des NEET se situe à 26,3 %. Plus d'un jeune sur quatre de la tranche d'âge 15-29 ans se trouve donc dans une situation NEET. Le taux le plus élevé est enregistré à Kairouan (30,6 %); pour Sidi Bouzid et Gafsa, les taux sont respectivement de 29,3 % et de 27,7 % alors que Monastir enregistre le taux le moins élevé, avec 19,5 % (Figure 5). Les hommes sont légèrement plus représentés que les femmes dans la population NEET, et à Monastir cette différence est encore plus marquée.

Selon les données de l'enquête, 23 % des ménages des quatre gouvernorats comptent au moins un NEET parmi leurs membres. Le pourcentage des ménages comptant au moins un NEET s'élève à environ 28 % à Kairouan, 23 % à Gafsa et Sidi Bouzid et 18% à Monastir.

Figure 5: Proportion de NEET par gouvernorat (% des jeunes âgés de 15 à 29 ans)



Selon les résultats de l'enquête, les NEET chômeurs⁹ représentent 67,4 % du total des NEET. Les autres sont des NEET inactifs ne cherchant pas de travail à hauteur de 25,8 % et des NEET inactifs cherchant du travail mais indisponibles dans l'immédiat à hauteur de 6,8 % (Figure 6). Les différences de genre jouent un rôle important dans la situation des NEET, puisque les femmes constituent la majorité des inactifs cherchant du travail mais indisponibles dans l'immédiat tandis que le taux de chômage est beaucoup plus élevé chez les hommes.

⁹ Selon la définition du BIT, le chômage comptabilise les personnes en âge de travailler (conventionnellement âgées de 15 ans ou plus, mais on limitera ici à la tranche d'âge 15-29 ans) qui:

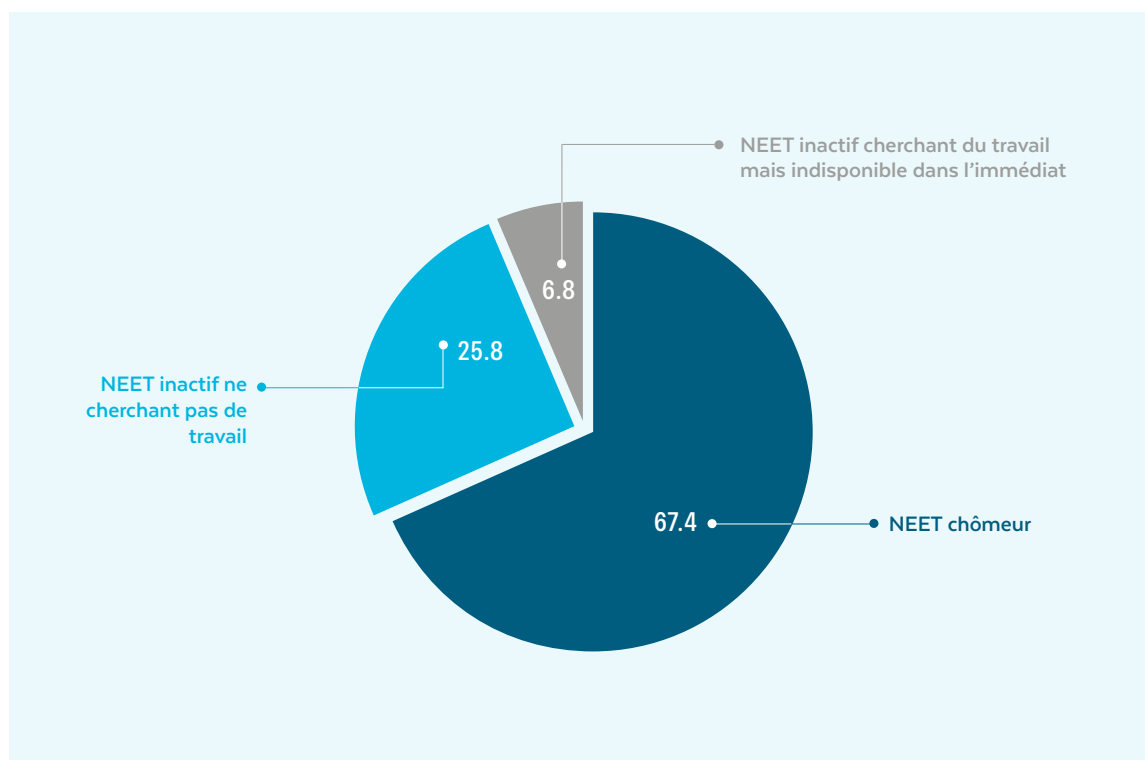
1) n'ont pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence;

2) sont disponibles pour travailler dans les deux semaines;

3) ont entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent ou ont trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Le taux de chômage est le rapport du total des chômeurs à l'ensemble de la population active.

Figure 6. Répartition des NEET selon leur situation vis-à-vis du marché du travail (%)



Une proportion non négligeable (19,7 %) des NEET a atteint un niveau d'éducation supérieur (avec ou sans diplôme) et les femmes sont parmi les plus éduquées. La part des femmes NEET ayant atteint un niveau d'éducation supérieur se situe à 27,2 %, contre 13,3 % chez les hommes. Les deux tiers (66,4 %) des NEET déclarent avoir un niveau collège ou secondaire. Cette proportion atteint 70,3 % à Kairouan et varie entre 61 % et 66 % dans les trois autres gouvernorats. Les résultats indiquent également que trois NEET sur quatre ont arrêté leurs études sans avoir de diplôme (Figure 8).

Dans l'ensemble des quatre gouvernorats, 35,8 % des NEET chômeurs et 41,3 % des NEET inactifs sont sans emploi, ni en études, ni en formation depuis cinq ans et plus. Gafsa et Kairouan sont les gouvernorats qui ont les plus hauts pourcentages de jeunes NEET en situation d'inactivité depuis cinq ans et plus. Depuis la fin de leur scolarité¹⁰ ou depuis leur décrochage scolaire¹¹, 31,2 % des NEET déclarent qu'ils n'ont pas travaillé, 49 % qu'ils ont exercé quelques fois des activités professionnelles temporaires et 31 % qu'ils ont travaillé occasionnellement dans un projet familial. La période de pandémie a été très difficile pour les NEET: plus de 90 % d'entre eux ont ressenti ses impacts négatifs sur leurs chances de trouver un emploi.

Globalement, le découragement, voire le désengagement, des NEET quant à la recherche d'un emploi se reflète dans leurs réponses sur la forme d'emploi désirée. Plus de 50 % des NEET indiquent qu'ils ne privilégient aucun secteur d'activité et qu'ils sont prêts à travailler dans n'importe quel secteur. Ce pourcentage est nettement plus élevé à Sidi Bouzid, où il atteint 88,2 % (contre 26,4 % à Monastir). D'après les résultats, le statut de salarié est souhaité par la moitié des NEET, majoritairement pour des raisons de sécurité de l'emploi.

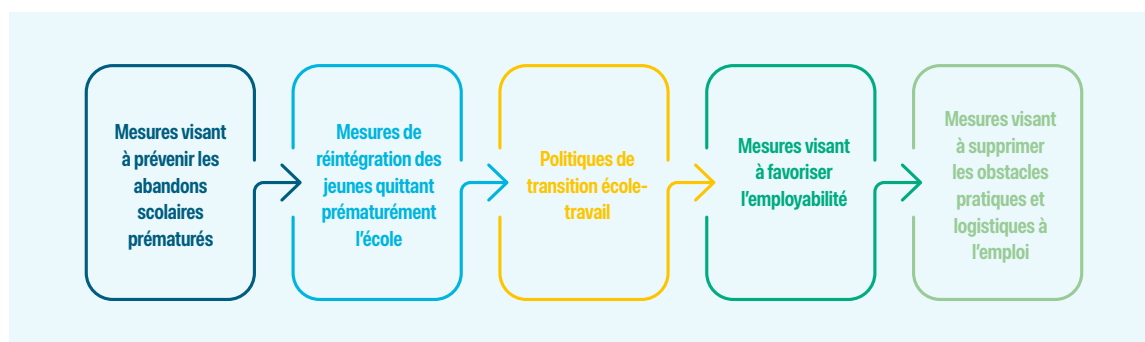
¹⁰ La scolarité désigne l'ensemble du parcours scolaire et des études: l'école, le collège, le lycée ou l'université.

¹¹ Le décrochage scolaire, ou abandon scolaire, est ici défini comme l'abandon des études à n'importe quel niveau d'instruction (primaire, secondaire, supérieur).

Dans ce contexte, un test d'estime de soi, fondé sur l'échelle de Rosenberg¹², a été proposé aux NEET interrogés. Les résultats du test indiquent que les NEET ont tendance à avoir une faible ou une moyenne estime de soi. Environ 18 % expriment une estime de soi forte, contre 52 % qui font part d'une faible estime de soi. À Monastir, alors que la situation sociale est nettement meilleure et que les taux de chômage et de NEET sont plus faibles que dans les autres gouvernorats, l'estime de soi est très basse, avec 64,1 % des NEET exprimant une estime de soi faible ou très faible. Ce taux pourrait s'expliquer par une certaine stigmatisation des NEET.

Les résultats de cette enquête recensent les multiples obstacles rencontrés par les jeunes tout au long du parcours allant de la fin de la scolarité à l'emploi et montrent la nécessité d'adopter des politiques destinées aux NEET qui interviendraient à différents moments de ce processus (Figure 7). Elles devraient également tenir compte des catégories de NEET, puisqu'il s'agit d'un groupe hétérogène qui a besoin de réponses différenciées. Ces politiques sont décrites dans les sections suivantes.

Figure 7: Politiques portant sur la question des NEET au long du parcours entre la fin de la scolarité et l'emploi



Source : Élaboration sur la base de M. Mascherini, «Good practices in dealing with young people who are NEETs», Eurofound. (2017)

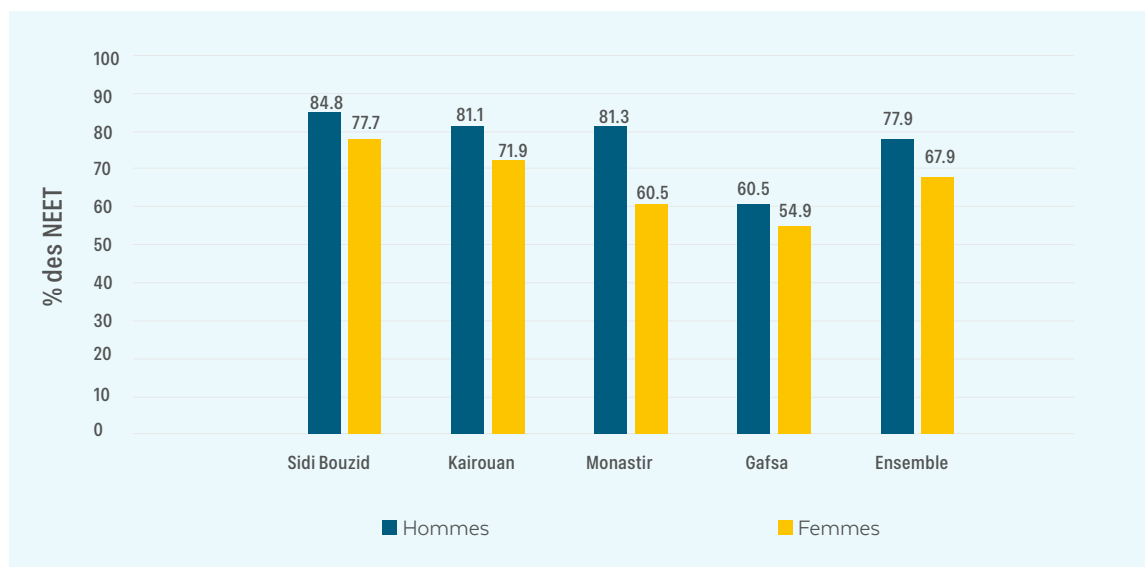
3.2. La prévention de l'abandon scolaire reste une priorité

Pour répondre au désengagement des jeunes, les mesures de prévention visant à lutter contre l'échec scolaire et l'abandon scolaire précoce sont aussi importantes que les mesures d'activation professionnelle et de primo-insertion des jeunes.

Les résultats de l'enquête indiquent que trois NEET sur quatre arrêtent leurs études sans avoir de diplôme et que l'abandon scolaire des NEET est surtout concentré au collège et au lycée. Les témoignages des focus groups montrent que l'abandon scolaire se manifeste particulièrement lors des années d'examens, comme la neuvième année et celle du baccalauréat. Plus que 80 % des NEET à Sidi Bouzid n'ont pas obtenu de diplôme, contre 57,9 % en moyenne à Gafsa. L'abandon scolaire avant l'obtention d'un diplôme est plus courant chez les hommes que chez les femmes, avec une très nette différence dans le gouvernorat de Monastir (Figure 8).

¹² L'échelle de Rosenberg est un outil psychologique développé par Morris Rosenberg. Son échelle se fonde sur dix affirmations qui permettent de mieux comprendre comment un individu se valorise et de mesurer la satisfaction qu'il a de lui-même. On répond à chaque question sur une échelle de 1 à 4. Les réponses sont ensuite converties en un score qui définit le niveau d'estime de soi.

Figure 8: Proportion de NEET n'ayant pas obtenu de diplôme



Le niveau d'instruction est un facteur important pour assurer l'insertion future dans le marché du travail. L'obtention d'un diplôme devrait diminuer le risque d'être NEET compte tenu des qualifications et des compétences acquises (O'Higgins, 2001). En effet, les résultats montrent que, parmi les NEET au chômage, les NEET sans diplôme mettent plus longtemps à trouver un emploi que les diplômés. Plus de 44 % des NEET non diplômés sont dans une situation NEET depuis cinq ans et plus, contre 18 % des NEET diplômés. Les difficultés liées à la recherche d'emploi pourraient expliquer pourquoi plus de NEET non diplômés sont dans une situation d'inactivité, voire de découragement, par rapport au NEET diplômés.

Les efforts préventifs doivent identifier et prendre en compte les différentes causes du décrochage scolaire (par exemple: besoin d'argent pour soutenir la famille, échec scolaire, difficultés de transports ou manque d'intérêt etc.). Des systèmes d'alerte mis en place dans les écoles peuvent aider à agir préventivement en surveillant le niveau scolaire des élèves et leur degré d'absence¹³. En effet, le faible niveau scolaire, le redoublement et l'expulsion de l'école sont cités comme principales raisons de l'abandon scolaire par 24,1 % des NEET.

Pour prévenir le désengagement et le décrochage scolaire, surtout à l'école primaire et dans le secondaire, cette étude montre la nécessité de :

- **Recourir plus souvent à un parcours éducatif alternatif.** Dans les quatre gouvernorats étudiés, il apparaît que la principale raison du décrochage scolaire est le désintérêt pour la scolarité, surtout parmi les hommes. Cette raison était mentionnée par 38,5 % de l'ensemble des répondants n'ayant pas obtenu un diplôme dans les quatre gouvernorats. Dans ce cas, des programmes comme les «classes mosaïques», au Luxembourg, qui offrent des pédagogies innovantes et un enseignement personnalisé en dehors des salles de classe peuvent contribuer à renforcer la motivation des jeunes à risque d'abandon scolaire. Le modèle intra-scolaire à quatre dimensions (le M4D)¹⁴ qui est actuellement déployé au sein de

¹³ Un système de repérage des élèves à risque de décrochage est déjà en place dans vingt-deux établissements pilotes du programme M4D. Il comprend: i) un outil de repérage fondé sur des données administratives, complétées en cas de besoin par un questionnaire rempli par les élèves, ii) l'amélioration du repérage des enfants relevant de TSA (troubles spécifiques de l'apprentissage) pour permettre une prise en charge adaptée.

¹⁴ Le programme M4D est né à la demande du ministère de l'Éducation, avec le soutien technique de l'UNICEF et la contribution financière de la Coopération italienne et de l'ambassade du Royaume-Uni. Ce modèle propose une alternative pédagogique, éducative et organisationnelle permettant de prendre en compte l'aspect multifactoriel de l'échec et de l'abandon scolaires.

vingt-deux établissements pilotes en Tunisie met également l'accent sur le soutien scolaire pour réduire les écarts de réussite entre les élèves d'une même cohorte et sur l'enseignement compensatoire, conçu comme un dispositif « passerelle » ou « relais » distinct des autres classes de l'établissement, pour les élèves dont le parcours est marqué par un « décrochage lourd », qui se traduit par une rupture importante de l'apprentissage en classe.

- Installer des cellules ou bureaux d'écoute et d'accompagnement de l'élève (BEAE) dans les établissements scolaires pour offrir un appui aux élèves à risque de décrochage ou présentant des difficultés de nature pédagogique, psychosociale ou sanitaire. Il est important de pouvoir compter sur un personnel qualifié dans les écoles qui peut intervenir le plus tôt possible pour écouter et accompagner les élèves à risque de décrochage ainsi que les élèves décrocheurs qui souhaitent revenir à l'école. Ce modèle est actuellement testé dans les vingt-deux établissements pilotes participant au programme M4D et son extension fait partie du Plan national de développement 2023-2025.

- Renforcer le soutien financier pour les jeunes élèves afin de les encourager dans la poursuite de la scolarité, surtout pour les élèves issus de milieux moins aisés et les femmes. Une deuxième raison du décrochage scolaire parmi les NEET est le manque de moyens pour financer la scolarité. Cela pénalise surtout les NEET femmes, spécialement dans les gouvernorats de Gafsa et Sidi Bouzid. Dans ce cas, des mécanismes de soutien financier comme la subvention des livres d'étude, les repas scolaires gratuits, la subvention des transports à l'école, les allocations et les bourses sont utiles pour lutter contre l'abandon scolaire. L'évaluation du programme d'allocation pour enfants de 0 à 18 ans mené par UNICEF montre que le montant de 30 dinars tunisiens par mois et par enfant permet une amélioration de la situation de la famille bénéficiaire grâce à l'achat et le paiement de prestations principalement liées à la scolarisation des enfants, à l'alimentation et à l'achat de médicaments. L'utilisation de l'allocation pour soutenir la scolarité des enfants est mentionnée dans les entretiens qualitatifs de l'évaluation, principalement par les familles ayant des enfants âgés de 6 à 18 ans. Les témoignages soulignent néanmoins que ces moyens restent insuffisants pour combler les besoins dans ce domaine. Pour le groupe des enfants de 6 à 18 ans, en plus des dépenses précédemment mentionnées, les familles indiquent aussi avoir utilisé l'allocation pour le paiement des frais de transport afin que les enfants puissent se rendre dans les établissements scolaires. Ce dernier constat est plus marqué dans les familles dont la résidence est éloignée de ces établissements. Il y reste donc une marge d'augmentation des montants des allocations, qui sont jugés trop faibles pour améliorer durablement les conditions de vie des bénéficiaires, et de progrès dans la gestion des versements pour qu'ils arrivent dans les délais prévus¹⁵ (MAS/UNICEF, 2022).

- Augmenter la couverture des élèves bénéficiant de transports publics et de repas scolaires gratuits, qui reste très faible en Tunisie par rapport à la moyenne régionale. Le Programme national d'alimentation scolaire géré par le ministère de l'Éducation ciblait près de 350 000 enfants des cycles primaire et secondaire, ou 14 % des enfants en âge d'être scolarisés en 2020-2021, mais ce taux de couverture est inférieur aux autres moyennes: 16 % en Afrique subsaharienne, de 26 % en Asie du Sud/Asie de l'Est/Pacifique, 47 % en Europe/Asie centrale/Amérique du Nord et 55 % en Amérique latine/Caraïbes pour cette même année scolaire (GCNF, 2022). L'éloignement des établissements scolaires et l'absence de moyens

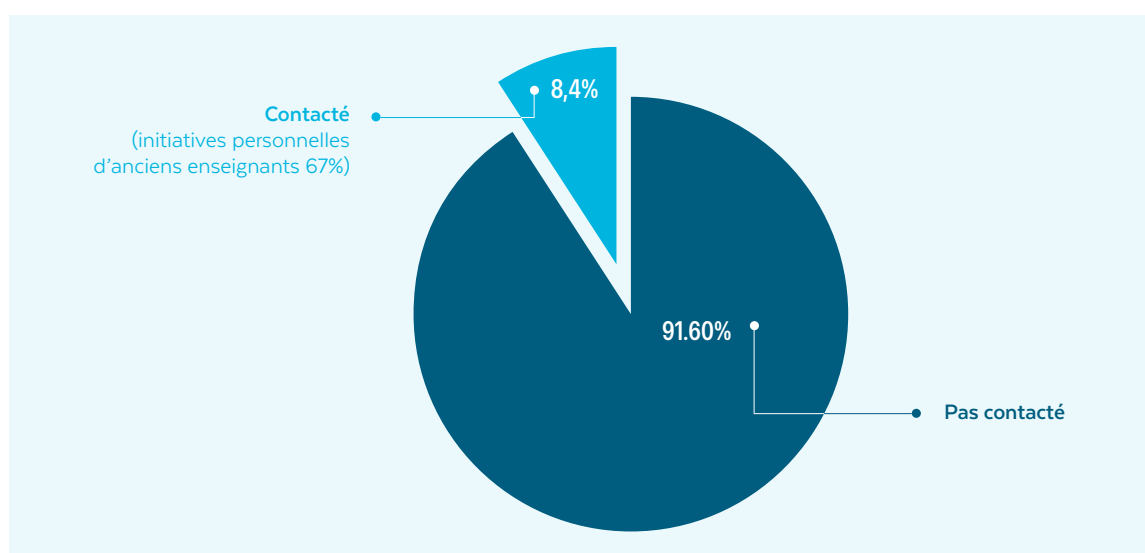
¹⁵ La dualité des modalités de versement des allocations de 30 dinars tunisiens et de 50 dinars tunisiens génère des retards récurrents et traduit une faible capacité de modernisation du système, ce qui entrave sa performance (MAS/UNICEF, 2022).

de transport sont également cités par les participants aux focus groups comme raisons du décrochage scolaire.

En complément de ces efforts préventifs, la mise en place de programmes pour réengager et réorienter les jeunes qui quittent le système scolaire est essentielle. Cette étude montre en particulier la nécessité de:

- **Renforcer le suivi et l'accompagnement des jeunes décrocheurs.** L'absence de mesures pour le suivi des NEET ayant abandonné la scolarité avant d'obtenir un diplôme concerne la quasi-totalité des répondants et pourrait être l'une des raisons de leur désengagement de la vie active. Si les NEET non diplômés constituent bien la majorité des NEET dans les quatre gouvernorats étudiés, seuls 8,4 % d'entre eux ont confirmé avoir été contactés par une structure d'appui ou d'encadrement social en vue d'une réintégration scolaire. De plus, il s'agit majoritairement (à 67 %) d'initiatives personnelles d'anciens enseignants et non de structures institutionnelles spécialisées.

Figure 9: Proportion de NEET sans diplôme contactés pour une réintégration scolaire (%)



- **Établir un système d'identification des jeunes décrocheurs, par exemple au moyen d'un partenariat entre les écoles et les services sociaux, pour s'assurer que les inactifs soient contactés et accompagnés grâce à un suivi complet regroupant l'éducation, la formation, l'emploi, le conseil et les aides sociales.** Cela pourrait aider à réduire le risque de désengagement et de déconnexion des jeunes décrocheurs et améliorer leur employabilité. Par exemple, aux Pays-Bas, un accord national impose aux écoles de fournir des données sur les jeunes quittant prématurément l'école au Centre régional d'enregistrement et de coordination (RMC). Le RMC reçoit également des données du service public d'emploi (SPE) sur les jeunes ayant quitté prématurément l'école qui ont déjà un emploi ou reçoivent des prestations de sécurité sociale. Le RMC peut ainsi entrer rapidement en contact avec les jeunes chômeurs qui ne reçoivent pas de prestations de sécurité sociale afin de les aider à réintégrer l'école (Commission européenne, 2018).

- **Mettre en œuvre un système relatif à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour valoriser les compétences techniques et professionnelles développées hors du système scolaire et faciliter la mobilité des carrières ainsi que la transition des travailleurs informels vers l'emploi formel**¹⁶. En tenant compte du fait que 93 % des décrocheurs affirment qu'ils n'ont pas l'intention de reprendre leurs études ni de participer à une formation professionnelle, l'offre de programmes orientés vers l'acquisition ou la validation d'expériences pratiques peut permettre à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extraprofessionnelle. Par exemple, l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) est utile pour évaluer et attester de la performance d'un travailleur ou pour valider les compétences techniques acquises en dehors de l'école.

- **Faire un suivi du projet pilote de l'«École de la deuxième chance»**¹⁷ pour mesurer son impact, sa portée et la possibilité de l'étendre aux zones avec des taux d'abandon scolaire importants. «L'École de la deuxième chance», créée par le décret gouvernemental n° 2021-57 du 13 janvier 2021, est un établissement public sous la tutelle du ministère de l'Éducation (UNICEF, 2022). Elle est chargée d'accueillir, d'encadrer, de réhabiliter, d'accompagner et d'informer les enfants âgés de 12 à 18 ans ayant quitté l'école sans obtenir une attestation scolaire à la suite d'un cycle scolaire ou d'une formation professionnelle qualifiée. Elle leur permet de poursuivre leurs études dans les établissements éducatifs relevant du ministère de l'Éducation, d'accéder à la formation professionnelle ou d'intégrer le marché du travail ou la vie active avec une période de qualification et de formation allant d'un mois à neuf mois. Cette expérience de l'«École de la deuxième chance» est très récente et il n'y a à l'heure actuelle pas d'analyses approfondies permettant d'apprécier son apport et son efficacité dans la lutte contre l'abandon scolaire (UNICEF, 2022). En partant du constat que la plupart des NEET dans les quatre gouvernorats ciblés n'ont pas de diplôme, il apparaît nécessaire d'assurer le suivi de cette initiative pilote qui pourrait donner une nouvelle chance à beaucoup d'entre eux. La création de filiales de l'«École de la deuxième chance» dans toutes CRE est également un objectif du Plan de développement 2023-2025.

3.3. La nécessité d'un meilleur accompagnement entre la fin de la scolarité et l'emploi pour renforcer l'encadrement et combattre la résignation

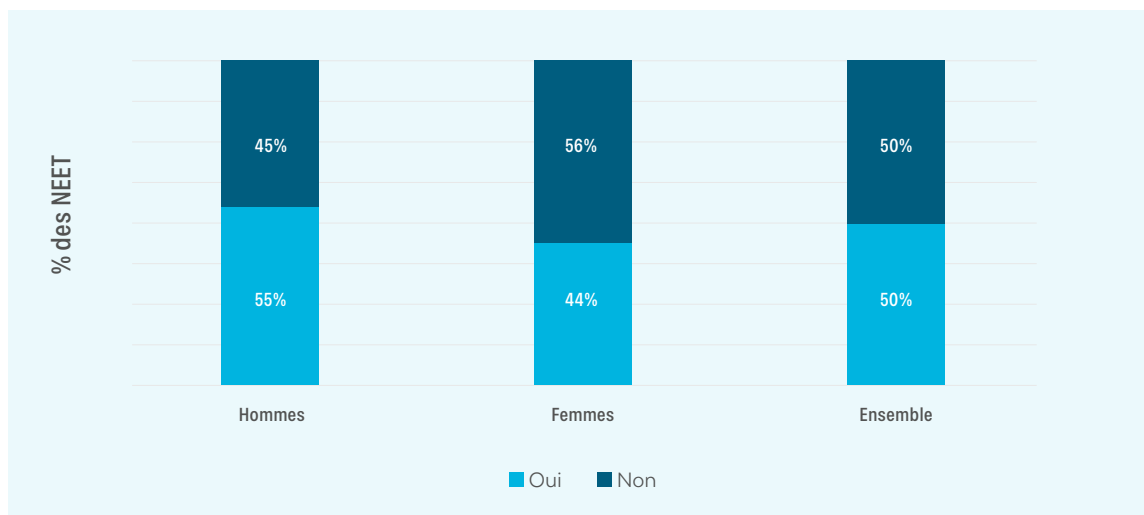
Bien qu'il soit normal de prendre un certain temps de transition entre la fin de la scolarité et le premier emploi, cette période, si elle est trop longue, peut avoir un impact négatif à long terme sur les performances de l'individu sur le marché du travail et certains jeunes risquent de s'y perdre. En effet, la Tunisie se distingue par des périodes de transition très longues, avec une moyenne de trente-cinq mois et une médiane de vingt-neuf mois (Ranzani, 2022). Dans l'ensemble des quatre gouvernorats, 35,8 % des NEET chômeurs et 41,3 % des NEET inactifs sont sans emploi, ni en études, ni en formation depuis cinq ans et plus, et les femmes passent plus de temps que les hommes dans cette situation. Le gouvernorat de Gafsa est caractérisé par un taux remarquablement élevé de NEET chômeurs (83,7 %) ainsi que par la plus grande proportion de NEET qui sont dans cette situation depuis cinq ans et plus. Cela souligne une recherche d'emploi peu efficace et/ou un fort décalage entre les compétences recherchées par les employeurs et celles acquises lors de la scolarité.

16 L'article 61 de la loi 2008-10 sur la formation professionnelle relatif à la VAE n'a pas encore été mis en œuvre.

17 Ce programme est mis en œuvre conjointement par le ministère de l'Éducation, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et celui des Affaires sociales.

Ces résultats montrent la nécessité de renforcer les services d'accompagnement dans la transition entre la fin de la scolarité et le travail. En effet, plus de la moitié des NEET n'ont jamais travaillé (Figure 10).

Figure 10: NEET ayant travaillé depuis la fin de la scolarité (% des NEET)



Au Forum régional de haut niveau sur l'apprentissage, les compétences et la transition des jeunes vers un travail décent de mai 2022, organisé par l'OIT, le PNUD, l'UNICEF et l'UNFPA¹⁸, la délégation tunisienne s'est engagée à: i) finaliser et adopter une politique nationale et multisectorielle pour le programme éducatif de la deuxième chance; ii) mettre en place un système de formation repensé pour les jeunes et un système d'apprentissage renouvelé et efficace; iii) intégrer des espaces d'entrepreneuriat dans les centres de jeunes; iv) élaborer une politique nationale multisectorielle de la jeunesse. En outre, le gouvernement pourrait envisager d'autres actions pour améliorer la transition des jeunes vers l'emploi:

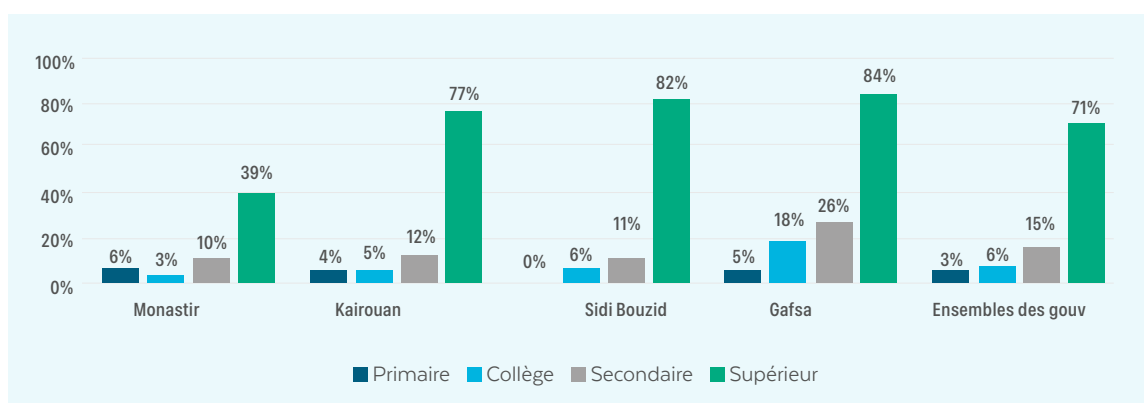
- **Le développement d'une politique active de l'emploi adaptée aux besoins des NEET, en particulier pour ceux qui n'ont pas atteint un niveau d'éducation supérieur, représente un premier point où l'action de l'Agence nationale de l'emploi et du travail indépendant (ANETI)¹⁹ pourrait être renforcée.** En général, les résultats montrent la nécessité de rendre les services de l'ANETI plus attrayants, mieux ciblés et plus inclusifs, surtout pour les personnes moins instruites. Le pourcentage des NEET inscrits à l'ANETI en tant que demandeurs d'emploi ne dépasse pas 21,7 %, sauf à Gafsa où il atteint 37,1 %. Le faible taux d'enregistrement se traduit par une proportion de NEET ayant eu accès à ces outils de placement inférieure à 13 % même si, en moyenne, un NEET sur deux n'a pas d'expérience de travail (et trois NEET sur quatre à Gafsa). La majorité des participants aux focus groups a déclaré être démotivée par le fait de s'inscrire dans des bureaux d'emploi et ne pas avoir confiance en ces bureaux en matière d'intermédiation à l'emploi. Dans le cadre de leurs démarches de recherche d'emploi, plus de la moitié des NEET chômeurs ont recours plus fréquemment aux relations personnelles. De plus, les bureaux d'emploi sont perçus comme s'adressant plutôt aux diplômés de l'enseignement supérieur. En effet, le pourcentage des NEET inscrits à l'ANETI oscille entre

¹⁸ Trois cents participants de dix-huit pays de la région MENA ont pris part à ce forum. Seize délégations gouvernementales, dont la Tunisie, ont pris des engagements nationaux pour remédier aux principaux obstacles rencontrés dans la période de transition entre la fin de la scolarité et l'emploi.

¹⁹ L'ANETI est le principal acteur d'intermédiation et de gestion des programmes actifs d'emploi.

39 % à Monastir et 84 % à Gafsa pour les NEET ayant un niveau d'études supérieur mais tombe à moins de 15 % en moyenne pour les NEET ayant un niveau d'éducation inférieur (Figure 11). Chez les NEET qui ont bénéficié des services de l'ANETI, c'est l'usage du contrat d'initiation à la vie professionnelle (CIVP, ex-SIVP) destiné aux diplômés de l'enseignement supérieur ou équivalent qui domine, avec un taux de 71,34 %. Les programmes de l'ANETI, tels que le CIVP, le programme KARAMA, et le contrat service civil (CSC), sont utiles pour aider les primo-chercheurs d'emploi à acquérir des compétences professionnelles afin de faciliter leur insertion dans la vie active. Ils sont cependant limités aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (ou équivalent) et excluent donc la plupart des NEET. Une hausse de l'investissement dans les moyens humains et financiers de l'ANETI ainsi qu'une meilleure communication destinées à ses services et à ses groupes cibles pourrait aider à offrir des services de qualité aux chercheurs d'emploi (Kthiri, 2022). De plus, il est important que les bureaux d'emploi améliorent leur réactivité, car le premier contact des NEET avec l'institution est décisif pour maintenir des relations avec eux et pouvoir les accompagner dans leur recherche d'emploi. Puisque les NEET vont peu vers l'ANETI, il est nécessaire que l'ANETI s'adresse à eux: des partenariats avec les organisations de la société civile (OSC), les maisons de jeunes et les ONG pourraient faciliter les liens entre les NEET et l'ANETI (voir prochain point sur le développement de partenariats avec les OSC). Il conviendrait ensuite de bien définir les mécanismes pour mobiliser les acteurs de terrain, notamment via des conventions et des paiements liés aux résultats. Les jeunes non qualifiés peuvent également être orientés vers d'autres programmes tels que le CES, mis en œuvre par le ministère du Développement régional, qui organise des travaux publics à fort besoin de main-d'œuvre. Ces derniers fournissent des emplois à court terme aux jeunes tunisiens qui ont quitté l'école tout en leur offrant une expérience professionnelle permettant d'augmenter leur employabilité.

Figure 11: Proportion d'inscrits à l'ANETI en tant que demandeurs de travail selon les gouvernorats et le niveau d'éducation (% des NEET)



- **Le développement de partenariats avec les OSC, notamment les associations, les maisons des jeunes et les partenaires sociaux, peuvent aider à mieux cibler les jeunes défavorisés qui ont besoin d'un suivi plus assidu, les jeunes découragés qui sont déconnectés du marché de l'emploi et les jeunes travailleurs de l'économie informelle qui restent en dehors de la portée des services publics de l'emploi.** Les acteurs de la société civile et les maisons des jeunes ont souvent un accès plus facile aux groupes cibles, car ils proposent des activités périscolaires et de loisirs, et peuvent donc servir de point d'entrée. Leur rôle et leurs activités pourraient être renforcés car les OSC peuvent établir un pont entre les élèves, les familles, les enseignants

et les administrations publiques en offrant du soutien et en relayant certains problèmes. Elles sont également bien placées pour collecter des données auprès des communautés et effectuer ainsi des analyses.

- **Au-delà des bureaux d'écoute dans les établissements scolaires, le développement de l'offre d'encadrement et de dispositifs de support psychosocial pourrait se faire en partenariat avec la société civile et les maisons de jeunes afin d'aider les jeunes NEET à mieux gérer leur situation et à améliorer leur confiance en soi.** Un certain nombre d'études ont montré que les NEET sont plus vulnérables aux problèmes de santé mentale et de santé physique à long terme (Gariépy, Danna, Hawke, Henderson, & Iyer, 2022). Le découragement et la démotivation face à la recherche d'emploi sont un problème majeur chez les NEET. En effet, 22,4 % des NEET inactifs disent de ne pas vouloir travailler. Le test d'orientation de la vie chez les NEET montre un optimisme faible pour presque 65 % des NEET, même s'ils se projettent dans une situation meilleure pour l'avenir, ce qui montre que les NEET gardent de l'espoir. Le besoin de subvenir rapidement aux besoins de la famille a également été cité par les participants aux focus groups, qui regrettent souvent que la famille ne les aide pas davantage dans leur orientation. Il est enfin important de donner davantage d'espoir aux jeunes NEET et de les aider à retrouver de la confiance en soi pour qu'ils réintègrent un cursus éducatif ou cherchent un emploi.

- **Le renforcement de modules sur la culture entrepreneuriale dans le système scolaire et dans les centres de formation professionnelle (CFP) pourrait jouer un rôle important pour sensibiliser les NEET sur les opportunités de carrière et donner des compétences de base aux futurs entrepreneurs.** Les écoles peuvent jouer un rôle essentiel dans la stimulation de la volonté d'entreprendre chez les jeunes en offrant des cours d'entrepreneuriat et en les informant sur les possibilités de carrière pour les entrepreneurs et les indépendants. Le renforcement des services de soutien à l'entrepreneuriat pourrait aussi être utile pour la part, même limitée, des NEET qui souhaitent créer leur propre entreprise et pour encourager davantage de jeunes à lancer leurs projets. La majorité écrasante des NEET (96 %) déclare n'avoir suivi aucune formation en matière de culture entrepreneuriale. De plus, les perspectives d'emploi qui nécessitent une prise d'initiative, comme le lancement d'un projet et le travail indépendant, sont les moins sollicitées. Les NEET qui préfèrent le travail indépendant représentent 23,4 % (contre 46,7 % pour le statut de salarié). Toutefois, les données collectées montrent que 57 % des NEET qui choisiraient le statut d'indépendant n'ont aucune idée du processus de montage des projets. Dans ce contexte, comme l'a envisagé le gouvernement dans ses engagements pris au Forum sur l'apprentissage, les compétences et la transition des jeunes vers un travail décent de mai 2022, les associations et maisons des jeunes pourraient offrir des espaces d'entrepreneuriat social où les jeunes feraient leurs premiers pas dans la création d'entreprises personnelles durables.

- **Le renforcement de l'accompagnement technique et financier des jeunes souhaitant créer une entreprise.** Interrogés sur les principaux obstacles qui empêchent les jeunes NEET à lancer leurs propres projets, les NEET citent d'abord l'insuffisance du capital de démarrage (40 %) comme principal obstacle, suivi du refus de la demande de financement (11 %) et de l'aversion au risque de crédit (11 %). En particulier, l'amélioration de l'accès aux services de microfinancement constitue un enjeu fondamental. Malgré le nombre élevé d'établissements bancaires, le crédit au secteur privé reste concentré sur les grandes entreprises et dans la région de la capitale et le littoral (BIT/MFPE, 2019). Des lignes de crédit dédiées spécifiquement aux

jeunes entrepreneurs, comme celles déjà envisagées par la loi de finances 2023, pourraient être accompagnés à des cours de formation en gestion de projets pour aider les jeunes entrepreneurs à surmonter les défis initiaux et avoir un impact positif sur leur capacité à présenter un projet fiable et bancable.

- **Le développement d'une campagne de sensibilisation sur les structures publiques et privées d'aide à l'entrepreneuriat.** Les résultats montrent également la nécessité d'une plus forte sensibilisation sur les structures d'aide à la création d'entreprise, surtout parmi les NEET les moins instruits. Les résultats montrent que 88,1 % des NEET n'ont pas de connaissances sur ces structures, mais le degré d'information augmente avec le niveau d'instruction. Il s'élève à 29 % chez les NEET ayant un niveau d'éducation supérieur (contre 7,7 % chez les NEET avec un niveau d'éducation inférieur).

- **Globalement, un guichet unique pourrait améliorer la coordination entre les institutions et mettre en place une offre de services intégrés en fonction de l'âge des jeunes, de leur parcours et des obstacles spécifiques qu'ils rencontrent.** Ce guichet pourrait informer les jeunes sur les opportunités économiques locales, les programmes d'emploi existants, les structures d'aide à l'entrepreneuriat, les formations disponibles, l'accès à des activités sociales, culturelles et sportives, mais aussi les diriger vers les services de protection juridique ou d'accompagnement psychosocial en fonction de leurs besoins. Comme mentionné plus haut, ce service pourrait se fonder sur des partenariats avec d'autres institutions telles que les OSC locales dirigées par des jeunes, les associations sociales, les gouvernements locaux, les services des ministères de la Jeunesse et du Sport. Les pratiques examinées dans d'autres pays montrent que, en général, une forte implication des jeunes dans la gestion de ces initiatives est nécessaire.

3.4. L'importance de rendre l'offre d'éducation plus pertinente

Le manque de compétences acquises et/ou leur inadéquation reviennent souvent parmi les obstacles principaux qui empêchent les NEET de trouver ou de chercher un emploi. Ce décalage entre les compétences acquises par les NEET et les qualifications exigées sur le marché du travail peut expliquer l'insatisfaction des NEET lors de leurs précédentes expériences de travail. Seul un NEET sur trois dit avoir eu un emploi en relation avec sa formation initiale. D'après l'enquête, la crainte de ne pas avoir les qualifications nécessaires est l'un des principaux freins qui empêchent les NEET inactifs ne cherchant pas un travail d'engager des démarches pour la recherche d'emploi.

Les résultats de l'enquête montrent en particulier:

- **La nécessité d'améliorer les synergies entre le système éducatif et le marché du travail pour enseigner aux jeunes des compétences demandées par les entreprises.** À l'échelle de l'ensemble des gouvernorats, le diplôme le plus fréquent chez les NEET diplômés²⁰ est la licence, avec 53,6 % de femmes et 38,3 % d'hommes. Une proportion non négligeable des NEET ayant un diplôme ont aussi obtenu un magistère (18 % chez les femmes diplômées et 12 % chez les hommes diplômés). En revanche les ingénieurs, qui ont un profil très demandé sur le marché du travail, représentent seulement 2 % des NEET diplômés dans l'ensemble des gouvernorats (Figure 12). Cela met en lumière les défis de la formation universitaire, tant au niveau de la qualité de l'enseignement qu'en ce qui concerne son lien avec le marché du travail. La hausse du niveau d'instruction des jeunes se répercute néanmoins dans l'augmentation du

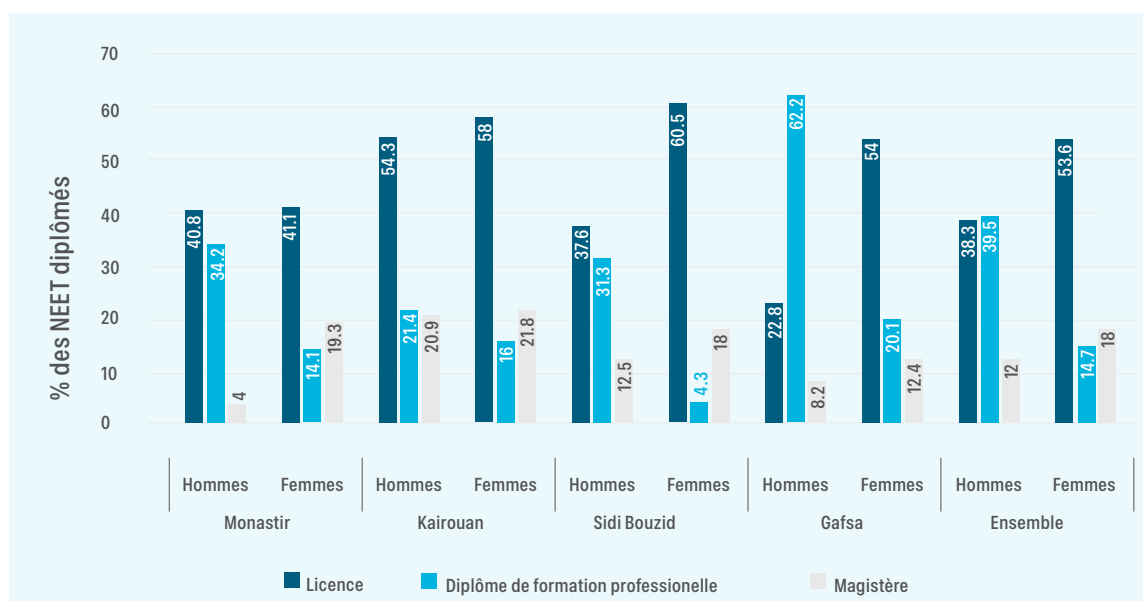
20 Voir plus haut: 26,3 % des NEET dans les quatre gouvernorats ont obtenu un diplôme.

salaire de réserve. En effet, seuls 7,5 % accepteraient un travail si le salaire est fixé à 400 dinars par mois et près de 40 % des NEET accepteraient un travail avec un salaire de 650 dinars minimum par mois.

- Le fort besoin de revaloriser la formation professionnelle, de favoriser les passerelles vers l'enseignement supérieur, d'améliorer la gouvernance du système et de mieux l'articuler avec le marché du travail. Après la licence, le diplôme de formation professionnelle n'occupe que la deuxième place, avec 25,7 % du total des NEET diplômés, même si cette formation devrait renforcer l'employabilité. À ce titre, le résultat enregistré à Gafsa est notable dans la mesure où une proportion non négligeable des NEET est titulaire d'un diplôme professionnel (41 % du total des NEET diplômés, avec 62,2 % pour les hommes et 20,1 % pour les femmes) (Figure 12). Cela met en lumière les limites du dispositif de formation professionnelle tunisien, qui ne parvient pas toujours à attirer des candidats et à former des travailleurs qualifiés et des techniciens demandés sur le marché du travail. Plusieurs raisons expliquent le faible taux d'employabilité des jeunes ayant un diplôme de formation professionnelle en dépit de la grande demande de ce type de profils sur le marché du travail²¹: la mauvaise qualité et le manque de diversité des programmes proposés, la faible préparation des enseignants et le taux d'investissements insuffisant dans les infrastructures scolaires (ETF, 2021). Malgré la reconnaissance par le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (MFPE) des faiblesses générales de la formation professionnelle, malgré l'existence d'une ambitieuse Stratégie nationale de réforme de l'éducation et la formation professionnelle 2016-2020 et de légères améliorations enregistrées dans des domaines pilotes, la formation professionnelle n'a toujours pas fait l'objet d'une réforme globale (ETF, 2021). Elle est généralement perçue comme débouchant sur des emplois à statut social bas et à faible rémunération. En outre, son manque d'attractivité peut être attribué au fait qu'elle ne permet pas aux apprenants les plus méritants d'intégrer l'enseignement supérieur après la formation, malgré des tentatives faites dans ce sens (en Tunisie, la part des élèves issus de la formation professionnelle dans l'enseignement secondaire a diminué, passant de 13,9 % en 2011 à 9,1 % en 2016). Il est par ailleurs accentué par le niveau élevé d'abandon en cours de formation, qui s'élève à 22,3 % (ITCEQ, 2018). Augmenter l'attractivité de l'offre de formation et améliorer l'équipement et le matériel pédagogique pour faciliter l'apprentissage restent des défis importants à relever pour faire baisser ce taux élevé d'abandon. Le rôle et les responsabilités du MFPE, de l'ATFP et des partenaires sociaux dans la conception d'une stratégie globale et dans la planification, la gestion, le suivi et l'évaluation du système devraient être renforcés et les partenaires régionaux et locaux devraient être plus impliqués (ETF, 2021). Il est également important d'envisager une meilleure coordination avec le secteur privé dans le développement de cursus qui répondent aux besoins des entreprises locales. Enfin, concernant les établissements de formation privés, il est nécessaire de prévoir davantage de contrôles de la qualité et du prix des formations.

21 C'est particulièrement le cas dans des domaines comme l'équipement électrique et la mécanique, l'informatique, l'administration de bureau, mais aussi dans le textile et l'habillement, la construction et le tourisme (OCDE, 2022).

Figure 12: Diplôme le plus élevé obtenu par les NEET diplômés



- **La mise en œuvre d'une stratégie nationale d'apprentissage en vue d'améliorer qualitativement le parcours de formation des jeunes.** D'après l'enquête, l'absence d'une expérience professionnelle antérieure représente le principal obstacle à l'accès à un emploi salarié pour les NEET demandeurs d'emploi. L'absence de certaines compétences demandées par les employeurs constitue le deuxième obstacle dans les déclarations des NEET désirant un emploi salarié. Or, l'apprentissage est un mode de formation qui peut accueillir les jeunes en rupture scolaire et qui assure une forte employabilité aux apprentis qui terminent leurs contrats (OIT, 2022). Toutefois, la plupart des apprentis sont soumis à la formule d'apprentissage «FO»²² et ne suivent pas de formation complémentaire dans des centres de formation (BIT/MFPE, 2019). Ce type d'apprentissage ne donne pas droit à une qualification à la fin de la période et octroie seulement un certificat de fin d'apprentissage qui ne figure pas dans la classification nationale des qualifications (CNQ). Il est donc recommandé de compléter l'apprentissage appelé «FO» par une formation complémentaire dans les centres dédiés, d'améliorer l'encadrement et le suivi des stagiaires et de favoriser une plus forte implication des entreprises dans la formation des apprentis (BIT/MFPE, 2019; ETF, 2021)²³.

- **L'amélioration du niveau d'éducation doit aller de pair avec une bonne éducation, notamment une meilleure préparation des enseignants et un environnement propice à l'apprentissage.** L'importante augmentation du nombre de jeunes depuis les années 1990 ainsi que la hausse des taux d'inscription ont exercé une forte pression sur le système éducatif. De nouveaux recrutements d'enseignants ont eu lieu depuis 2011 mais les politiques de recrutement ont été assouplies, ce qui a entraîné une baisse des compétences pédagogiques des enseignants (OCDE, 2022). Ce problème a été évoqué par les membres des focus groups comme une cause de l'abandon scolaire. Tandis que la proportion du budget dédié aux salaires a augmenté, et que le nombre d'élèves par enseignant a baissé au-dessous des moyennes internationales, l'investissement dans l'infrastructure éducative a diminué, et le nombre

²² Ce type d'apprentissage se déroule à 100 % en entreprise et ne comporte pas de formation complémentaire.

²³ Pour une analyse plus détaillée des principales contraintes et des potentielles orientations stratégiques sur ce sujet, consulter la Note stratégique pour le renforcement du mode de formation par apprentissage (OIT/MEFP, 2021).

d'élèves par classe est resté très élevé. Un meilleur système de recrutement, d'évaluation et d'affectation des professeurs est nécessaire pour faire mieux correspondre les aptitudes des aspirants enseignants aux postes vacants. L'investissement dans les écoles et l'équipement est aussi important pour améliorer l'atmosphère d'apprentissage.

- La mise en œuvre d'un dispositif national efficace d'information et d'orientation.

L'orientation professionnelle peut jouer un rôle fondamental pour valoriser le capital humain mais elle reste peu organisée et non systématique. En effet, il est estimé que les choix faits par les enfants à l'âge de 12 ans conditionnent les perspectives d'études supérieures et de carrière. Passé cet âge, il devient extrêmement difficile d'envisager pour l'élève une carrière dans les métiers d'employés. Quant à l'orientation vers la formation professionnelle, cette dernière reste fondée sur les résultats scolaires et est généralement conçue pour accueillir les élèves les moins performants. Même au niveau de l'enseignement supérieur, les jeunes ne bénéficient pas souvent de conseils et d'accompagnement quant au choix de leur formation, à leur domaine de prédilection ou aux besoins du marché. Seuls les centres de carrières et de certification des compétences (4C) offrent aux étudiants des services visant à faciliter leur insertion professionnelle (BIT/MFPE, 2019).

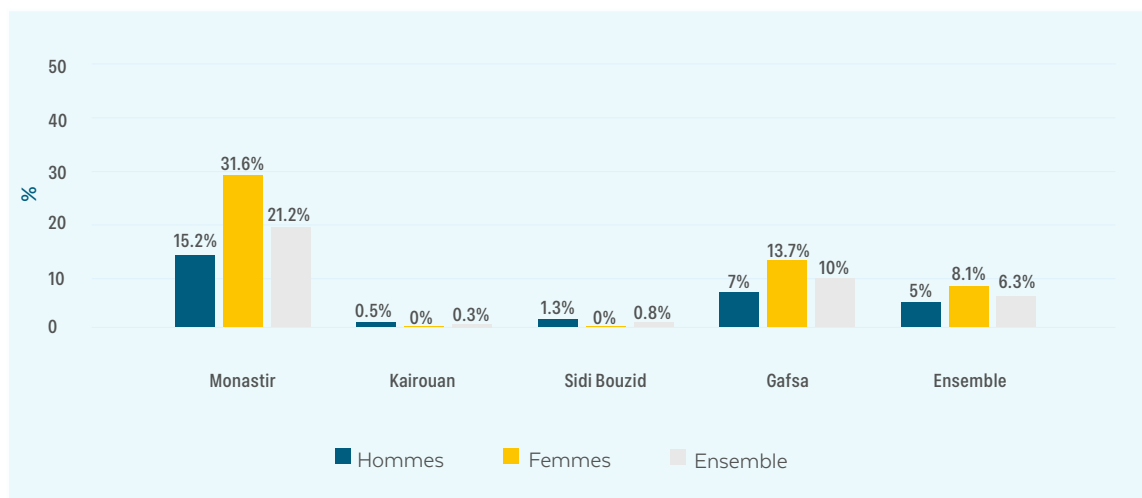
3.5. La création d'emplois de qualité reste un défi clé

Le faible nombre d'emplois de qualité est ensuite un obstacle pour les jeunes, qui décourage la recherche d'un emploi dans le pays et pousse beaucoup de jeunes hommes à envisager la migration. La plupart des emplois antérieurs des NEET ont été sans couverture sociale et à bas revenu, ce qui constitue un autre frein à la volonté de chercher un emploi. En effet, 81,7 % des NEET ayant vécu une expérience d'emploi se déclarent insatisfaits des conditions de travail (couverture sociale, heures de travail, type de contrat). Cette proportion varie entre 96,7 % à Sidi Bouzid et 60,1 % à Monastir. Face à l'impossibilité de trouver un emploi convenable, les NEET sont aussi tentés par la migration: deux tiers des hommes NEET se déplaceraient à l'intérieur du pays pour chercher un emploi (contre moins de 30 % des femmes). De plus, 60,2 % des hommes (contre seulement 18 % des femmes) pensent migrer vers un autre pays et plus que la moitié seraient prêts à tenter la migration irrégulière. Même à Monastir, où la situation économique est meilleure, ils sont 65,4 %.

Dynamiser l'économie et renforcer les capacités du secteur privé à fournir des emplois de qualité qui répondent aux attentes des jeunes, spécialement des plus instruits, n'est pas une tâche simple. Cela passe par plusieurs objectifs, notamment les suivants:

- L'application de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale (OIT, 2012) qui vise à garantir que tous les membres de la société bénéficient au moins d'un niveau de base de sécurité sociale, incluant une assurance en cas de perte d'emploi, tout au long de leur vie. En analysant les expériences professionnelles passées des NEET, il a été constaté que près de 94 % de ceux ayant une expérience professionnelle déclarent ne pas avoir bénéficié d'une couverture sociale (Figure 13). Il est donc nécessaire de faire en sorte que les postes offerts aux jeunes employés soient des emplois décents qui garantissent une couverture sociale de base.

Figure 13: NEET ayant bénéficié d'une couverture sociale dans leur précédent travail
(% des NEET ayant déjà travaillé)



- **L'incitation à participer à l'économie formelle, comme mentionné dans la recommandation 2015 (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (OIT, 2015) pourrait aider à la création de plus d'emplois formels.** Le coin fiscal²⁴ reste en effet légèrement en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE, mais le barème d'impôt pour la première tranche de revenus est relativement élevé. L'abaissement du taux d'imposition pour la première tranche de revenus et l'augmentation des déductions possibles pourraient encourager la création d'emplois formels. Le taux de cotisations sociales pourrait également être réduit en transférant le financement des allocations familiales et des allocations de logement depuis les cotisations salariales vers les recettes fiscales générales (OCDE, 2022).

- **La mise en œuvre d'un programme national de services de proximité pour favoriser davantage, mais pas seulement, l'emploi des femmes.** Les résultats montrent que les jeunes femmes tunisiennes sont beaucoup plus limitées géographiquement que les jeunes hommes et ne sont pas en mesure de se déplacer aussi facilement vers les endroits où se trouvent les opportunités économiques. Deux tiers des hommes NEET (64,4 %) seraient prêts à migrer à l'intérieur du pays pour chercher un emploi alors que 73 % des femmes NEET ne le feraient pas. La volonté de rester près de leurs parents est évoquée par 56,5 % de ces femmes. La proportion de personnes qui ne seraient pas prêtes à se déplacer à l'intérieur du pays pour chercher un emploi varie selon les gouvernorats, entre 45,5 % à Gafsa et 87,6 % à Kairouan pour les femmes et entre 13,4 % à Gafsa et 54,1 % à Kairouan pour les hommes. Les jeunes femmes sont donc davantage cantonnées aux opportunités offertes sur le marché du travail local, qui peuvent ne pas correspondre à leur niveau d'études ou à leurs besoins. Des services de proximité tels que l'aide à la vie quotidienne, les services d'amélioration du cadre de vie, les services culturels et de loisirs et les services d'environnement et de soutien aux entreprises pourraient être mis en place et constituer une source d'emplois locaux pour les femmes et les hommes qui ne peuvent pas se déplacer.

²⁴ Le coin fiscal désigne le rapport entre le montant des impôts payés par un travailleur salarié moyen (célibataire, dont la rémunération équivaut à 100 % du salaire moyen et sans enfant) et le coût total de main-d'œuvre qu'il représente pour son employeur. Le coin fiscal moyen permet d'évaluer l'ampleur de l'effet dissuasif sur l'emploi de l'impôt sur les revenus du travail (OCDE, 2022).

- **L'amélioration du climat des affaires, la promotion des investissements et la transformation structurelle vers des activités à plus grande valeur ajoutée permettraient d'augmenter la productivité et créer des offres de travail de qualité.** La diminution des obstacles à la création de nouvelles entreprises, à la croissance des entreprises existantes et à la réorientation des politiques **macro-économiques**, sectorielles et industrielles vers des activités à plus forte valeur ajoutée et créatrices d'emplois décents pourrait redynamiser une économie qui reste principalement fondée sur des activités de faible valeur ajoutée, malgré le fait que la jeunesse est de plus en plus éduquée.

3.6. Une perspective de genre doit éclairer les décisions politiques à destination des NEET

Les principaux résultats selon le genre indiquent que, dans les quatre gouvernorats, les femmes passent plus de temps en situation de NEET que les hommes, même si généralement elles ont un niveau d'éducation plus élevé qu'eux. Par ailleurs, 46,8 % des NEET diplômés sont titulaires d'une licence dans les quatre gouvernorats, mais cette moyenne cache un écart important entre la proportion de femmes diplômées d'une licence (53,6 %) et la proportion d'hommes diplômés d'une licence (38,3 %). À Gafsa, cet écart est encore plus conséquent et ce taux s'élève à 54 % chez les femmes et 22,8 % chez les hommes.

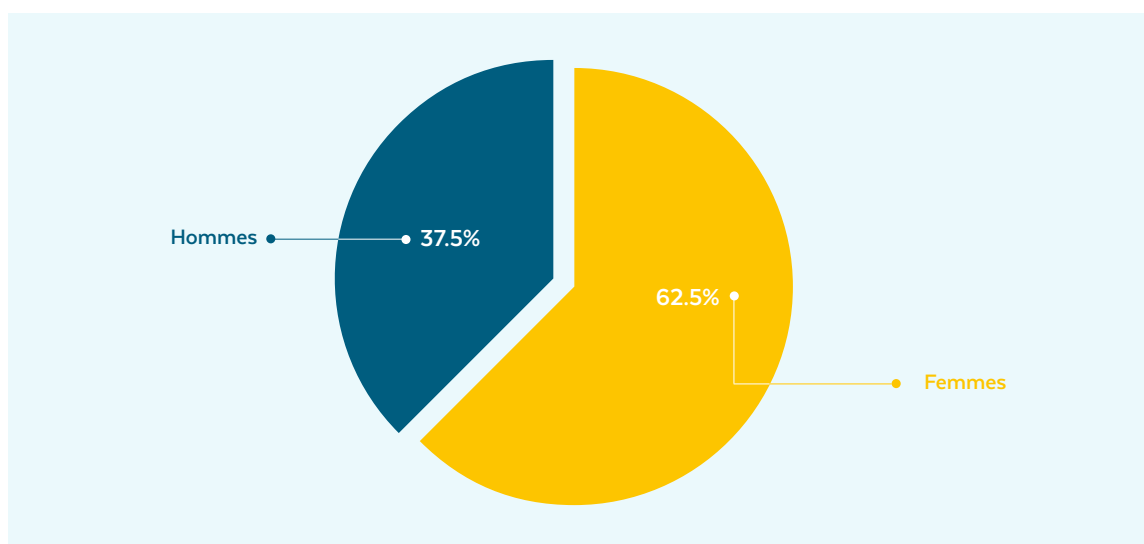
La famille représente un obstacle supplémentaire pour les femmes NEET dans leur intégration professionnelle. Environ 32 % d'entre elles déclarent que leur époux prend en charge leur situation matérielle. Mais cela se fait au détriment de leur autonomie financière et de leur liberté de chercher un emploi. Les principales raisons qui empêchent les femmes de rechercher un travail sont l'obligation de rester à la maison (garde de personnes dépendantes ou d'enfants, tâches ménagères), avec un taux de 28,5 % sur les quatre gouvernorats, et la demande expresse de la famille de ne pas travailler, avec 20,5 %. Dans les gouvernorats de Monastir et Sidi Bouzid, ces causes sont particulièrement citées par les femmes. Il en résulte que 70,2 % des femmes NEET se considèrent pas du tout économiquement autonomes (contre 41,3 % des hommes NEET).

Les résultats de l'enquête montrent particulièrement la nécessité de:

- **Mettre en place des politiques spécifiques pour cibler les obstacles culturels et matériels qui empêchent la participation active des femmes au marché du travail tunisien, comme les stéréotypes de genre sur la division des tâches dans le ménage ou le manque de services publics de garde d'enfants.** En effet, dans les gouvernorats étudiés, les femmes représentent 62,5 % des NEET inactifs cherchant du travail mais indisponibles dans l'immédiat (Figure 14) et sont dans une situation NEET depuis plus longtemps que les hommes. De plus, le taux de satisfaction quant au dernier emploi exercé est deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Cette volonté de travailler, qui concerne 80,2 % des femmes inactives à Gafsa, souligne la nécessité de combattre plus activement les idées reçues sur le rôle de la femme au sein du ménage. Il est également important de promouvoir le développement des établissements de formation à l'éducation maternelle afin d'améliorer les possibilités de prise en charge des enfants. Cela pourrait aider à réduire la charge du travail domestique traditionnellement effectué par les femmes et favoriser leur participation au marché du travail. Selon les dernières données disponibles, le taux brut d'inscriptions au niveau préscolaire était de 45 % en Tunisie (2016), au-dessus de l'Égypte (29 % en 2019) mais en dessous de l'Algérie (79 % en 2011) et du Maroc (60 % en 2021) (UNESCO, 2022). De plus, l'offre du secteur privé représente 94 % des jardins d'enfants disponibles (seuls 5,9 % relèvent donc du

secteur public) (Ranzani, 2022). Plus globalement, le développement d'un secteur d'aide à la personne – crèche, établissements préscolaires, mais aussi aide aux personnes en situation de dépendance, telles que personnes âgées, malades ou porteuses d'un handicap – pourrait permettre aux femmes de se libérer pour travailler si elles le souhaitent et constituer des réserves d'emplois féminins.

Figure 14: NEET inactifs cherchant du travail mais indisponibles dans l'immédiat par genre (%)



- Aligner la durée du congé maternité dans le secteur privé sur celle du secteur public afin de réduire ce frein à l'emploi des femmes dans le secteur privé et introduire un congé parental.

Actuellement les employées du secteur privé ont droit à trente jours de congé maternité payé à la naissance d'un enfant, tandis que celles du secteur public ont deux mois de congé maternité. Ces dernières perçoivent l'intégralité de leur salaire pendant le congé de maternité tandis que les employées du secteur privé en touchent seulement 67 % et celles qui travaillent dans l'agriculture 50% (Nasri, Amara, & Helmi, 2022). Ce système crée des inégalités et rend les emplois agricoles et les emplois dans le privé moins attractifs pour les femmes désirant avoir des enfants. En effet, bien que la plupart des femmes NEET interviewées se disent prêtes à travailler dans n'importe quel secteur (47,7 %), le travail dans une collectivité locale ou une administration publique (9,8 %) ou dans une entreprise publique (23,7 %) se révèle beaucoup plus attractif pour les NEET femmes que le travail dans une exploitation agricole (2,2 %) ou une entreprise privée (7,5 %). L'introduction d'un système de congé parental rémunéré, c'est-à-dire un congé partagé entre la mère et le père, un droit individuel que chaque parent peut utiliser indépendamment de l'autre pour s'occuper des enfants, pourrait aussi conduire à un partage plus équitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré entre les parents. Pour rappel, d'après l'enquête, 28,5 % des femmes NEET dans les quatre gouvernorats sont obligées de rester à la maison pour garder des personnes dépendantes ou des enfants, ou pour effectuer les tâches ménagères.

- Encadrer et réglementer le travail à distance et à temps partiel pour garantir une protection adéquate aux personnes intéressées, favoriser les formes d'emplois flexibles et permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Cette mesure bénéficierait davantage aux femmes ayant des enfants.

En conclusion, les recommandations ci-dessus mettent en évidence la nécessité d'adopter une approche globale pour répondre aux besoins des NEET et de déterminer des solutions (au niveau de la prévention de l'abandon scolaire, de l'employabilité et de la formation, de l'intermédiation, des PAMT et de la création d'emploi) qui impliqueraient tous les acteurs gouvernementaux et de la société civile concernés. Il conviendrait de mettre en place une stratégie d'ensemble, telle que la Stratégie nationale pour l'emploi ou la politique nationale multisectorielle de la jeunesse envisagée par le gouvernement, visant à mobiliser les différents leviers agissant sur l'offre, la demande et la gouvernance du système éducatif et du marché du travail.

BIBLIOGRAPHIE

Banque Mondiale. (2014). *Tunisia - Breaking the barriers to youth inclusion : Tunisie - Surmonter les obstacles à l'inclusion des jeunes (French)* . Washington, D.C. : World Bank Group.

BIT. (nd). *Indicateurs Clés du Marché du Travail (ICMT), Neuvième édition.* Genève: Bureau International du Travail.

BIT/MFPE. (2019). *Stratégie Nationale pour l'Emploi: Rapport de Diagnostique.* Bureau International du Travail et Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.

Commission européenne. (2018). *Effective outreach to NEETs: Experience from the ground.* Offices des publications.

Elder, S. (2015). *What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?* Technical Brief No.1, Bureau International du Travail.

ETF. (2015). *Young people not in employment, education or training (NEET): an overview in ETF partner countries.* Prepared by Ummuhan Bardak, Martiño Rubal Maseda and Francesca Rosso, European Training Foundation.

ETF. (2021). *Politiques de développement du capital humain: Tunisie.* Torino: European Training Foundation.

Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: representing problematic labour market transitions among early school-leavers. *Work, Employment and Society*.

Gariépy, G., Danna, S., Hawke, L., Henderson, J., & Iyer, S. (2022). The mental health of young people who are not in education, employment, or training: a systematic review and meta-analysis. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol.* , 1107-1121.

GCNF. (2022). *School Meal Programs Around the World: Results from the 2021 Global Survey of School Meal Programs.* Seattle: Global Child Nutrition Foundation.

ITCEQ. (2018). *La réforme de la formation professionnelle en quête d'une concrétisation.* Tunis: Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives (ITCEQ).

Kthiri, W. (2022). *Efficacité technique de la politique active du marché du travail en Tunisie.* Tunis: Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives (ITCEQ).

MAS/UNICEF. (2022). *Tunisie : Investir dans le Capital Humain des Enfants grâce à un Système de Protection Social durable et inclusif.* Tunis: Ministère des Affaires Sociales et UNICEF.

Mascherini, M. (2017). Good practices in dealing with young people who are NEETs. Eurofound.

MEFP/OIT. (2021). *Note Stratégique pour le Renforcement du Mode de Formation par Apprentissage.* Tunis: Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi et Organisation Internationale du Travail.

Nasri, K., Amara, M., & Helmi, I. (2022). *The Landscape of Social Protection in Tunisia.* Working Paper No. 1592, Economic Research Forum.

O'Higgins, N. (2001). *Youth unemployment and employment policy: A global perspective*. Geneva: International Labour Organization.

OCDE. (2022). *Coin fiscal*. Paris: Publications de l'OCDE .

OCDE. (2022). *OECD Economic Surveys: Tunisia 2022*. Paris: Éditions OCDE.

OIT. (2012). *R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)*. 101st ILC session (14 Jun 2012), Genève : Organisation Internationale du Travail.

OIT. (2015). *R204 - Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*. 104ème session CIT (12 juin 2015) - Statut: Instrument à jour, Genève: Organisation Internationale du Travail.

OIT. (2022). *Un panorama de la formation professionnelle en Tunisie à travers des projets de l'OIT*. Organisation Internationale du Travail.

OIT. (2023). *Share of youth not in employment, education or training (NEET) by sex (%) | Annual, ILOSTAT*. Dernière mise à jour 20/01/2023, Organisation Internationale du Travail.

OIT/MEFP. (2021). *Note Stratégique pour le Renforcement du Mode de Formation par Apprentissage*. Tunis: Bureau International du Travail.

OIT/ONEQ. (2014). *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie*. Genève: Bureau International du Travail.

OIT/ONEQ/AICS/INS. (2015). *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie : Résultats de l'enquête auprès des entreprises*. Genève: Bureau international du Travail.

Ranzani, M. (2022). *Paysage de L'emploi en Tunisie (French)*. Washington, D.C.: World Bank Group.

UNESCO. (2022). *School enrollment, preprimary (% gross)*. Paris: Institut de statistique de l'UNESCO.

UNICEF. (2022). *Analyse sectorielle de l'éducation pour la détermination des objectifs du plan stratégique 2023-2035*. Tunis: Ministère de l'Education et UNICEF.



**Nations
Unies**



Organisation
internationale
du Travail

