

Cahiers de la stratégie de l'emploi

L'intermédiation sur le marché du travail en Tunisie

Mohamed Salah Redjeb

Professeur d'économie

Institut Supérieur de Gestion, le Bardo, Tunis

Miloudi Ghobentini

Directeur chargé de l'analyse du marché de l'emploi

Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

Unité de recherches et analyses sur l'emploi

Département de la stratégie en matière d'emploi

2005/19

ISBN 92-2-218033-X (print)
ISBN 92-2-218034-8 (web pdf)
ISSN 1811-1319

Préface

La réalisation de *l'Agenda global pour l'emploi*, adopté par le Conseil d'administration de l'OIT lors de sa session de mars 2003, repose sur des études et des activités de coopération technique visant à promouvoir l'emploi, le développement économique et la justice sociale.

En procédant à l'analyse des politiques actives du marché du travail et de leurs institutions en Tunisie, ce document de travail participe de la mise en œuvre d'un des dix éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi. En effet, l'intermédiation sur le marché du travail, telle qu'elle est conçue ici, comprend les politiques actives au sens de dispositifs liant la perception d'une aide à la participation à un programme d'emploi ou de formation, les politiques passives qui consistent en l'octroi d'une aide financière conjoncturelle et enfin les institutions chargées de la gestion de ces programmes. Au sens générique, cet ensemble constitue les politiques actives du marché du travail. Ces politiques visent à procurer des revenus aux personnes victimes de changements cycliques ou structurels, à faciliter l'insertion et la réinsertion des travailleurs, et à aider les personnes les plus vulnérables jouant ainsi un rôle majeur d'accompagnement des mutations qui affectent le marché du travail. De ce fait, elles ne sont pas uniquement un moyen de protection sociale mais aussi un outil pour les politiques économiques et les entreprises qui doivent s'adapter.

En raison principalement des effets de la mondialisation et d'une ouverture plus marquée vers l'économie de marché, ainsi que de l'insuffisance de l'offre d'emploi des entreprises pour absorber la croissance de la population active due à la fois à l'impact de la poussée démographique enregistrée jusqu'à ces dernières années et à l'augmentation de l'activité féminine, la Tunisie connaît un chômage durable de l'ordre de 15% qui traduit un écart quantitatif et qualitatif important entre l'offre et la demande de travail. Les jeunes, et plus récemment les jeunes diplômés, sont les principales victimes de cette situation. Pour y faire face, la Tunisie, en s'appuyant sur un service public d'emploi puissant et unique intermédiaire en matière de placement, a mis en place des politiques actives du marché du travail qui visent d'abord à favoriser la création d'emplois par des mesures d'encouragement au développement d'activités mais également à améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre au chômage par des programmes de formation et d'insertion dans l'emploi.

Le marché du travail étant en évolution permanente, la question qui est posée à la Tunisie, comme à tous les pays, est celle de l'adéquation des politiques actives du marché du travail à la situation de l'emploi, de la cohérence globale d'un système composée de mesures et d'institutions créées à des moments différents et de l'efficacité individuelle et collective de ces dispositifs. Le présent document de travail entend donc, après une présentation des différents éléments du système d'intermédiation sur le marché du travail tunisien, procéder à son analyse en vue de faire des propositions permettant d'en améliorer son fonctionnement.

Destinée prioritairement aux praticiens du marché du travail et aux décideurs administratifs et politiques tunisiens, cette étude a donc un caractère opérationnel. Elle pourra être exploitée utilement par le Bureau de l'OIT à Alger, qui en a suivi la réalisation en relation étroite avec l'unité de recherche et d'analyse sur l'emploi du BIT à Genève, qui en a assuré le financement.

Je voudrais saisir cette occasion pour remercier les auteurs de l'étude, messieurs Redjeb et Ghobentini, ainsi que le directeur du Bureau de l'OIT à Alger, monsieur Sadok Bel Hadj Hassine, qui assuré dans les meilleures conditions possibles la coordination de ces travaux et enfin, monsieur Jean-Paul Barbier, de l'unité de recherche et d'analyse sur l'emploi du BIT à Genève pour ses commentaires et suggestions.

Riswanul Islam,
Directeur,
Département de la stratégie en matière d'emploi

Sommaire exécutif

Le chômage en Tunisie est un phénomène structurel. Durant les quarante dernières années, le taux de chômage a varié entre 15 et 16 pour cent. Malgré les bonnes performances économiques que le pays a réalisées depuis le début des années soixante, le chômage persiste. Pire encore, avec l'expansion du système éducatif, une nouvelle catégorie de chômeurs est apparue. Il s'agit du chômage des diplômés de l'enseignement supérieur, pour lesquels le pays a consenti des sacrifices en termes d'investissement dans le capital humain. Le taux de chômage pour cette catégorie (11 pour cent) est pour le moment inférieur au taux de chômage global, mais les projections indiquent que ce taux est appelé à augmenter dans les années à venir.

Actuellement, le marché du travail en Tunisie se caractérise par des tensions importantes : écarts entre l'offre et la demande d'emploi, décalage entre les profils des demandeurs d'emploi et les profils recherchés par les entreprises, licenciements pour causes économiques, et insécurité de l'emploi. Ces tensions risquent de s'aggraver dans les années à venir avec la mise en application des accords de zone de libres échanges avec les pays de l'UE, une plus grande intégration de l'économie tunisienne dans l'économie mondiale et les développements des nouvelles technologies. Dans ce contexte les politiques d'emploi (politiques passives et politiques actives) devraient jouer un rôle primordial pour faire face au chômage qui constitue une menace pour la paix sociale.

La Tunisie a toujours choisi de développer l'aspect actif plutôt que passif en matière de politiques d'emploi. La politique passive présente deux types de solution pour les travailleurs licenciés pour causes économiques. La première est la retraite anticipée. Elle présente l'inconvénient d'alourdir les charges de la caisse de retraite. La deuxième est l'aide sociale pendant au maximum deux mois (payés au SMIG) avec la possibilité de formation dans le but de la reconversion du travailleur. Dans ce cadre, les subventions accordées aux intéressés sont faibles et sans relation avec leurs anciens salaires.

Les politiques actives d'emploi (PAE) en Tunisie constituent le principal instrument d'intervention des pouvoirs publics pour aider les chômeurs et les primo-demandeurs d'emploi à s'insérer dans le marché du travail. Les dépenses au titre des PAE sont de l'ordre de 1 pour cent à 1,5 pour cent du PIB par an. Ces dépenses couvrent un grand nombre de programmes gérés par différentes institutions.

Plus de 65 pour cent de ces dépenses concernent les emplois subventionnés et la création d'emplois (il s'agit essentiellement de l'appui au travail indépendant et la création directe d'emplois). Les dépenses ciblées sur les jeunes (stages formation-insertion, formation professionnelle) représentent environ 28 pour cent du total des dépenses.

Plusieurs intermédiaires interviennent dans la mise en œuvre des PAE. Ces intermédiaires peuvent être classés en 3 catégories :

(1)- les intermédiaires chargés directement du marché de l'emploi : l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI) et la Direction Générale de l'Inspection du travail.

(2)- les institutions de financement des programmes d'emploi : la Banque tunisienne de Solidarité (BTS), le Fonds National de l'Emploi (FNE 21-21) et la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

(3)- les institutions de formation professionnelle : l'Agence tunisienne de Formation Professionnelle (ATFP), les écoles de formation professionnelle dans l'hôtellerie et la santé publique, les centres de formation professionnelle dans l'agriculture et la pêche et les centres privés de formation professionnelle.

Les programmes des PAE en Tunisie peuvent aussi être classés en trois catégories :

1. Les programmes liés à la formation-insertion : Ces programmes concernent les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), les contrats emploi formation (CEF) et les instruments du fonds d'insertion et d'adaptation professionnelle (FIAP). Le nombre moyen de stagiaires qui ont bénéficié des ces programmes a atteint 16080 en moyenne pour les années 1997-2002 avec un coût moyen de 13,158 MD. Le nombre moyen de stagiaires insérés (sur la base des déclarations des entreprises et des stagiaires) s'est élevé pour la même période à 7109, ce qui correspond à un coût moyen par stagiaire inséré de 1851 DT. La dernière enquête réalisée pour le Ministère de l'Emploi montre en général un impact positif des programmes de formation-insertion sur l'insertion des stagiaires. Cependant, ce résultat est mitigé par le fait que ce sont les spécialités les plus demandées sur le marché du travail qui bénéficient de cette insertion.
2. Les programmes de promotion des micro-entreprises : ces programmes agissent indirectement sur l'emploi en développant la demande de travail par les entreprises.
3. Les programmes de formation professionnelle initiale et continue : ces programmes concernent la formation initiale pour les primo-demandeurs d'emploi afin d'augmenter leurs chances de trouver un emploi ainsi que la formation continue afin d'améliorer les qualifications du personnel et d'augmenter la compétitivité des entreprises. Le financement de la formation est assuré par la TFP. Ce type de financement décourage l'emploi par les entreprises en augmentant le coût d'utilisation de la main-d'œuvre. Le remboursement de la TFP profite plus aux grandes entreprises (qui sont généralement des entreprises publiques) qu'aux petites entreprises du secteur privé.

Les politiques d'emploi en Tunisie présentent des limites et des incohérences :

1. Les avantages accordés sont inégalement répartis au sein de la population ciblée par les politiques d'emploi : ces politiques tendent à favoriser les jeunes, notamment les jeunes diplômés alors que la majorité des chômeurs ont une éducation secondaire ou primaire. Les autres catégories de la population-cible comme les travailleurs licenciés, les travailleurs désavantagés ou à risque profitent peu des dépenses d'encouragement à l'emploi.
2. La formation continue qui est importante pour la compétitivité des entreprises ne bénéficie que de 4,5 pour cent des dépenses. De plus, cette formation continue profite essentiellement aux grandes entreprises.
3. La composante politique passive d'emploi demeure marginale. Elle ne répond pas aux besoins de la population cible (les travailleurs déplacés ou licenciés pour causes économiques).

4. La plupart des intermédiaires sur le marché du travail sont concentrés dans les zones urbaines, alors que le taux de chômage est plus élevé dans les zones rurales.
5. Le système d'intermédiation se caractérise par une multiplicité des intermédiaires et un chevauchement de leurs missions. Cette situation implique un surcoût sur le plan administratif, et de plus elle complique la relation entre les clients (demandeurs et offreurs d'emplois) et l'administration.
6. Le secteur privé est présent dans la formation professionnelle mais quasiment absent dans le secteur de l'emploi. La Tunisie n'a pas ratifié la convention internationale relative aux bureaux privés d'emploi et de ce fait elle interdit l'existence de ce genre de bureaux.

Certaines réformes seraient nécessaires pour améliorer le rendement du système dont les principales sont :

1. Rassembler tous les éléments du système dans le cadre d'un code d'encouragement à l'emploi à l'instar du code d'incitation à l'investissement.
2. Etendre le réseau des bureaux de l'emploi et du travail indépendant pour couvrir certaines localités assez distantes des bureaux actuels surtout à l'intérieur et au Sud du pays.
3. Donner plus de prérogatives aux bureaux d'emploi et du travail indépendant en matière de coordination et de suivi des activités des autres intermédiaires sur le marché de l'emploi en ce qui concerne l'emploi salarié et indépendant et les programmes d'aide à l'insertion.
4. Permettre au secteur privé de développer son intervention sur le marché de l'emploi surtout en matière de formation qualifiante, d'évaluation et d'études des besoins des entreprises en qualifications et compétences.
5. Donner plus d'avantages aux régions de l'intérieur et du sud du pays compte tenu de la spécificité de leur tissu économique.
6. Simplifier les procédures de gestion et les conditions d'éligibilité, surtout en direction des jeunes sans qualifications et de bas niveau scolaire.
7. Mettre en place un système d'aide sociale pour les licenciés qui tient compte de leur ancienneté professionnelle, de leur salaire, de leur âge et de la nature de licenciement.
8. Développer la formation continue, dont les principaux bénéficiaires sont actuellement les grandes entreprises.

Liste de sigles et abréviations

ATFP	Agence tunisienne de la Formation professionnelle
BTP.....	Brevet de Technicien professionnel
BTS.....	Brevet de Technicien supérieur
BTS.....	Banque tunisienne de Solidarité
CAP	Certificat d’Aptitude Professionnelle
CEF.....	Contrat Emploi Formation
CFP	Certificat de Formation professionnelle
CNFCPP	Centre national de la Formation continue et de la Promotion professionnelle
CNSS.....	Caisse nationale de Sécurité sociale
DT.....	Dinar tunisien
FIAP	Fonds d’Insertion et d’Adaptation professionnelle
FNE	Fonds national de l’Emploi
FNS.....	Fonds national de Solidarité
FONAPRAM	Fonds national pour la Promotion de l’Artisanat et des Petits Métiers
FOPRODI	Fonds de la Promotion de la Décentralisation industrielle
FOSDA	Fonds spécial pour le Développement de l’Agriculture
OCDE	Organisation pour la Coopération et le Développement économique
PAE	Politiques actives de l’Emploi
PDUI	Programme du Développement Urbain intégré
PIB.....	Produit intérieur brut
PME	Petite / moyenne Entreprise
PRD	Programme Régional de Développement
PRDI	Programme de Développement Régional intégré
SIVP	Stages d’Initiation à la Vie professionnelle
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
TFP	Taxe à la Formation professionnelle

Table des matières

Préface	iii
Sommaire exécutif	v
Liste de sigles et abréviations	viii
Introduction : Problématique de l'emploi en Tunisie	1
I. Politiques et institutions d'intermédiation sur le marché du travail: État des lieux	3
I.1 Les politiques passives	3
I.2 Les politiques actives de l'emploi (PAE) en Tunisie	5
I.2.1 Dépenses au titre des PAE	5
I.2.2 Les intermédiaires.....	6
I.2.3 Les mesures et programmes	9
II. Incohérences, inefficacités et limites du système d'intermédiation	15
II.1 Le profil des chômeurs et la structure des dépenses.....	15
II.2 Les intermédiaires	16
II.3 Le rendement des programmes de formation-insertion	16
II.4 Le système de formation professionnelle, les besoins de la population active et ceux du marché du travail.....	17
III. Pour une amélioration du système d'intermédiation sur le marché du travail	18
III.1 Au niveau des institutions d'intermédiation	18
III.2 Au niveau des programmes d'emploi.....	19
Annexes:	
Annexe A1 : Evolution des principaux indicateurs relatifs à la population, l'emploi et la formation en Tunisie	20
Annexe A2 : Répartition des dépenses au titre des PAE (prévision pour l'année 2002).....	21
Annexe A3 : Comparaison des dépenses au titre des PAE pour le IXe et le Xe Plan (prévision pour le Xe Plan).....	21
Annexe B : Les institutions intermédiaires sur le marché du travail	22
Annexe C1 : Présentation de l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI)	24
Annexe C2 : Présentation de l'agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP)	25
Annexe D : Les institutions intermédiaires : personnel, budget et populations cibles.....	27
Annexe E : Les mesures et programmes d'emploi par institution et populations cibles.....	28
Annexe F : Programmes de promotion de l'emploi : conditions d'éligibilité et avantages	29
Annexe G : Définition des instruments du FIAP	31
Annexe H : Evolution des dépenses et des bénéficiaires des programmes de formation-insertion.....	32
Annexe I : Rendement des programmes formation-insertion : résultats de l'enquête	34
Bibliographie	35
Tableaux et figures:	
Tableau 1 : Répartition de la demande et de l'offre non satisfaites.....	3
Tableau 2 : Evolution des licenciements pour la période 1998-2003	4
Tableau 3 : Réalisations du FONAPRAM (2001-2003).....	13
Tableau 4 : Réalisations de la formation continue (2001-2003).....	15
Figure 1 : Répartition des dépenses au titre des PAE pour le IXème Plan	6
Figure 2 : Répartition des dépenses au titre des PAE pour le Xème Plan.....	6
Figure 3 : Répartition des crédits de la BTS par niveau d'éducation	8
Figure 4 : Coût moyen par stagiaire inséré et taux d'insertion moyen (1997-2002)	12

Introduction : Problématique de l'emploi en Tunisie

La Tunisie connaît un chômage structurel, avec un taux de chômage relativement élevé variant entre 15 pour cent et 16 pour cent environ. Le chômage persiste, malgré une croissance soutenue du PIB, qui se situe autour de 5 pour cent en moyenne par an sur la période 1962-2002, et malgré la baisse continue du taux de croissance démographique (d'une moyenne annuelle de 2,2 pour cent durant les années 60 à 1,6 pour cent pendant les années 90, et d'environ 1 pour cent durant les années 2000). En plus du caractère structurel du chômage global, les dernières années ont vu apparaître un phénomène inquiétant, à savoir la hausse du taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur. Jusqu'à maintenant, le taux de chômage pour cette catégorie de demandeurs d'emplois (autour de 11 pour cent) est plus faible que le taux de chômage global. Cependant, les projections indiquent que ce taux devrait augmenter dans les années à venir¹.

L'incapacité de l'économie à répondre aux besoins des demandeurs d'emploi malgré la croissance et la baisse des pressions démographiques est due à plusieurs facteurs :

1. Le contenu en emploi de la croissance économique est modeste. Pour la période 1962-2001, alors que la valeur ajoutée du secteur productif a augmenté au taux annuel moyen de 5,3 pour cent, l'utilisation de la main-d'œuvre a augmenté au taux annuel moyen de 2 pour cent seulement, contre 9,6 pour cent pour le stock de capital. Ce taux de croissance de l'emploi est insuffisant pour répondre aux besoins du marché du travail. Par ailleurs, durant les dernières années (1997-2001), on a enregistré une baisse du contenu emploi de la croissance (l'élasticité de l'emploi par rapport à la valeur ajoutée a baissé de 0,7 à 0,5)². Cette baisse pourrait s'expliquer par l'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre (hors agriculture) et la substitution du capital au travail qui est la conséquence d'une croissance du coût de la main-d'œuvre plus rapide que celle du capital (sous l'effet de l'octroi d'incitations généreuses au capital physique dans le cadre du code de l'investissement). Dans ces conditions, les politiques d'encouragement à l'emploi qui font l'objet de ce rapport seraient un moyen de corriger les distorsions introduites sur le marché des facteurs de production par les incitations à l'investissement.
2. Le taux d'encadrement dans l'économie en général demeure relativement faible, de l'ordre de 8,5 pour cent, ce qui limite les débouchés pour les diplômés de l'enseignement supérieur³.
3. Les secteurs qui emploient le plus de diplômés continuent à faire l'objet de certaines restrictions à l'entrée, malgré les mesures de libéralisation qui ont eu lieu depuis le début des années 90. Ceci est particulièrement le cas pour le secteur des services et des industries non manufacturières.
4. La population active continue à croître plus rapidement que la demande de travail par les entreprises, malgré le ralentissement de la croissance démographique. Entre 1966 et 2001, la population active a augmenté au taux annuel moyen de 3,2 pour cent, passant de 1,094 à 3,293 millions de personnes environ. Cela reflète la rapide croissance du nombre

¹ *Rapport sur la Stratégie de l'Emploi en Tunisie*, Vol I, Banque mondiale, fév. 2003.

² Idem, Tableau 3, page 21.

³ Ce taux varie selon les secteurs. Il est nettement plus élevé dans les services que dans l'industrie manufacturière. Il est aussi plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé.

de jeunes accédant pour la première fois au marché du travail et la croissance du taux d'activité de la population féminine. Ce taux (25,8 pour cent en 2001), quoique nettement plus faible que pour la population masculine (76 pour cent) est en croissance et continuera à croître compte tenu de la rapide scolarisation des filles.

5. On constate une inadéquation entre la structure de la demande de travail et celle de l'offre de travail : le système de formation au sens large ne produit pas toujours les qualifications les plus demandées par les entreprises tunisiennes.

Avec l'augmentation du nombre de primo-demandeurs d'emplois (en particulier de la part des diplômés du supérieur) et l'existence d'une réserve de chômeurs qui dépasse 500.000 en 2001 (tableau A1, annexe A), le marché du travail en Tunisie se caractérise par **des tensions permanentes et des écarts importants entre l'offre et la demande d'emploi**. Ces tensions sont reflétées par les données de l'ANETI sur l'offre et la demande non satisfaite⁴ (Tableau 1) :

- ❑ Globalement, il existe un écart important entre l'offre non satisfaite (ONS) et la demande non satisfaite (DNS) : pour les années 1999-2001, la DNS par les demandeurs d'emplois a été en moyenne de 63858 demandes alors que l'ONS par les entreprises n'a pas dépassé 4620 emplois en moyenne. Le fait qu'il existe une ONS faible face à une demande pléthorique pourrait indiquer une certaine **inadéquation entre les profils offerts et les profils demandés**. Cependant, force est de constater que cette offre non satisfaite est relativement faible (presque 14 demandeurs d'emplois sont disponibles pour chaque offre non satisfaite). L'écart net (demande non satisfaite moins offre non satisfaite) qui s'élève en moyenne à 59238 emplois pour les années 1999-2001 confirme que le système productif n'est pas encore en mesure d'absorber toute la main-d'œuvre disponible. Ce résultat combiné à l'observation que l'offre non satisfaite est assez faible permettrait de conclure que dans les conditions actuelles, **le marché du travail est inefficace** en ce sens qu'un grand nombre d'individus qui sont disposés à travailler avec le salaire du marché n'arrivent pas à trouver des emplois.
- ❑ Au niveau structurel, la part des diplômés dans la demande d'emploi non satisfaite prend de plus en plus d'importance. Pour les années 1999-2001, plus du tiers de la demande non satisfaite est représentée par des diplômés du supérieur (20 pour cent de la demande non satisfaite) et de la formation professionnelle (15,6 pour cent). En 2001, la part des diplômés du supérieur a atteint 22,2 pour cent, contre 19,3 pour cent en 1999, ce qui correspond à une augmentation de 3,7 pour cent en deux ans. Pour ce qui concerne la formation professionnelle, sa part dans la DNS a baissé de 17 pour cent environ en 1999 à 13 pour cent en 2001, ce qui correspond à une baisse de 31,5 pour cent en deux ans. Etant donné que le nombre de diplômés de la formation professionnelle a augmenté à un rythme presque aussi rapide que celui de l'enseignement supérieur, la baisse relative de la demande non satisfaite pour les diplômés de la formation professionnelle pourrait signifier que ces derniers ont relativement moins de difficulté à se faire recruter.

⁴ Les données de l'ANETI constituent une bonne base d'information, mais ne concerne que les candidats et les employeurs qui utilisent les services de l'ANETI pour trouver un emploi ou pour faire un recrutement. Toute analyse faite sur la base de ces données est limitée par le fait que les conclusions ne seraient pas généralisables à toute la population. Ce problème de représentativité de la population est peut-être moins sévère pour la population des cadres, et à un moindre degré pour les diplômés de la formation professionnelle que pour la population non cadre.

Tableau 1 : Répartition de la demande et de l'offre non satisfaites

	1999	2000	2001	Moyenne (1999-2001)	2000/1999	2001/2000
<i>Demande non satisfaite</i>						
Diplômés du supérieur	12167	13671	12615	12818	12,4%	-7,7%
Diplômés de la FP	10833	11533	7426	9931	6,5%	-35,6%
Autres catégories	40199	46336	36795	41110	15,3%	-20,6%
Total	63199	71540	56836	63858	13,2%	-20,6%
<i>Offre non satisfaite</i>						
Diplômés du supérieur	571	679	1104	785	18,9%	62,6%
Diplômés de la FP						
Autres catégories	4710	3833	2962	3835	-18,6%	-22,7%
Total	5281	4512	4066	4620	-14,6%	-9,9%
<i>Demande/Offre</i>						
Diplômés du supérieur	21,3	20,1	11,4	18	-5,5%	-43,2%
Diplômés de la FP						
Autres catégories	8,5	12,1	12,4	11	41,6%	2,8%
Total	12,0	15,9	14,0	14	32,5%	-11,8%

Source : ANETI

La faiblesse de l'ONS face à une DNS assez importante indique que non seulement le marché du travail ne réussit pas à faire l'appariement (« matching ») entre l'offre et la demande mais aussi que l'offre d'emploi par le système productif n'est pas suffisante pour satisfaire toute la demande.

Dans les années à venir, la réallocation intersectorielle des ressources due à la mondialisation et à la mise en œuvre de l'Accord de Libre Echange avec l'UE se traduirait par une plus grande volatilité sur le marché avec des coûts d'ajustement importants pour la main-d'œuvre. De même, l'évolution technologique rapide modifiera la demande des qualifications par les entreprises. D'où la nécessité d'une politique d'encouragement à l'emploi et de formation pour répondre à des besoins en constante évolution du marché de travail.

I. Politiques et institutions d'intermédiation sur le marché du travail: État des lieux

I.1 Les politiques passives

La Tunisie a toujours choisi de développer l'aspect actif plutôt que passif en matière de politiques d'emploi. Cependant, même s'il n'existe pas d'une manière claire et nette de mécanismes d'assurance-chômage, l'aspect assistance est instauré pour le profit de certaines catégories de travailleurs licenciés. Cet aspect mérite donc d'être abordé.

La législation tunisienne donne aux travailleurs ayant perdu leur emploi pour des raisons économiques ou techniques indépendantes de leur volonté – ou pour fermeture définitive et inopinée de l'entreprise sans respect des procédures du code du travail – le droit de bénéficier

d'une intervention et d'une aide sociale. Cette assistance est accordée aux travailleurs justifiant les conditions suivantes :

- ❑ Avoir perdu leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté sans bénéficier d'une indemnité.
- ❑ Avoir une ancienneté dans le dernier emploi exercé avant la cessation d'activité d'au moins trois années successives auprès de la même entreprise avec paiement de toutes les cotisations sociales.
- ❑ La reconnaissance du caractère économique ou technique du licenciement ou de la fermeture définitive et inopinée de l'entreprise.
- ❑ Justifier de la non-reprise d'une activité rémunérée assujettie à un régime de sécurité sociale au cours de la période de cessation du travail.
- ❑ Ne pas être dans une situation permettant au travailleur mis en chômage de bénéficier d'une pension de retraite ou d'invalidité.
- ❑ Avoir été inscrit dans un bureau d'emploi durant au moins un mois sans avoir obtenu une offre d'emploi avec un salaire supérieur au montant de l'aide.
- ❑ L'aide n'est pas accordée en cas de cessation du contrat de travail à durée déterminée ou de grève illégale.

Après que la commission spéciale a statué sur le caractère des licenciements, les travailleurs licenciés perçoivent des indemnités durant deux mois au maximum, après présentation d'une justification de leur inscription auprès d'un bureau d'emploi. Les indemnités dont le montant est égal au SMIG sont payées par les services de la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). La durée de deux mois est le temps nécessaire pour permettre aux services de l'emploi de procéder à un traitement spécifique et personnalisé de chaque cas afin d'identifier les personnes qui seraient concernées par une intervention active dans le cadre du contrat de formation pour fins de réinsertion (dans le cadre des politiques actives) et celles concernées par la retraite anticipée (âge égale ou supérieur à 50 ans).

Le tableau 2 ci-dessous donne l'évolution des licenciés concernés par la politique active depuis 1998. Pour les années 1998-2002, le nombre de licenciés s'est élevé en moyenne à 3500 personnes environ ce qui représente presque 1 pour cent du total des chômeurs dans le pays. Pour la même période, presque le quart des licenciés sont partis en retraite anticipée, ce qui est de nature à alourdir les charges de la CNSS. Le nombre de licenciés concernés par la retraite anticipée a largement augmenté en 2002 et 2003. cette augmentation est due essentiellement au processus de privatisation et d'assainissement des entreprises publiques qui a touché certaines grandes entreprises.

Tableau 2 : Evolution des licenciements pour la période 1998-2003

Année	1998	1999	2000	2001	2002	2003*	Moyenne 1998-2002
Nombre	4508	4042	2756	2946	3251	4792	3501
Dont retraite anticipée	371	568	382	547	2353	2178	844
% retraite anticipée	8.2	14.1	13.9	18.6	72.3	45.5	24,1

Source : Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Réconciliation.

* 9 premiers mois de 2003.

I.2 Les politiques actives de l'emploi (PAE) en Tunisie

En l'absence d'un régime national d'indemnité de chômage, les PAE constituent le principal instrument d'intervention des pouvoirs publics pour aider les chômeurs et les primo-demandeurs d'emploi à s'insérer dans le marché du travail.

I.2.1 Dépenses au titre des PAE

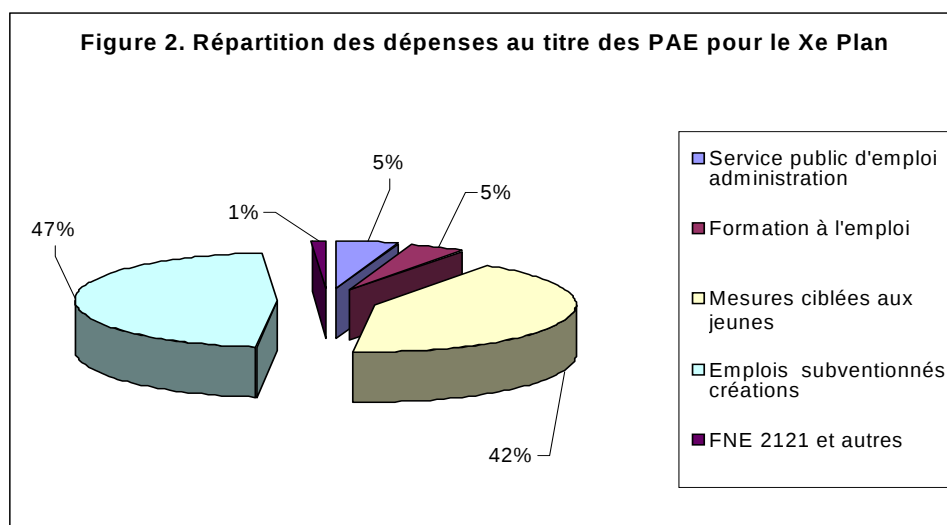
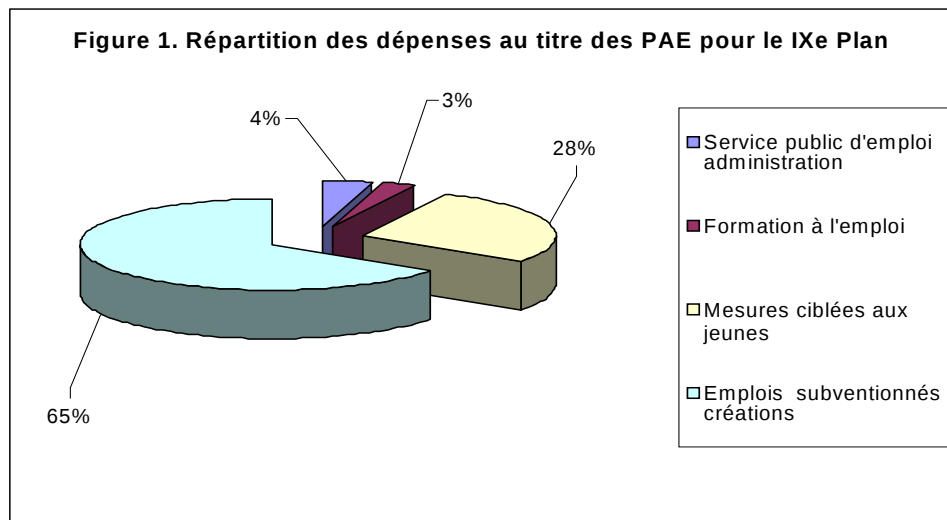
La Tunisie consacre des moyens relativement importants à sa politique active de l'emploi. Les prévisions de dépenses des PAE pour l'année 2002 s'élèvent à plus de 455 MD, ce qui correspond à environ 1,5 pour cent du PIB (tableau A2, annexe A)⁵. Ce taux est comparable à ceux des pays de l'OCDE les plus engagés dans les PAE. Les ressources financières consacrées aux PAE ont évolué dans le temps vers la hausse, reflétant une préoccupation de plus en plus grande des pouvoirs publics quant aux tensions qui existent sur le marché du travail, en particulier celles concernant les jeunes primo-demandeurs d'emplois diplômés de l'enseignement supérieur. En effet, ces dépenses sont passées de 208,8 MD en 1997 à 483,2 MD en 2001 ce qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de 22 pour cent. En termes réels, le taux de croissance annuel moyen est 18,8 pour cent. En 2002, les dépenses prévues pour les PAE ont enregistré une légère baisse par rapport à celles de l'année 2001. Cette tendance vers la hausse des dépenses devrait continuer pendant la période du Xe Plan, avec une enveloppe globale de 2350 MD contre 1716 MD environ pour le IXe Plan (annexe A3).

Les ressources financières consacrées aux PAE couvrent un grand nombre de programmes gérés par différentes institutions. Pour la période du IXe Plan, plus de 65 pour cent des dépenses concernent la rubrique des emplois subventionnés et la création d'emplois. Cette rubrique inclut l'appui au travail indépendant, avec plus de la moitié des dépenses totales, les créations directes d'emplois (plus de 50 pour cent de l'ensemble des dépenses) et enfin les subventions sur les salaires, dont le poids dans les dépenses totales est faible.

La deuxième rubrique, qui accapare presque 28 pour cent des dépenses, concerne les mesures ciblées sur les jeunes, à savoir l'aide à l'entrée sur le marché du travail (financement des stages et contrats emploi-formation), et particulièrement la formation des jeunes qui accapare plus du quart de l'ensemble des dépenses. Les dépenses d'administration sont relativement faibles (4,3 pour cent du total), de même pour les dépenses consacrées à la formation à l'emploi (2,6 pour cent du total). Cette dernière catégorie comprend la formation des chômeurs ou des adultes à risque (figure 1).

Pour ce qui concerne les dépenses prévues pour le Xe Plan (tableau A3, annexe A), on enregistre une baisse importante de la part des emplois subventionnés et créations d'emplois (surtout pour la catégorie appui au travail indépendant) au profit de la rubrique mesures ciblées sur les jeunes. Cette orientation met en évidence la volonté des pouvoirs publics d'aider les sortants du système éducatif à s'insérer dans le système productif (figure 2).

⁵ Même en tenant compte du fait que les micro-crédits sont remboursables, les dépenses au titre des PAE s'élèvent à environ 1 pour cent du PIB.



Source : Estimation de la Banque mondiale.

I.2.2 Les intermédiaires

Les intermédiaires du marché du travail en Tunisie peuvent être classés en trois catégories : (1)- les intermédiaires chargés directement du marché de l'emploi, (2)- les institutions de financement des programmes d'emploi et (3)- les institutions de formation professionnelle (voir Annexes B et D).

A. Les intermédiaires chargés directement du marché de l'emploi

Dans cette première catégorie, on a l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI – voir Annexe C) et la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Réconciliation.

L'ANETI est un des principaux acteurs sur le marché du travail en Tunisie. Elle dispose d'un réseau de 81 bureaux répartis sur tout le territoire. Elle emploie 1090 agents et gère un budget de 54 MD. Les missions principales de l'ANETI sont : le traitement des demandes et des offres d'emplois, la gestion des programmes d'insertion et d'adaptation professionnelle et le développement de la micro-entreprise et de l'emploi indépendant. La population ciblée par les

actions de l'agence couvrent toutes les catégories d'offres et de demandeurs d'emplois, et les jeunes à la recherche d'une formation professionnelle. Par ailleurs, l'ANETI collecte et publie des statistiques détaillées sur les conditions d'offre et de demande d'emploi en Tunisie. Ces statistiques sont très utiles pour les chercheurs et les décideurs, bien qu'elles ne soient pas exhaustives et ne couvrent que la population qui utilise les services de l'agence.

Pour ce qui concerne la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Réconciliation, celle-ci dispose de 24 directions régionales et de plusieurs bureaux d'inspection. Comme son nom l'indique, ses actions visent l'inspection du travail (conditions du travail, application du code du travail et respect des conventions collectives relatives aux salaires). Sa population cible couvre les travailleurs du secteur privé ainsi que les travailleurs indépendants et les entreprises privées et publiques à caractère commercial et industriel.

B. Institutions de financement des programmes d'emploi

Dans cette deuxième catégorie, on a : (1)- la Banque Tunisienne de Solidarité (BTS), (2)- le Fonds National de l'Emploi (FNE) 21-21, et (3)- la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Créée en 1997, la BTS est une banque de dépôt régie par la loi bancaire tunisienne et soumise à la réglementation prudentielle. Son capital est de 40 MD dont 54 pour cent provient de l'Etat et des entreprises publiques. La BTS est la première banque du point de vue assise populaire de son actionnariat. Son capital est détenu par plus de 220.000 actionnaires particuliers. L'objectif principal de cette banque est de faciliter l'accès au micro-crédit pour les petits promoteurs ne disposant pas de garanties bancaires. Son intervention touche des projets créateurs d'emplois dans différents secteurs de l'économie et dans toutes les régions⁶. Le caractère social de l'activité de la BTS se manifeste à travers l'octroi de crédits à des taux d'intérêt bonifiés à une population qui ne possède pas les garanties nécessaires exigées par une banque ordinaire.

Depuis sa création en 1997 jusqu'au 30 septembre 2003, la BTS a examiné 153.385 demandes de crédit. Elle a octroyé 65.843 crédits d'un montant global de 261,8 MD ce qui correspond en moyenne à 4000 DT environ par crédit⁷. Ces crédits ont concerné essentiellement les petits métiers (43,4 pour cent du total) et les services (35 pour cent). Les parts de l'agriculture et l'artisanat ont été respectivement de 16 pour cent et 5,6 pour cent. Les intentions de création d'emploi ont atteint 94.045 emplois.

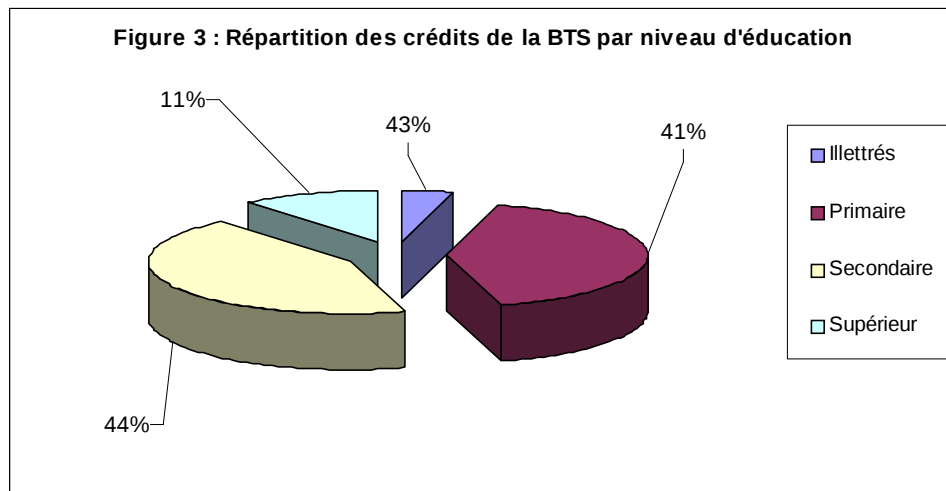
La population ciblée par la BTS couvre les personnes physiques avec des qualifications professionnelles ou scientifiques (diplômés de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle, personnes possédant un métier à la recherche de ré-insertion)⁸. La répartition des crédits accordés par la banque par niveau d'instruction (figure 3) indique que ceux-ci sont allés essentiellement à des individus d'un niveau d'éducation intermédiaire (primaire et

⁶ La BTS possède un réseau de 24 agences installées dans les chefs lieux des gouvernorats. Elle agit dans le cadre de conventions de partenariat avec différentes structures d'appui concernées par le domaine de la micro-entreprise : organismes nationaux, programmes de développement, ONG....

⁷ La BTS gère aussi une ligne de crédit réservée aux ONG autorisées à accorder des micro-crédits. Elle approuve les programmes proposés par les ONG, fait le suivi de la réalisation de ces programmes et assure la formation, l'encadrement et l'assistance des agents des ONG.

⁸ Pour être éligible à un crédit BTS, il faut d'abord justifier des qualifications nécessaires pour entreprendre le projet en question, être âgé de 18 à 59 ans, se consacrer totalement au projet et présenter un projet jugé rentable.

secondaire avec respectivement 41,4 pour cent et 43,4 pour cent du nombre total des crédits). La catégorie éducation supérieure n'a bénéficié que de 11,1 pour cent des crédits.



Le FNE a été créé en 1999. Son budget est de l'ordre de 80 MD. Un délégué est chargé du fonds auprès de chaque gouvernorat. Le fonds agit dans le cadre de conventions établies avec des ministères et certaines entreprises publiques. Le FNE finance des actions ayant pour objectifs l'amélioration de l'employabilité d'individus à la recherche d'emploi (formation, encouragement à la création d'entreprises, stimulation de l'esprit d'initiative). La population cible est constituée par les chômeurs de tous les niveaux et particulièrement les diplômés de l'enseignement supérieur. Parmi ces derniers le fonds accorde la priorité au « noyau dur » c'est à dire les diplômés avec des spécialités peu demandées sur le marché du travail (lettres, sciences sociales, sciences juridiques). Comme la BTS, le FNE a un caractère social prononcé. Le nombre de bénéficiaires du FNE a évolué de 41.505 en 2000 à 105.976 en 2002.

Enfin, pour ce qui concerne la CNSS, son rôle en tant qu'intermédiaire sur le marché du travail est limité au financement des retraites anticipées dans le cadre des politiques passives d'emploi et à l'aide sociale pour les licenciés pour causes économiques. Cette aide sociale est limitée à un maximum de deux mois de salaire payés au SMIG.

C. Institutions de formation professionnelle

Cette dernière catégorie inclut : (1)- l'Agence tunisienne de Formation Professionnelle (ATFP- Annexe D), (2)- les écoles de formation professionnelle dans l'hôtellerie et la santé publique, (3)- les centres de formation professionnelle dans l'agriculture et la pêche et (4)- les centres privés de formation professionnelle.

Créée en 1993, l'ATFP dispose de 4425 agents et de 127 centres de formation professionnelle et d'apprentissage. Ces centres préparent les stagiaires pour le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), le Brevet de Technicien Professionnel (BTP) et le Brevet de Technicien Supérieur (BTS). La mission principale de l'ATFP est d'assurer la satisfaction de la demande de formation dans le cadre des orientations fixées par l'autorité de tutelle. Elle assure aussi l'évaluation des activités de formation dans les centres qui sont sous sa responsabilité.

La population ciblée par l'ATFP est constituée par les jeunes ayant au moins le niveau de l'école de base pour les formations diplômantes et les jeunes de niveaux inférieurs pour les formations d'apprentissage ou d'artisanat.

Les écoles et autres centres de formation assurent une formation spécialisée (hôtellerie, santé, bureautique, informatique, commerce, comptabilité...) pour certains métiers. Ces institutions de formation sont variées. On dénombre 8 écoles dans les régions touristiques pour la formation de cadres supérieurs pour le secteur touristique, 53 centres de formation dans le secteur de l'agriculture et la pêche et 442 centres privés de formation professionnelle diplômante (CAP, BTP et BTS).

Il est important de noter que la participation du secteur privé dans le domaine de l'intermédiation sur le marché du travail est limitée à la formation professionnelle. La Tunisie n'a pas ratifié la convention internationale relative aux bureaux privés d'emploi et de ce fait interdit l'existence de ce genre de bureaux. L'investissement privé dans le secteur de la formation professionnelle reste cependant très limité. De ce fait la formation demeure concentrée sur les formations dans les services, la bureautique et les petites professions. Seulement 1 pour cent des stagiaires dans les centres de formation privés se forment pour l'obtention du BTS.

I.2.3 Les mesures et programmes

Les PAE en Tunisie peuvent être classées en trois catégories : (1)- les programmes liés à la formation-insertion, (2)- les programmes de promotion des micro-entreprises et (3)- les programmes de formation professionnelle initiale et continue (Annexes E et F).

A. Les programmes liés à la formation-insertion

Ces programmes concernent les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), les contrats emploi formation (CEF) et les instruments du fonds d'insertion et d'adaptation professionnelle (FIAP).

A.1- Les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP 1) :

Créés en 1987, ces programmes sont destinés aux diplômés de l'enseignement supérieur. Ils concernent ceux qui ont des diplômes de l'enseignement supérieur ou qui ont terminé avec succès le premier cycle de l'enseignement supérieur et qui se sont inscrits dans un bureau d'emploi à la recherche d'un premier emploi. Du côté de l'entreprise, celle-ci doit être affiliée à un à un régime de sécurité sociale. Le nombre de stagiaires de l'entreprise ne doit pas dépasser 40 pour cent du total de l'effectif des employés permanents et l'entreprise doit justifier d'un taux d'insertion moyen supérieur ou égal à 25 pour cent des stagiaires ayant terminé leurs stages au cours des trois dernières années.

Il s'agit de stages d'une durée d'une année ou au maximum deux ans qui peuvent se dérouler dans les administrations publiques ou les entreprises privées. Certains avantages sont octroyés afin de diminuer le coût de la main-d'œuvre aux employeurs et de les encourager à prendre des stagiaires (exonération des charges sociales et des taxes durant l'année de stage et une année après en cas d'insertion définitive du stagiaire). Les jeunes ont droit à une bourse mensuelle variant entre 100 et 250 DT selon le diplôme. Cette bourse est versée par les bureaux d'emploi. Les entreprises qui accueillent les stagiaires peuvent leur servir un

complément de salaire dont le montant est déterminé par un accord entre l'employeur et le stagiaire. Ce complément est exonéré de toutes taxes.

A.2- Les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP 2)

Créés en 1988, ces programmes sont réservés aux jeunes ayant au moins le niveau de la 3^e année secondaire jusqu'au niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur. La durée du stage est d'une année et se déroule dans des entreprises affiliées à un régime de sécurité sociale.

Comme pour le programme SIVP1, les stagiaires du programme SIVP2 bénéficient d'une bourse mensuelle variant entre 60 et 80 DT selon le niveau d'éducation. Les entreprises qui recrutent ces stagiaires versent à ces derniers une indemnité complémentaire exonérée des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. Des avantages sont accordés aux entreprises dans les mêmes conditions que pour le programme SIVP.

A.3- Le contrat emploi formation (CEF)

Ces programmes ont été créés en 1981. ils sont destinés aux jeunes ayant le niveau de la 3^e année secondaire et titulaires d'un diplôme de formation professionnelle. Peuvent bénéficier aussi de ces programmes, les jeunes ayant un niveau d'éducation secondaire professionnel ou technique entre la troisième année et la septième année. Le contrat de formation porte sur une durée d'une année. La formation peut se dérouler dans toute entreprise industrielle, commerciale ou agricole affiliée à la sécurité sociale.

Les stagiaires touchent une indemnité mensuelle égale à 2/3 du SMIG payée par l'entreprise et bénéficient d'une couverture sociale. Les entreprises bénéficient d'une subvention de 300 DT par stagiaire et d'une prime de 200 DT en cas de recrutement ainsi que d'une exonération des cotisations sociales pendant deux ans après le recrutement.

Pour les travailleurs ayant perdu leurs emplois pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture subite et illégale des entreprises dans lesquelles ils travaillent, il y a des Contrats de Formation aux Fins de Réinsertion (CFFR). Les stagiaires touchent une indemnité égale au SMIG (régime de 48h). La durée de formation est de 6 mois qui peut être prolongée jusqu'à 12 mois.

A.4- Le Fonds d'insertion et d'adaptation professionnelle (FIAP) :

Ce fonds a été institué en 1990. il est considéré comme un dispositif important d'insertion. La population cible est assez variée. Elle comprend les entreprises ayant des besoins en main-d'œuvre qualifiée difficiles à satisfaire, les demandeurs d'emplois difficiles à satisfaire, les promoteurs potentiels et les travailleurs en difficulté. Le FIAP comprend six instruments (Annexe G) :

- ❑ **Adaptation et insertion en entreprise (A) :** d'une durée de 11 mois au maximum, son objectif est d'assurer une formation aux jeunes de formation primaire ou secondaire pour un emploi préalablement identifié. La subvention accordée à l'entreprise par stagiaire formé et recruté est de 1000 DT. Les stagiaires bénéficient d'une bourse équivalente à la moitié du SMIG.

- ❑ **Formation et installation (B) :** cette formation dure une année. Elle est destinée aux sortants des centres de formation professionnelle, aux jeunes promoteurs et aux travailleurs indépendants. Les stagiaires bénéficient d'une formation technique et d'une indemnité couvrant les frais de déplacement et de subsistance. Les entreprises formatrices bénéficient d'une subvention de 3000 DT par stagiaire.
- ❑ **Perfectionnement en entreprise (C) :** cet instrument vise l'amélioration des qualifications du personnel et l'organisation de la production. Il est destiné aux salariés des entreprises et aux entreprises privées de production et des services. Les entreprises bénéficient d'une prise en charge de 50 pour cent des frais de formation.
- ❑ **Sous-traitance à des entreprises de formation et d'insertion (D) :** l'objectif est d'aider à la création d'entreprises et d'associations de formation et d'insertion. Cet instrument est destiné aux chômeurs de longue durée semi-qualifiés et qualifiés.
- ❑ **Primes de déplacement et aide à la mobilité géographique (E) :** cet instrument encourage la mobilité géographique des demandeurs d'emplois qui ne peuvent pas être embauchés sur place par la prise en charge des frais de transport et éventuellement des frais d'hébergement pour quelques jours.
- ❑ **Perfectionnement et reconversion du personnel des entreprises en difficulté (F) :** cet instrument a pour objectif de perfectionner ou reconvertir les employés des entreprises en difficulté en vue de faciliter leur ré-insertion. Il est destiné aussi aux travailleurs touchés par les licenciements.

A.5- Evolution des bénéficiaires et des coûts des programmes de formation-insertion

Le nombre moyen de stagiaires qui a bénéficié des programmes de formation-insertion a atteint 16080 en moyenne pour les années 1997-2002 avec un coût moyen de 13,158 MD. Le nombre moyen de stagiaires insérés s'est élevé pour la même période à 7109 ce qui correspond à un coût moyen par stagiaire inséré de 1851 DT (tableaux H1 et H2, annexe H). Ce coût moyen qui est déjà élevé n'inclut pas le manque à gagner de l'Etat sous forme d'impôts sur le revenu et de recettes de la sécurité sociale.

Le coût moyen par stagiaire inséré dans le cadre du programme SIVP1 est 1,7 fois plus élevé que la moyenne pour l'ensemble des programmes. Ceci n'est pas surprenant dans la mesure où l'indemnité versée aux stagiaires est fonction du niveau d'éducation qui plus élevé pour ce type de programme. Le programme CEF, présente le coût moyen le plus faible (565 DT par stagiaire inséré contre une moyenne globale de 1851 DT). Les programmes SIVP2 et FIAP donne des coûts moyens intermédiaires très proches de l'ordre de 1170 DT.

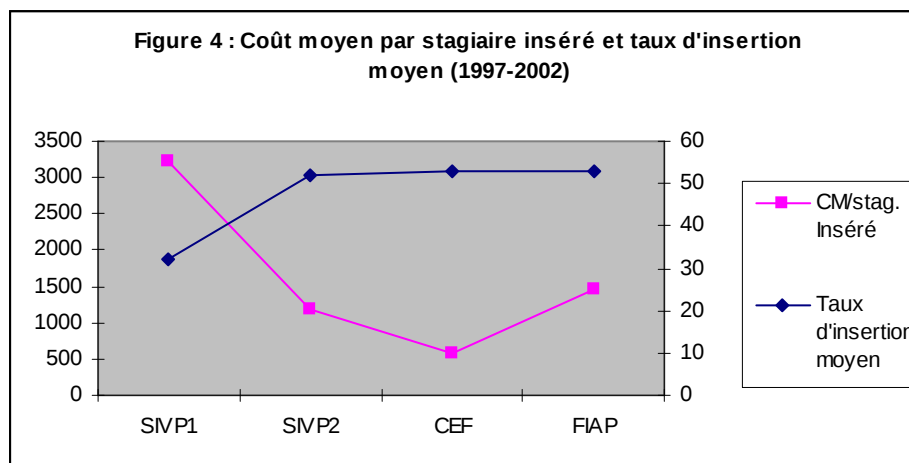
En se basant sur les déclarations des stagiaires et des chefs d'entreprises (tableau H1, annexe H), le taux d'insertion moyen pour l'ensemble des programmes et pour les années 1997-2002 est de 44,2 pour cent. Le programme SIVP1, qui est le plus coûteux, a le taux d'insertion le plus faible (32 pour cent). Les autres programmes ont des taux d'insertion moyens assez proche variant entre 52 et 53 pour cent (figure 4).

Le ministère de l'emploi veille périodiquement à la réalisation d'une étude d'évaluation des programmes et services d'emploi par les soins d'un bureau privé d'études. La dernière évaluation a eu lieu en l'an 2000 et a concerné les bénéficiaires au cours de l'année 1998.

L'étude est basée sur les résultats d'une enquête auprès d'un échantillon de stagiaires et d'entreprises et d'un groupe témoin.

Les résultats de l'étude indiquent que les programmes de stage ont un rendement positif sauf pour l'instrument B du FIAP. Le taux d'insertion s'améliore successivement de 16,7 pour les diplômés du supérieur, de 18 points pour les sortants du secondaire et les bacheliers et de 32,1 points pour les sortants de la formation professionnelle (Annexe I). Cependant, l'approfondissement de l'analyse fait ressortir que le système des stages dans sa conception actuelle ne profite qu'aux diplômés dont la spécialité est la plus demandée sur le marché de l'emploi (ingénieurs, sortants des ISET, informaticiens...).

En 2002, les programmes les plus importants du point de vue du nombre de bénéficiaires et du point de vue des dépenses sont les programmes SIVP1 et FIAP. Ces deux programmes touchent 83 pour cent des stagiaires et absorbent 93 pour cent de l'ensemble des dépenses. Les deux autres programmes (SIVP2 et CEF) demeurent marginaux (tableau H2, annexe H).



B. Programmes de promotion des micro-entreprises et des PME

Ces programmes agissent indirectement sur l'emploi en développant la demande de travail par les entreprises. L'expérience internationale montre que des PME et des micro-entreprises dynamiques peuvent contribuer largement à la résolution du problème du chômage (cas de l'Irlande). En Tunisie les programmes destinés à favoriser le développement des PME et des micro-entreprises sont multiples et il est difficile de mesurer l'impact indirect de ces programmes sur le marché du travail.

Comme l'indique l'analyse plus haut relative aux intermédiaires sur le marché du travail, la **BTS** octroie des crédits destinés à la création de micro-entreprises et à la promotion du travail indépendant⁹. Ces crédits peuvent atteindre 50.000 DT pour les diplômés du supérieur et 10.000 DT pour les diplômés de la formation professionnelle¹⁰.

⁹ Des encouragements similaires sont accordés aussi par le FNE et le Fonds National de Solidarité (FNS). Ce dernier a été créé en 1993 et était destiné au départ à améliorer les conditions de vie des zones les plus défavorisées, mais depuis l'année 1994, il a intégré une composante création et consolidation des sources de revenus qui consiste à aider au développement des petites exploitations agricoles, de la production artisanale et des petits métiers. Le FNS accorde des crédits ne dépassant pas 3000 DT, remboursables sur 6 ans sans intérêt.

La Banque Centrale de Tunisie (BCT) gère (à travers certaines banques), le Fonds National pour la promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers (**FONAPRAM**). Ce fonds crée en 1981 concerne les personnes qualifiées et les travailleurs indépendants ainsi que les artisans et les chefs des micro-entreprises désirant créer ou étendre leurs entreprises ou activités¹¹.

Depuis sa création en 1981 et jusqu'au mois de juin 2003 le FONOPRAM a reçu 95636 dossiers de projets à financer. Les banques ont émis l'accord pour le financement de 48713 projets soit 50.9 pour cent du total des demandes de financement. Le nombre de projets réellement financés durant cette période s'élève à 38519 dont le montant global de financement est de 417 millions de dinars. Ces projets ont permis la création d'environ 96 mille postes d'emploi (voir tableau 3).

Tableau 3. Réalisations du FONAPRAM (2001-2003)¹²

	2001	2002	2003
Projets financés	5754	6420	546
Montant de financement (mille dinars)	43000	47500	7600
Emplois créés	8800	9800	800

*(6 mois)

Le Ministère de l'Agriculture gère un Fonds spécial pour le Développement de l'Agriculture (**FOSDA**). Ce fonds a été créé en 1963 au profit des exploitants agricoles et a pour objectif le développement de l'agriculture. Les exploitants agricoles bénéficient d'une subvention de 30 pour cent des prêts et d'une bonification d'intérêt.

Pour le secteur industriel, il y a le Fonds de la Promotion de la Décentralisation Industrielle (**FOPRODI**). Ce fonds a été créé en 1973 et a pour objectifs, la promotion des entrepreneurs, l'encouragement à la promotion et au développement des PME industrielles et l'incitation à la décentralisation industrielle. Il accorde une dotation remboursable sur 12 ans avec un taux d'intérêt bonifié et d'autres avantages qui diminuent le coût du projet et qui compensent le surcoût de la décentralisation.

L'aspect régional du développement des PME et des micro-entreprises et prise en compte dans le cadre des programmes régionaux de développement. Il existe trois programmes régionaux de développement : le Programme de Développement Régional Intégré (**PRDI**), le Programme Régional de Développement (**PRD**) et le Programme du Développement Urbain Intégré (**PDUI**).

¹⁰ La BTS finance aussi le programme de Création d'Entreprises et de Formation Entrepreneuriale (CEFE). Ce programme est créé en 1998. Il assure une formation d'un mois en vue de la promotion de l'esprit d'initiative. Quelques 2000 jeunes (dont 48 pour cent sont des diplômés du supérieur) sont formés chaque année. La formation touche essentiellement des matières de gestion (comptabilité, marketing, finances...). Certaines banques exigent cette formation pour l'octroi de crédits pour les jeunes promoteurs.

¹¹ Le coût du projet doit être inférieur à 50.000 DT et la dotation sur le budget de l'Etat est de 36 pour cent et 32 pour cent respectivement sur les tranches inférieures et supérieures à 10.000 DT remboursable de la 8^e à la 11^e année sans intérêt. Ce fonds permet aussi certains autres avantages : des exonérations des droits de douane sur les équipements importés, une prise en charge par l'Etat des contributions patronales à la sécurité sociale pendant 5 ans, un taux d'impôt sur les bénéfices de 10 pour cent et une prime d'investissement de 6 pour cent du coût du projet.

¹² Il est important de signaler que la BTS, compte tenu des facilités de financement qu'elle offre aux promoteurs, surtout en matière de garanties, accapare plus de 90 pour cent des financements accordés dans le cadre du FONAPRAM.

C. *La formation professionnelle initiale et continue*

- ❑ **Stratégie dans le domaine de la formation professionnelle :** pour répondre aux besoins créés par la libéralisation de l'économie et son intégration dans l'économie mondiale, les pouvoirs publics ont adopté une stratégie de mise à niveau de la population active qui complète celle appliquée aux entreprises.

Cette stratégie est appliquée dans le cadre du programme **MANFORME**¹³ qui concerne aussi bien la formation initiale pour les primo-demandeurs d'emplois que la formation continue pour le personnel des entreprises. Il s'agit d'une approche à la formation professionnelle **basée sur la demande de qualifications** par le système productif. Etant donné le caractère évolutif et volatile des besoins en qualifications de l'économie, la capacité de formation devrait être **flexible** et **utilisée d'une manière optimale** afin d'atteindre les objectifs aux moindres coûts. Pour cela, la formation est organisée avec la participation active des organisations professionnelles et des entreprises. Pour s'assurer de la pertinence des programmes de formation, le secteur privé est associé directement dans le processus de conception de ces programmes.

- ❑ **Financement de la formation :** Le financement est assuré par la taxe à la formation professionnelle (TFP)¹⁴. En 2001, les recettes provenant de la TFP se sont élevées à environ 60 MD. Les entreprises ont bénéficié de 40 pour cent de ce montant sous forme de remboursement de leurs activités de formation continue au profit de leur personnel. Le nombre d'entreprises bénéficiaires est de 1330 et le nombre de travailleurs concernés par cette formation est de l'ordre de 48000. le reste des recettes a été affecté aux programmes d'appui à la formation et au financement des coûts associés aux programmes de formation continue.
- ❑ **Formation pour les primo-demandeurs d'emplois :** Les programmes de formation sont dominés par les catégories Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) et Brevet de Technicien Professionnel (BTP). Ces deux catégories concernent plus de 90 pour cent des stagiaires pour l'année 2001. La catégorie BTS concerne seulement 8,2 pour cent en 2001 et le Certificat de Formation Professionnelle (CFP) ne concerne que 0,7 pour cent des stagiaires en 2001¹⁵.
- ❑ **Formation continue :** elle est gérée par une agence publique chargée de la formation continue. Il s'agit du Centre National de la Formation Continue et de la Promotion Professionnelle (CNFCPP). Les trois grands programmes qui concernent la formation continue sont : le Programme National de la Formation Continue (PRONAFOC) qui est destiné aux entreprises de moins que 100 employés, le FIAP C pour financer la formation dans les grandes entreprises, et l'Article 39 du Code de l'Investissement pour le financement du recyclage des travailleurs licenciés (ces deux derniers programmes ont été intégrés dans le cadre du PRONAFAC).

¹³ Le programme de Mise à Niveau du dispositif de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MANFORME) a été lancé en 1997 et devrait se poursuivre jusqu'à l'année 2004. L'investissement global prévu dans le cadre de ce programme pour les IX^e et X^e Plan est de 500 MD.

¹⁴ La TFP est un impôt payé par les entreprises sur la masse salariale. Les recettes provenant de cet impôt financent en partie les programmes de formation des entreprises. Le reliquat est utilisé pour financer des activités publiques de formation.

¹⁵ Voir *Rapport sur la Stratégie d'Emploi en Tunisie*, Banque Mondiale, fév. 2003, p. 105, Tableau 39.

Le CNFCPP accorde des avantages de financement des actions de formation continue pour les entreprises présentant des demandes accompagnées des éléments suivants :

- L'existence d'une réflexion sur les besoins réels (diagnostic) et de plans de formation.
- La cohérence entre les plans et les thèmes proposés et entre le niveau scientifique et professionnel des postulants et le continu des sessions de formation.
- La relation des actions de formation avec les objectifs stratégiques de l'entreprise (pour celle inscrite au programme de mise à niveau).
- La compétence des experts et des formateurs en regard avec la nature et les spécificités de l'intervention.
- L'insertion d'une condition relative à l'évaluation dans les clauses du contrat de présentation des services de formation.

Tableau 4. Réalisations de la formation continue (2001-2003)

	Entreprises bénéficiaires			Travailleurs bénéficiaires		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Formations en partenariat			993			4492
Ristourne sur la TFP	1331	1473	1500		44300	45000
PRONAFOC	934	1473	1700	6041	6522	8000

II. Incohérences, inefficacités et limites du système d'intermédiation

II.1 Le profil des chômeurs et la structure des dépenses

Les dépenses au titre des politiques d'emploi en Tunisie sont assez importantes variant selon les estimations entre 1 et 1,5 pour cent du PIB. Pourtant, ces dépenses ne profitent qu'à 5,3 pour cent de la population active seulement. Les avantages accordés sont inégalement répartis au sein de la population ciblée par les politiques d'emploi :

- ❑ Les politiques d'emploi tendent à favoriser les jeunes, notamment les jeunes diplômés, au détriment des autres catégories d'actifs non moins fragiles (la part des dépenses consacrée aux jeunes est en moyenne de 28 pour cent au cours du IXe Plan et devrait augmenter à 43 pour cent en moyenne pour le Xe Plan). Au sein de la population des jeunes, le gros des ressources profite aux diplômés de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle, alors que la majorité des chômeurs a une éducation secondaire ou primaire. Les autres catégories de la population-cible, comme les travailleurs licenciés, les travailleurs désavantagés ou à risque profitent moins des dépenses d'encouragement à l'emploi.
- ❑ La formation continue qui est importante pour la compétitivité des entreprises ne bénéficie que de 4,5 pour cent des dépenses. De plus, cette formation continue profite essentiellement aux grandes entreprises (plus de 500 employés qui sont généralement des entreprises publiques). Ces dernières reçoivent plus de 50 pour cent des dépenses

de remboursement de la TFP et accaparent plus de 40 pour cent des employés bénéficiaires de la formation continue¹⁶.

- ❑ La composante politique passive d'emploi demeure marginale. Elle ne répond pas aux besoins de la population cible (les travailleurs déplacés ou licenciés pour causes économiques). Les avantages qui leur sont accordés au titre de la reconversion ne présentent pas une motivation suffisante dans la mesure où ces avantages ne sont pas proportionnels à leurs anciens salaires. L'aide sociale (égale au SMIG), limitée à une période de deux mois est aussi insuffisante. La solution de la retraite anticipée a ses propres limites, étant donné son impact négatif sur la CNSS.
- ❑ Pour ce qui concerne la PAE, la plupart des intermédiaires sont concentrés dans les zones urbaines alors que le taux de chômage est plus élevé dans les zones rurales.

II.2 Les intermédiaires

- ❑ **Multiplicité des intermédiaires et chevauchement de leurs missions :** le système tunisien se caractérise par la présence d'un grand nombre d'intermédiaires dont les missions sont parfois redondantes. Cette multiplicité trouve sa genèse dans l'évolution historique du système, qui s'est développé dans le temps pour répondre à des besoins spécifiques du marché du travail et avec des moyens financiers et humains variables. Cette situation implique un surcoût sur le plan administratif, et de plus elle complique la relation entre les clients (demandeurs et offreurs d'emplois) et l'administration.
- ❑ **Mauvaise répartition géographique des intermédiaires :** dans les régions de l'intérieur et du Sud, les distances entre les bureaux d'emploi et les localités sont parfois très importantes ce qui est de nature à décourager les demandeurs potentiels d'emplois. En effet, actuellement, 55 pour cent des bureaux d'emploi et du travail indépendant sont installés dans les gouvernorats du Sahel et du Nord, y compris le district de Tunis.
- ❑ **Quasi-absence du secteur privé dans l'intermédiation :** le secteur privé est présent dans la formation professionnelle mais quasiment absent dans le secteur de l'emploi. La Tunisie n'a pas ratifié la convention internationale relative aux bureaux privés d'emploi et de ce fait elle interdit l'existence de ce genre de bureaux¹⁷. Dans la mesure où certains demandeurs d'emplois (y compris ceux qui sont à la recherche d'un meilleur emploi) sont disposés à payer pour un service privé d'intermédiation, l'interdiction de bureaux privés d'emplois constitue un handicap.

II.3 Le rendement des programmes de formation-insertion

Le contrat de stage n'implique pas une obligation pour l'employeur de recruter les stagiaires. Il n'est pas clair que les subventions accordées aux entreprises qui conduisent à une diminution du coût d'utilisation de la main-d'œuvre se traduisent effectivement par un recrutement additionnel. Il est possible que l'entreprise touche des subventions pour des recrutements qui seraient réalisés même en l'absence de subventions. Dans ces conditions, les subventions seraient un transfert en

¹⁶ Ibid, p. 108, Tableaux 41 et 42.

¹⁷ Ceci n'empêche que qu'il existe certains bureaux de services qui pratiquent la sous-traitance et la location de la main-d'œuvre. De même il existe certains bureaux d'intérim qui se sont installés. De plus, certains bureaux de sélection et de test professionnel pratiquent certaines activités liées aux opérations de placement en emploi dans les entreprises.

faveur des entreprises sans impact sur l'emploi. Il est possible aussi que l'employeur considère que la productivité du stagiaire ne justifie que le complément de salaire qu'il lui verse mensuellement. Dans ce cas, le stagiaire serait renvoyé à la fin de la période de stages. Ainsi, les subventions n'auraient créé qu'un emploi temporaire.

En fait, l'évaluation des rendements des programmes de formation-insertion est une tâche difficile étant donné l'absence d'information sur ce qui serait passé en l'absence de ces programmes¹⁸. Les résultats positifs (analysés plus haut) des programmes de formation-insertion sur les taux d'insertion des stagiaires sont à prendre avec beaucoup de précaution. Les taux d'insertion déterminés à partir des déclarations des entreprises et des stagiaires sont peu fiables dans la mesure où l'entreprise a intérêt à déclarer le recrutement du stagiaire pour bénéficier des avantages pour le licencié juste après. Par ailleurs, les données d'enquête révèlent que les stagiaires qui sont insérés sont ceux dont la spécialité est demandée sur le marché du travail. Ces derniers seraient donc probablement recrutés même en l'absence de subventions.

II.4 Le système de formation professionnelle, les besoins de la population active et ceux du marché du travail

- ❑ **Décalage entre les besoins de la population active et la capacité de formation professionnelle :** le système actuel de formation professionnel ne peut pas répondre aux besoins de la main-d'œuvre additionnelle. Le nombre de stagiaires de l'ATFP a plus que doublé durant la période 1997-2001 passant de 13113 en 1997 à 27564 en 2001. Or, les projections des besoins de formation de la main-d'œuvre pour la période 2002-2006 font état d'un besoin de l'ordre de 67000 stagiaires par an avec un certificat de formation professionnelle.
- ❑ **La TFP comme instrument de financement et d'incitation à la formation professionnelle :** la TFP augmente les coûts de la main-d'œuvre pour les entreprises, ce qui décourage l'emploi. De plus, dans les conditions actuelles, cet instrument profite plutôt aux grandes entreprises. En effet, il y a une centaine d'entreprises publiques qui obtiennent près de la moitié des ristournes versées aux entreprises. C'est dire que le reste des entreprises publiques, ainsi que tout le secteur privé, se partagent l'autre moitié, sachant que le secteur privé couvre l'écrasante majorité des entreprises et plus des deux tiers du PIB. Le PRONAFOC, qui est destiné aux petites et moyennes entreprises, est plus approprié que la TFP, mais cet instrument n'avait eu que des moyens modestes et un effet plus limité. Il y a lieu de rechercher des mécanismes plus performants susceptibles de créer des incitations bien plus vigoureuses en faveur de la formation professionnelle avec une attention particulière à la formation continue qui demeure relativement limitée.
- ❑ **Décalage entre la formation et les créations d'emploi :** la répartition des stagiaires entre les catégories de formation professionnelle (tableau 1) est davantage dictée par les capacités existantes de formation que par les perspectives de trouver un emploi¹⁹.

¹⁸ Le même problème est rencontré dans l'évaluation de l'impact des incitations à l'investissement sur l'investissement global étant donné l'absence d'information sur l'agrégat d'investissement sans les incitations. Les études économétriques dont celles effectuées pour le cas de la Tunisie indiquent en général que l'effet des incitations est marginal.

¹⁹ Cette situation correspond à celle du système éducatif où la répartition des étudiants entre spécialités ou filières d'éducation obéit davantage à une logique de capacité disponible qu'à une logique de demande potentielle du marché du travail.

Les chiffres de l'enquête emploi de 1999 indiquent que le taux de chômage est plus faible chez les détenteurs de BTS (9 pour cent) que chez les détenteurs de CAP ou BTP (plus de 20 pour cent). Or, ce sont ces deux dernières catégories qui concernent plus de 90 pour cent des stagiaires.

III. Pour une amélioration du système d'intermédiation sur le marché du travail

Etant donné la complexité du système d'intermédiation sur le marché du travail en Tunisie et de la multiplicité des intermédiaires, des programmes, des avantages accordés et des conditions d'éligibilité à ces avantages, il serait utile de rassembler tous les éléments du système dans le cadre d'un code d'encouragement à l'emploi, à l'instar du code d'incitation à l'investissement. Par ailleurs des améliorations seraient souhaitables, aussi bien au niveau des intermédiaires qu'au niveau des programmes.

III.1 Au niveau des institutions d'intermédiation

1. Etendre le réseau des bureaux de l'ANETI pour couvrir certaines localités assez distantes des bureaux actuels surtout à l'intérieur et au Sud du pays. Cette extension pourrait se faire en partie par le déplacement de certains bureaux qui se trouvent actuellement dans des zones de concentration des services de l'emploi (région du grand Tunis et du Nord du pays).
2. Donner plus de prérogatives aux bureaux de l'ANETI en matière de coordination et de suivi des activités des autres intermédiaires sur le marché de l'emploi, en ce qui concerne l'emploi salarié et indépendant et les programmes d'aide à l'insertion.
3. Multiplier les bornes multimédia reliées au système d'information de l'ANETI, surtout dans les maisons de jeunes, les lieux publics, les universités et les instituts supérieurs. Ceci permettrait de mieux satisfaire les régions distantes des bureaux actuels en matière d'information sur l'emploi et le travail indépendant.
4. Favoriser une meilleure circulation de l'information entre les différents intermédiaires sur le marché de l'emploi au niveau local, régional et national.
5. Développer davantage la coordination entre tous les intervenants sur le marché de l'emploi au niveau local dans le cadre des stratégies régionales d'emploi pilotées par le ministère de l'emploi et les gouvernorats. Ces stratégies peuvent permettre l'établissement d'un tableau de bord en matière d'emploi au niveau local et le suivi périodique de l'évolution des sans emplois.
6. Encourager les institutions d'intermédiation à développer le volet évaluation des services rendus par ces institutions et des rendements des différents programmes d'intermédiation.
7. Permettre au secteur privé de développer son intervention sur le marché de l'emploi surtout en matière de formation qualifiante, d'évaluation et d'études des besoins des entreprises en qualifications et compétences.

III.2 Au niveau des programmes d'emploi

1. Donner plus d'avantages aux régions de l'intérieur et du sud du pays compte tenu de la spécificité de leur tissu économique. Dans certaines régions du pays, les opportunités d'emploi sont très faibles étant donné l'absence d'entreprises de taille minimale qui seraient intéressées par le recrutement de jeunes diplômés. Des encouragements supplémentaires seraient nécessaires pour inciter ces entreprises à recruter la main-d'œuvre qualifiée et pour retenir cette main-d'œuvre sur place.
2. Simplifier les procédures de gestion et les conditions d'éligibilité surtout en direction des jeunes sans qualifications et de bas niveau scolaire. Les programmes actuels mettent l'accent sur les jeunes diplômés alors que la plupart des chômeurs ont une éducation de niveau primaire ou secondaire.
3. Mettre en place un système d'aide sociale pour les licenciés qui tient compte de leur ancienneté professionnelle, de leur salaire, de leur âge et de la nature de licenciement. L'aide actuelle limitée à deux mois est largement insuffisante. Cette aide sociale dont la durée pourrait atteindre 6 mois serait financée à la fois par une contribution des employeurs et des employés.
4. Développer la formation complémentaire pour les stagiaires en vue de les adapter plus aux conditions du travail et d'améliorer leur chance d'insertion.
5. Développer la formation complémentaire pour les personnes désirant créer leurs entreprises ou s'établir en tant que travailleurs indépendants et ce en coordination étroite avec les pépinières d'entreprises et les ISET.
6. Pour améliorer la qualité et le rendement de la formation, il est nécessaire d'avoir un plus grand engagement des acteurs concernés par cette formation : les stagiaires, les entreprises et les organisations professionnelles. Cet engagement doit couvrir la conception des filières de formation, le financement et le choix entre formation sur le tas versus formation dans des centres de formation. Par ailleurs, l'affectation des stagiaires aux différents programmes de formation doit se faire sur la base de la demande de qualifications par les entreprises.
7. Développer la formation continue dont le principal bénéficiaire actuellement est les grandes entreprises.

Annexe A1 : Evolution des principaux indicateurs relatifs à la population, l'emploi et la formation en Tunisie

Indicateurs	1960	1966	1975	1984	1994	2000	2001
Population (en 1000)	4'105	4'583.2	5'611.7	7'033.8	8'815.4	9'563.5	9'673.6
0 à 14 ans		46.5%	43.8%	39.7%	34.9%	30.9%	
15 à 59 ans		48.0%	50.4%	53.6%	56.9%	60.1%	
60 ans & plus		5.5%	5.8%	6.7%	8.2%	9.0%	
Population active (en 1000)		1'094.0	1'622.0	2'137.0	2'772.0	3'215.7	3'292.7
Population occupée (en 1000)		927.3	1'367.0	1'786.0	2'321.0	2'704.9	2'788.8
Nombre de chômeurs (en 1000)		166.7	255.0	351.0	451.0	510.8	503.9
Taux de chômage		15.2%	15.7%	16.4%	16.3%	15.9%	15.3%
Taux d'alphabétisation (15 ans et +)		24.0%	37.9%	47.9%	63.8%	74.4%	75.3%
Taux d'inscription en 1ère année primaire		91.0%	84.7%	100.0%	97.4%	100.6%	
Population du niveau secondaire et supérieur		5.7%	11.1%	19.1%	28.1%	32.7%	
Dépenses pub en éducation, formation, emploi		31.5	85.6	352.3	963.6	1'697.4	
Dépenses publiques de santé		9.3	32.6	163.8	360.2	551.6	
Total des dépenses pub. en capital humain		40.8	118.3	516.2	1'323.8	2'249.0	
en % RNDB (MD)		7.6%	6.8%	8.0%	8.5%	8.5%	
Par ménage (en Dinars)		47	116	405	776	1'124	
Par ménage (en Dinars de 1990)		209	364	616	623	728	

Source : IEQ

Annexe A2 : Répartition des dépenses au titre des PAE (prévision pour l'année 2002)

Catégories	Montant (MD)	%	% PIB
Service public d'emploi et administration	21.47	4.71	0.07
Formation à l'emploi	17.54	3.85	0.06
Adultes sans emploi et/ou à risque	11.51	2.53	0.04
Adultes employés (y inclus coûts d'exploitation et d'équipement pour la CNFCPP)	6.03	1.32	0.02
Mesures ciblées aux jeunes	170.06	37.32	0.56
Entrée sur le marché (y compris stages)	12.69	2.78	0.04
Formation des jeunes (y compris coûts exploit. et équipement CENAFFIF et ATFP)	157.37	34.53	0.52
Emplois subventionnés et créations d'emplois	240.92	52.86	0.79
Subventions salaire	3.76	0.83	0.01
Appui travail indépendant (y compris micro-crédits financés sur fonds publics)	192.31	42.20	0.63
Création directe d'emplois (travaux publics)	44.85	9.84	0.15
FNE 2121 et autres	5.75	1.26	0.02
Total	455.74	100	1.49

Source : Estimation de la BM (Stratégie de l'Emploi en Tunisie Février 2003)

Annexe A3 : Comparaison des dépenses au titre des PAE pour le IXe et le Xe Plan (prévision pour le Xe Plan)

Catégories	IXe Plan		Xe Plan	
	Affectations (MD)	%	Affectations (MD)	%
Service public d'emploi et administration	73.83	4.30	114.35	4.87
Formation à l'emploi	43.9	2.56	106.83	4.55
Adultes sans emploi et/ou à risque	12.85	0.75	53.03	2.26
Adultes employés (y inclus coûts d'exploitation et d'équipement pour la CNFCPP)	31.05	1.81	53.8	2.29
Mesures ciblées aux jeunes	476.97	27.79	995.35	42.36
Entrée sur le marché (y compris stages)	41.55	2.42	90.1	3.83
Formation des jeunes (y compris coûts exploit. et équipement CENAFFIF et ATFP)	435.42	25.37	905.25	38.52
Emplois subventionnés et créations d'emplois	1121.44	65.35	1104.72	47.01
Subventions salaire	1	0.06	19.61	0.83
Appui travail indépendant (y compris micro-crédits financés sur fonds publics)	905.94	52.79	870.46	37.04
Création directe d'emplois (travaux publics)	214.5	12.50	214.65	9.13
FNE 2121 et autres	0	0	28.75	1.22
Total	1716.14	100.00	2350	100.00

Source : Estimation de la BM (Stratégie de l'Emploi en Tunisie Février 2003)

Annexe B

Les institutions intermédiaires sur le marché du travail

Institutions intermédiaires		Principales missions	Organisation et couverture territoriale
Institutions de traitement du marché de l'emploi	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) Créée en 1993 Loi n° 93/11 du 17/2/1993 Etab. Pub. à caractère non admis. (EPNA)	. traitement de la demande et de l'offre d'emploi . gestion des programmes d'emploi d'insertion et d'adaptation professionnelle . développement de l'orientation et de l'information professionnelle . développement de la micro-entreprise et de l'emploi indépendant .	Réseau décentralisé de 81 bureaux d'emploi et du travail indépendant repartis sur tout le territoire. 3 types de bureaux : . 64 bureaux multi-services . 7 bureaux sectoriels . 10 bureaux d'emploi des cadres
	La direction générale de l'inspection du travail et de la réconciliation (ministère des affaires sociales et de la solidarité) Fonction publique	. Inspection des conditions du travail. . Veille à l'application du code du travail et au respect des conventions collectives. . la réconciliation	24 directions régionales et des bureaux d'inspection
Institutions de financement des programmes d'emploi	Fonds national de l'emploi (21-21) Créé le 10-10 1999 Loi n° 101 / 1999 du 31/12/ 1999 Compte auprès de la trésorerie générale	Financement d'actions ayant pour objectifs l'amélioration de l'employabilité des sans emploi, l'encouragement à la création d'entreprises et la stimulation de l'esprit d'initiative.	Un délégué est chargé du fonds auprès de chaque gouvernorat (24). Des conventions de collaboration sont établies avec les ministères et les entreprises publiques.
	La caisse nationale de la sécurité sociale (CNSS) Entreprise publique à caractère com. et indus	La couverture sociale de tous les travailleurs salariés et indépendants dans le secteur privé. Assure le paiement des allocations et pensions de retraite et d'invalidité dans le secteur privé	Des bureaux régionaux dans toutes les régions.
	Banque tunisienne de solidarité (BTS) Créée le 22-12-1997 Entreprise publique	. faciliter l'accès des petits promoteurs au micro-crédit . financer les micro-projets générateurs d'emploi . promouvoir l'esprit d'initiative et de la valeur travail	Réseau de 24 agences régionales (une agence par gouvernorat)

Institutions intermédiaires		Principales missions	Organisation et couverture territoriale
Institutions de formation professionnelle	Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP) Créée en 1993 Loi n° 93/11 du 17 février 1993 Etab. Pub. à caractère non admis. (EPNA)	. Assurer la formation initiale des jeunes et des adultes compte tenu des besoins économiques et sociaux. . Œuvrer à la satisfaction des demandes de formation de main-d'œuvre qualifiée dans le cadre des orientations fixées par l'autorité de tutelle. . Mettre en œuvre les programmes de formation dont la réalisation lui est confiée par l'autorité de tutelle. . Procéder à l'évaluation des activités de formation dans les centres qui en relèvent.	127 Centres de formation professionnelle et d'apprentissage dont 43 sectoriels. Ils préparent les stagiaires pour les diplômes suivants : . Certificat d'aptitude professionnelle (CAP). . Brevet de technicien professionnel (BTP). . Brevet de technicien supérieur (BTS).
	Centre national de la formation continue et de la promotion professionnelle (CNFCPP) Etablissement public à caractère non admis. (EPNA)	. Exécution des programmes et actions de formation continue et de recyclage professionnel, dans le cadre de la promotion professionnelle des travailleurs ou dans le but de l'obtention de diplômes professionnels ou des études supérieures. . L'organisation d'actions de reconversion et de réadaptation professionnelle, surtout pour les licenciées et les travailleurs en difficulté. . Assistance aux entreprises dans l'élaboration et l'exécution des plans de formation continue. . Développement des relations de coopération et d'échange d'expériences avec les institutions similaires tunisiennes et étrangères.	16 unités régionales de formation continue et de promotion professionnelle. 6 instituts de promotion supérieure du travail
	Ecoles de formation professionnelle dans l'hôtellerie Etablissements publics	Formation du personnel qualifié dans les métiers et professions de l'hôtellerie.	8 écoles dans les régions touristiques dont spécialisé dans la formation des cadres supérieurs
	Ecoles de formation professionnelle dans la santé publique Etablissements publics	Formation du personnel qualifié dans les professions paramédicales.	19 écoles réparties sur tout le territoire.
	Centres de formation professionnelle dans l'agriculture et la pêche Etablissements publics	Formation de la main-d'œuvre qualifié dans les métiers et professions de l'agriculture et de la pêche	53 centres repartis sur tout le territoire dont 5 spécialisés dans la pêche
	Centres privés de formation professionnelle Etablissements privés	Formation initiale dans plus de 173 spécialités dont essentiellement la bureautique, l'informatique, le commerce, la comptabilité la confection, le tourisme et l'hôtellerie.	442 centres repartis sur tout le territoire dont plus de 30% dans le district de Tunis. Ils préparent les stagiaires pour les diplômes suivants : . Certificat d'aptitude professionnelle (CAP). . Brevet de technicien professionnel (BTP). . Brevet de technicien supérieur (BTS).

Annexe C1 : Présentation de l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI)

Aperçu historique :

Créée en 1993 l'agence tunisienne de l'emploi, suite à la décision présidentielle du 19 février 2003 a changé de nomination pour devenir l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI). Cette initiative est venue donner une nouvelle impulsion aux efforts entrepris par les services de l'emploi pour le développement du travail indépendant et la vulgarisation de l'esprit d'initiative chez les jeunes diplômés du supérieur et de la formation professionnelle.

L'expérience tunisienne en matière d'animation du marché de l'emploi date des années soixante. En effet, la première institution chargée de l'emploi, l'Office de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, est créée en 1967. En 1973, en raison du développement rapide de l'émigration, particulièrement vers l'Europe, l'OFPE change de dénomination pour devenir l'office des travailleurs tunisiens à l'étranger, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce changement est dicté par les nouvelles missions attribuées à l'office en matière de placement des travailleurs tunisiens à l'étranger. Compte tenu des évolutions socio-économiques et des difficultés rencontrées devant la montée du chômage et le retour massif de certaines catégories de travailleurs de l'étranger, le gouvernement décide en 1983 de partager l'office en deux institutions, à savoir l'office de la formation et de la promotion professionnelle (OFPP) et l'office de la promotion de l'emploi et des travailleurs tunisiens à l'étranger (OPETTE). En 1988, dans le cadre du programme national de la restructuration de l'administration tunisienne, le gouvernement décide de fusionner les services de l'emploi et de la formation professionnelle (OFPE) et de créer l'office des tunisiens à l'étranger. L'OFPE a vécu jusqu'en 1993, date à laquelle sont créées l'ATE et de l'ATFP, dans le cadre du programme de mise à niveau des entreprises publiques.

Missions de l'ANETI :

L'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant est chargée de la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de promotion de l'emploi à travers l'animation du marché de l'emploi aux niveaux national, régional, local et sectoriel. Elle a pour principales missions:

- Le développement de l'information sur le marché de l'emploi en direction des demandeurs d'emploi et des chefs d'entreprises ;
- Le développement de l'information sur la formation professionnelle en direction des jeunes.
- Le traitement spécifique et personnalisé des demandeurs d'emploi.
- Le développement du système de traitement de l'offre d'emploi et l'amélioration du niveau de satisfaction des besoins des entreprises en qualifications et compétences.
- Le développement de la micro-entreprise et du travail indépendant.
- La gestion des programmes d'emploi et d'insertion des jeunes.
- L'insertion des travailleurs tunisiens à l'étranger de retour définitif au pays.

Le réseau opérationnel :

L'ANETI intervient sur le marché de l'emploi à l'aide d'un réseau de 81 bureaux d'emploi repartis sur tout le territoire. Ces bureaux sont de trois types :

- Les bureaux d'emploi multiservices au nombre de 64.
- Les bureaux d'emploi sectoriels au nombre de 7.
- Les bureaux d'emploi des cadres au nombre de 10.

L'agence dispose de deux centres nationaux ; le premier est le centre national de l'orientation professionnelle et le second est l'espace entreprendre.

Le système de gestion et d'information :

L'agence a développé depuis 1995 une application qui permet la gestion informatisée du marché de l'emploi en réseau et pour tous les services rendus par l'ensemble des bureaux. Cette application permet au demandeur d'emploi et aux entreprises de se faire servir par n'importe quel bureau sur tout le territoire. La base de données centrale est constituée par la somme des bases des données de l'ensemble des bureaux de l'emploi. Elle « en line » et mise à jour de manière instantanée. L'information individuelle de la demande et de l'offre ainsi que celle traitée (évolution des indicateurs) sont disponibles à partir de l'internet.

Chiffres clés de l'activité de l'ANETI :

- En moyenne près de 300000 demandeurs effectuent au moins une inscription dans un bureau d'emploi au cours d'une année.
- En moyenne annuelle les services compétents au sein des bureaux de l'emploi élaborent l'étude de 12000 projet de création de micro-entreprises ou de travail indépendant.
- La collecte de près de 110000 offres d'emploi annuellement.
- Une moyenne annuelle de 100000 placements.
- Une moyenne de 20000 placements en qualité de stagiaires dans le cadre des programmes d'insertion et d'adaptation.
- Plus de 7000000 consultations du libre service d'emploi à travers le système d'information de l'agence dont plus de 60% à partir de l'internet.

Annexe C2

Présentation de l'agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP)

Aperçu historique :

L'agence tunisienne de la formation professionnelle est créée en 1993 suite à la dissolution de l'Office de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (OFPE). L'histoire de la formation professionnelle institutionnelle en Tunisie remonte bien avant l'indépendance. Cependant, dans la Tunisie indépendante, la première véritable institution chargée du volet de la formation est créée en 1967 et s'appelle l'office de la formation professionnelle et de l'emploi.

En 1973, en raison du développement rapide de l'émigration, particulièrement vers l'Europe, l'OFPE change de dénomination pour devenir l'office des travailleurs tunisiens à l'étranger, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce changement est dicté par les nouvelles missions

attribuées à l'office en matière de placement des travailleurs tunisiens à l'étranger. Compte tenu des évolutions socio-économiques et des difficultés rencontrées devant la montée du chômage et le retour massif de certaines catégories de travailleurs de l'étranger, le gouvernement décide en 1983 de partager l'office en deux institutions, à savoir l'office de la formation et de la promotion professionnelle (OFPP) et l'office de la promotion de l'emploi et des travailleurs tunisiens à l'étranger (OPETTE). En 1988, dans le cadre du programme national de la restructuration de l'administration tunisienne, le gouvernement décide de fusionner les services de l'emploi et de la formation professionnelle (OFPE) et de créer l'office des tunisiens à l'étranger. L'OFPE a vécu jusqu'en 1993, date à laquelle sont créées l'ATE et de l'ATFP, dans le cadre du programme de mise à niveau des entreprises publiques. De même, la création de l'OFPE est dictée par le besoin de mise à niveau de l'économie nationale, et surtout du système de production, qui est appelé à relever plus d'un défi en matière de concurrence et de qualité.

Missions de l'OFPE :

L'agence de la formation professionnelle est chargée principalement de :

- La formation initiale des jeunes et adultes compte tenu des besoins socio-économiques du pays.
- La satisfaction des demandes des qualifications et des compétences dans le cadre des orientations et des objectifs arrêtés par l'autorité de tutelle.
- Exécution des programmes de formation que lui confie la réalisation l'autorité de tutelle.
- La réalisation périodique d'une évaluation des activités de formation de ses établissements auxiliaires.

Les centres de formation rattachés à l'ATFP se répartissent comme suit :

Nature de l'unité de formation	nombre
Centres sectoriels de formation	43
Centres formation et apprentissage	51
Centres filles rurales et artisanat	27
Bureau d'apprentissage	5
ensemble	126

Le nombre des jeunes en formation est passé de 27564 en 2001 à 38259 en 2002. Cependant, le nombre des sortants est passé de 12590 en 2001 à 13961 en 2002.

Annexe D

Les institutions intermédiaires : personnel, budget et populations cibles

Institutions de traitement du marché de l'emploi	Institutions intermédiaires	Personnel, budget	Populations cibles et compétences
	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI)	1090 agents 54 MD	Demandeurs d'emploi, jeunes à la recherche d'une formation professionnelle, demandeurs d'une information professionnelle, jeunes promoteurs, travailleurs des entreprises en difficulté sur tout le territoire. Toutes les entreprises dans tous les secteurs économiques et sur tout le territoire.
	La direction générale de l'inspection du travail et de la réconciliation (MASS)		Travailleurs du secteur privé et travailleurs indépendants. Entreprises du secteur privé et certaines entreprises publiques à caractère commercial et industriel.
Inst. De financement des programmes d'emploi	Banque tunisienne de solidarité (BTS) Créée le 22-12-1997	40 MD	Diplômés de l'enseignement supérieur. Diplômés de la formation professionnelle. Personnes à la recherche d'une réinsertion.
	Fonds national de l'emploi (21-21)	80 MD	Chômeurs de tous les niveaux, sans formation ou qualifiés ou diplômés de l'enseignement supérieur.
	La caisse nationale de la sécurité sociale (CNSS)		Travailleurs et employeurs du secteur privé et certaines des entreprises publiques à caractère commercial et industriel Travailleurs indépendants.
Institutions de formation professionnelle	Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP)	4425 agents	Jeunes ayant au moins le niveau de l'école de base pour les formations diplômantes. Jeunes de niveaux inférieurs pour les autres formations d'apprentissage ou d'artisanat
	Centre national de la formation continue et de la promotion professionnelle (CNFCPP)	Environ 60 agents Budget FC 7 MD	Entreprises publiques et privées assujetties à la taxe sur la formation professionnelle (TFP) Autres entreprises privées pour le programme national de la formation continue PRONAFOC
	Ecoles de formation professionnelle dans l'hôtellerie	Majorité Contractuels	Jeunes ayant au moins le niveau de l'école de base pour les formations diplômantes. Jeunes de niveaux inférieurs pour les autres formations d'apprentissage ou d'artisanat. Age minimum 17 ans
	Ecoles de formation professionnelle dans la santé publique	Majorité Contractuels	Jeunes ayant le niveau de l'enseignement secondaire. (age entre 17 et 27 ans)
	Centres de formation professionnelle dans l'agriculture et la pêche	Majorité Contractuels	Jeunes ayant au moins le niveau de l'école de base pour les formations diplômantes. Jeunes de niveaux inférieurs pour les autres formations d'apprentissage ou d'artisanat Age minimum 15 ans
	Centres privés de formation professionnelle	3619 emp. dont 1612 permanents Investiss 98 3.4 MD	Jeunes ayant au moins le niveau de l'école de base pour les formations diplômantes. Jeunes de niveaux inférieurs pour les autres formations d'apprentissage ou d'artisanat

MD: millions de dinars

Annexe E. Les mesures et programmes d'emploi par institution et populations cibles

Institutions intermédiaires	Programmes et mesures d'emploi	Population cibles
Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI)	Stage d'initiation à la vie professionnelles pour les diplômés du supérieur (SIVP1)	Diplômés du supérieur à la recherche d'un premier emploi et inscrits dans un bureau d'emploi et du travail indépendant. Entreprises publiques et privées dans tous les secteurs d'activité.
	Stage d'initiation à la vie professionnelle pour les sortants du secondaire et du 1 ^{er} cycle du supérieur (SIVP2)	Demandeurs à la recherche d'un premier emploi, inscrits dans un bureau de l'ANETI et ayant au moins le niveau de la 9 ^e année de base ou le niveau du 1 ^{er} cycle du supérieur sans succès. Entreprises industrielles, commerciales, artisanales ou de service et les exploitations agricoles.
	Contrat emploi formation (CEF)	Demandeurs à la recherche d'un premier emploi, inscrits dans un bureau de l'ANETI et ayant un diplôme ou un certificat de fin de formation délivré par un établissement de formation professionnelle public ou privé. Entreprises publiques à caractère industriel et commercial ou entreprises privées.
	Fonds d'insertion et d'adaptation professionnelles (FIAP)	Entreprises ayant des besoins en main-d'œuvre qualifiée difficile à satisfaire. Demandeurs d'emploi difficiles à satisfaire. Promoteurs potentiels Travailleurs en difficulté
	Contrats de formation aux fins de reinsertion (CFFR)	Travailleurs ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture subite et illégale des entreprises qui employaient.
Centre national de la formation continue et de la promotion professionnelle (CNFCPP)	Ristourne de la TFP	Entreprises ayant payé la taxe à la formation professionnelle
	Programme national de la formation continue (PRONAFOC)	Entreprises privées
Banque tunisienne de solidarité (BTS)	Crédits destinés à la création de micro-entreprises et la promotion du travail indépendant	Diplômés du supérieur (jusqu'à 50000 dinars) Diplômes de la formation professionnelle et licenciés concernés par la réinsertion dans le tissu économique (jusqu'à 10000 dinars)
	Micro-crédits	Personnes ayant une qualification ou pouvant exercer une activité ou appartenant à une famille nécessiteuse ou vulnérable.
Banque centrale de Tunisie (BCT) (à travers certaines banques)	Fonds national pour la promotion de l'artisanat et des petits métiers (FONAPRAM)	Personnes qualifiées, travailleurs indépendants, artisans et chefs de micro-entreprises désirant créer ou étendre leurs entreprises ou activités.
Fonds national de l'emploi (21-21)	Formation-reconversion dans des spécialités demandées par le marché de l'emploi.	Personnes ayant des qualifications non demandées sur le marché de l'emploi. Diplômes du supérieur difficile à satisfaire
	Apprentissage auprès des entreprises et des artisans.	Jeunes entre 14 et 21 ans sans qualification professionnelle
	Formation-emploi dans le cadre de travaux d'intérêt public.	Personnes à la recherche d'un emploi sans qualification professionnelle
	Aide à l'insertion.	Personnes qualifiées ou diplômées du supérieur pouvant satisfaire des besoins identifiés sur le marché du travail
	Création de projets.	Personnes désirant créer leurs propres micro-entreprises. Promoteurs potentiels.
	Réalisation de cités de métiers et d'espaces industriels.	Promoteurs et créateurs d'entreprises.
Agence de la vulgarisation et de la formation agricole	Fonds spécial pour le développement de l'agriculture (FOSDA)	Petits exploitants agricoles et pêcheurs
Conseils régionaux	Chantiers régionaux et nationaux	Sans emploi et populations les plus vulnérables
	Programmes PDR, PDUI et PDRI	Personnes qualifiées sans emploi ou petits métiers dans les régions rurales et les zones urbaines défavorisées
	FRONA	Artisans

Annexe F

Programmes de promotion de l'emploi : conditions d'éligibilité et avantages

Programmes et mesures d'emploi et conditions d'éligibilité		Avantages et encouragements
Programmes destinés à l'insertion des demandeurs d'emploi dans des emplois salariés	Stage d'initiation à la vie professionnelle pour les diplômés du supérieur (SIVP1) Pour le jeune : avoir un diplôme de l'enseignement supérieur ou avoir terminé avec succès le premier cycle de l'enseignement supérieur et être inscrit dans un bureau d'emploi à la recherche d'un premier emploi. Pour l'entreprise : être affiliée à un régime reconnu de sécurité sociale et le nombre total des stagiaires ne dépasse 40% du total de l'effectif des employés permanents et avoir réalisé un taux d'insertion moyen supérieur ou égale à 25% des stagiaires ayant terminé leur stage au cours des trois dernières années..	Pour le jeune : droit à une bourse mensuelle comprise entre 100 et 250 dinars en fonction du diplôme. Cette bourse est versée par les bureaux d'emploi durant la période de stage (maximum 12 mois). Il peut bénéficier d'un deuxième stage ou d'une prolongation du premier stage après accord du ministre chargé de l'emploi. De même le stagiaire peut bénéficier d'un complément de bourse servi par l'entreprise qui fixe son montant. Ce complément est exonéré de toutes taxes. Pour l'entreprise : l'exonération des charges sociales et des taxes durant l'année du stage et une année après s'il y a insertion définitive. La sécurité sociale des stagiaires est à la charge de l'Etat. Durée du stage : 12 mois avec possibilité de prolongation ou d'un deuxième stage de 12 mois maximum après accord du ministre chargé de l'emploi.
	Stage d'initiation à la vie professionnelle pour les sortants du secondaire et du 1^{er} cycle du supérieur (SIVP2) Pour le jeune : avoir un niveau scolaire entre la 9^{ème} année avec succès et le premier cycle du supérieur sans succès et être inscrit dans un bureau d'emploi à la recherche d'un premier emploi. Pour l'entreprise : être un établissement public à caractère industriel et commercial ou du secteur privé. Etre affilié à un régime reconnu de sécurité sociale et que le nombre total des stagiaires ne dépasse 40% du total de l'effectif des employés permanents. Avoir réalisé un taux d'insertion moyen supérieur ou égal à 25% des stagiaires ayant terminé leur stage au cours des trois dernières années.	Pour le jeune : droit à une bourse mensuelle comprise entre 60 et 80 dinars en fonction du niveau d'étude. Cette bourse est versée par les bureaux d'emploi durant la période de stage (maximum 12 mois). De même le stagiaire peut bénéficier d'un complément de bourse servi par l'entreprise qui fixe son montant. Ce complément est exonéré de toutes taxes Pour l'entreprise : l'exonération des charges sociales et des taxes durant l'année du stage et une année supplémentaire s'il y a insertion définitive. La sécurité sociale des stagiaires est à la charge de l'Etat. Durée du stage : 12 mois maximum
Programmes destinés à l'insertion des demandeurs d'emploi dans des emplois salariés	Contrat emploi formation (CEF) Pour le jeune : avoir un diplôme de formation professionnelle et être inscrit dans un bureau d'emploi à la recherche d'un premier emploi. Pour l'entreprise : être un établissement industriel, commercial, artisanal ou une exploitation agricole; être affiliée à un régime reconnu de sécurité sociale; que le nombre total des stagiaires ne dépasse 40% du total de l'effectif des employés permanents. Avoir réalisé un taux d'insertion moyen supérieur ou égale à 25% des stagiaires ayant terminé leur stage au cours des trois dernières années	Pour le jeune : droit à une indemnité mensuelle égale aux 2/3 du SMIG minimum, sous forme de bourse d'étude. Cette bourse est versée par l'entreprise durant la période de stage (maximum 12 mois). Pour l'entreprise : l'exonération des charges sociales et des taxes durant l'année du stage et deux années supplémentaires s'il y a insertion définitive. La sécurité sociale des stagiaires est à la charge de l'Etat. De même l'entreprise reçoit une indemnité d'adaptation égale à 300 dinars versée sur deux tranches (après 6 mois chacune et une indemnité d'emploi de 200 dinars si l'entreprise recrute définitivement le stagiaire). Durée du stage : 12 mois maximum
	Fonds d'insertion et d'adaptation professionnelle (FIAP) - Les demandeurs d'emploi inscrits dans un bureau d'emploi. - Les entreprises ayant des besoins en qualifications difficiles à satisfaire. - L'accord de la commission régionale ou de la commission nationale	Pour le jeune : droit à une indemnité mensuelle égale sous forme de bourse calculée sur la base du système des SIVP. Cette bourse est versée par le bureau de l'emploi. De même le jeune est assuré de l'insertion en fin du cycle de formation. Pour l'entreprise : la satisfaction des besoins et la prise en charge des frais de la formation. Durée de la formation: entre 3 et 12 mois maximum

Programmes et mesures d'emploi et conditions d'éligibilité		Avantages et encouragements
Programmes destinés pour promouvoir l'emploi indépendant	Contrats de formation aux fins de réinsertion (CFFR) Les travailleurs licenciés ayant perdu leur emploi pour des raisons reconnues économiques ou techniques indépendantes de leur volonté ou pour fermeture définitive et inopinée de l'entreprise.	Pour les licenciés en formation le droit à une indemnité mensuelle égale au SMIG (48 heures). La durée de la formation est de 6 mois qui peut être prolongée jusqu'à 12 mois maximum après accord du ministre chargé des affaires sociales.
	Programmes des chantiers régionaux et nationaux . Les sans emploi, surtout ceux émanant des familles pauvres et populations vulnérables ; . Programme de lutte contre le chômage et la pauvreté	Une indemnité journalière. Une couverture sociale (décision récente).
	FNE (21-21) . Les sans emploi, qualifiés ou non . Les jeunes sans formation . Les diplômés du supérieur	Une indemnité mensuelle selon le système des bourses durant la période de formation. D'autres avantages adaptés selon le type d'action
	Crédits destinés à la création de microentreprises et à la promotion du travail indépendant - Avoir un diplôme de formation professionnelle ou un certificat d'aptitude professionnelle ou un diplôme supérieur ou être à la recherche d'une réinsertion. - Un dossier complet comprenant une étude technico-économique du projet à financer, le fonds propre de 4% de l'investissement, la validité du local, les attestations professionnelles, les devis estimatifs du matériel et équipement...	. Crédit allant jusqu'à 10000 dinars et pouvant atteindre 50000 dinars pour les diplômés du supérieur. . Remboursement sur une période de 6 mois à 7 ans. . Un délai de grâce de 3 mois à un an. . Taux d'intérêt de 5 %
	Micro –crédits - Appartenir à une famille à faible revenu - Avoir un métier ou une qualification - Etre dépourvu de moyens.... - Ces crédits sont accordés à travers les associations	Acquisition de petits matériels et d'intrants nécessaire à la production. . Montant maximum du crédit: 2000 dinars. . Taux d'intérêt maximum 5%. . Durée de remboursement 3 ans maximum
	FONAPRAM - Avoir une qualification professionnelle ou un métier ou être un travailleur indépendant. Avoir un fonds propre égale à 4 ou 8% du montant global du projet. - Faire préparer l'étude technico-économique du projet par un organisme ou un bureau apte. - Présenter les attestations professionnelles et les documents de validité du local. - Présenter les devis estimatifs du matériel et des équipements nécessaires....	- Avoir un crédit dont le montant peut atteindre 50000 dinars. - Le remboursement du crédit peut s'étaler sur 7 ans avec une année de grâce. - L'exonération de tous les taxes et impôts durant 5 ans. - Le crédit est formé de : . 4 ou 8 % de fonds propres . 32 ou 36 % crédit du fonds sans intérêt . 60% sous forme de crédit bancaire avec intérêt à 6.25%
	Programmes (PRD, PDR, PDRI, PDUI) - Avoir une qualification professionnelle ou un métier ou être un travailleur indépendant. - Faire préparer l'étude technico-économique du projet par le bureau de l'emploi. - Présenter les attestations professionnelles et les documents de validité du local. - Présenter les devis estimatifs du matériel et des équipements nécessaires	Avoir un crédit pouvant atteindre 3000 dinars à rembourser sans intérêt sur une période allant jusqu'à trois ans.

Annexe G

Définition des instruments du FIAP

Instruments	Caractéristiques	Bénéficiaires
A : Formation Insertion	- Formation de courte durée	- Demandeur d'emploi non qualifié ou semi-qualifié, - Age supérieur à 18 ans, - Niveau : illettré, primaire ou secondaire,
B : Formation installation	- Complément de qualification pour l'installation.	- Promoteur potentiel, artisan, travailleur indépendant
C : Perfectionnement en entreprise	- Amélioration de l'organisation et de la production, - Amélioration des qualifications du personnel et de la productivité.	- Entreprise de production et de service, - Personnel semi-qualifié et qualifié
D : Sous-traitance à des entreprises de formation insertion	- Favoriser l'émergence d'entreprises ou associations orientées vers la préparation à l'emploi - Développement de techniques de recherche d'emploi et d'information sur le marché du travail.	- Entreprises - Associations.
E : Primes de déplacement/ aide à la mobilité géographique	- Mobilité géographique des demandeurs - Favoriser l'insertion des demandeurs	- Demandeurs d'emploi non satisfaits sur place, - Groupe de demandeurs les plus défavorisés
F : Perfectionnement et reconversion du personnel des entreprises en difficulté	- Perfectionnement et requalification des entreprises en difficulté, - Faciliter l'insertion au sein ou en dehors de l'entreprise.	- Personnel des entreprises de production et de services

Annexe H1 : Evolution des dépenses et des bénéficiaires des programmes de formation-insertion

Programme		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003a	Moyenne (1997-2002)	Crois.an. Moy. (1997-2002)(%)
SIVP1	Nb. Stag.	3303	6335	7297	8362	6735	7236	8016	6545	17.0
	Stg. Insérés	775	2828	1172	2234	3308	2161	2806	2080	22.8
	Taux insert.%	37.8	85.6	18.5	30.6	39.6	32.1		32	
	Dépenses	2753	4995	7207	8853	9404	7078		6715	20.8
	CM/inséréb	3552	1766	6149	3963	2843	3275		3229	
SIVP2	Nb. Stag.	1373	2351	2584	2693	729	1447	2853	1863	1.1
	Stg.insérés	672	710	1225	1251	1607	344	638	968	-12.5
	Taux insert.%	36.1	51.7	52.1	48.4	59.8	47.2		52	
	Dépenses	776	1197	1628	1588	878	754		1137	-0.6
	CM/inséréb	1155	1686	1329	1269	546	2192		1174	
CEF	Nb. Stag.	1159	1678	1769	1726	462	1498	2270	1382	5.3
	Stg.insérés	678	661	944	962	933	255	675	739	-17.8
	Taux insert.%	59.3	57.0	56.3	54.4	54.1	55.2		53	
	Dépenses	338	406	551	462	500	246		417	-6.2
	CM/inséréb	499	614	584	480	536	965		565	
FIAP	Nb. Benf.	2526	4473	6504	9754	7299	7184	9191	6290	23.2
	Stg.insérés	2077	1966	4367	5811	3322	2388	2330	3322	2.8
	Taux insert.%	82.2	44.0	67.1	59.6	45.5	33.2	35.9	53	
	Dépenses	1430	2583	5023	8944	5109	6246		4889	34.3
	CM/inséréb	688	1314	1150	1539	1538	2616		1472	
Total	Nb. Benf.	8361	14837	18154	22535	15225	17365	22330	16080	15.7
	Stg.insérés	4202	6165	7708	10258	9170	5148	6449	7109	4.1
	Taux insert.%	50.3	41.6	42.5	45.5	60.2	29.6	28.9	44.2	
	Dépenses	5297	9181	14409	19847	15891	14324		13158	22.0
	CM/inséréb	1261	1489	1869	1935	1733	2782		1851	

Les dépenses sont en milliers de dinars. - (a) 10 premiers mois 2003. -(b) Coût moyen par stagiaire inséré en DT.
Source : ANETI

Annexe H2 : Evolution des dépenses et des bénéficiaires des programmes de formation-insertion (%)

Programme		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003a
SIVP1	Nb. Stag.	39.5	42.7	40.2	37.1	44.2	41.7	35.9
	Stg. Insérés	18.4	45.9	15.2	21.8	36.1	42.0	43.5
	Dépenses	52.0	54.4	50.0	44.6	59.2	49.4	
SIVP2	Nb. Stag.	16.4	15.8	14.2	12.0	4.8	8.3	12.8
	Stg.insérés	16.0	11.5	15.9	12.2	17.5	6.7	9.9
	Dépenses	14.6	13.0	11.3	8.0	5.5	5.3	
CEF	Nb. Stag.	13.9	11.3	9.7	7.7	3.0	8.6	10.2
	Stg.insérés	16.1	10.7	12.2	9.4	10.2	5.0	10.5
	Dépenses	6.4	4.4	3.8	2.3	3.1	1.7	
FIAP	Nb. Benf.	30.2	30.1	35.8	43.3	47.9	41.4	41.2
	Stg.insérés	49.4	31.9	56.7	56.6	36.2	46.4	36.1
	Dépenses	27.0	28.1	34.9	45.1	32.2	43.6	
Total	Nb. Benf.	100	100	100	100	100	100	100
	Stg.insérés	100	100	100	100	100	100	100
	Dépenses	100	100	100	100	100	100	

Les dépenses sont en milliers de dinars. - (a) 10 premiers mois 2003.

Source : ANETI et calcul des auteurs.

Annexe I

Rendement des programmes formation-insertion : résultats de l'enquête

1. Programme SIVP1

Nature de l'insertion	Taux d'insertion des bénéficiaires %	Taux d'insertion des témoins %
Insérés dans l'entreprise du stage	39.4	-
Insérés dans une autre entreprise	43.9	65.5
Installés pour propre compte	5.9	7.0
Taux global d'insertion	89.2	72.5
Rendement du système	16.7 points	

2. Programme SIVP2

Nature de l'insertion	Taux d'insertion des bénéficiaires %	Taux d'insertion des témoins %
Insérés dans l'entreprise du stage	21.6	-
Insérés dans une autre entreprise	45.9	32.4
Installés pour propre compte	5.9	23.0
Taux global d'insertion	73.4	55.4
Rendement du système	18.0 points	

3. Programme CEF

Nature de l'insertion	Taux d'insertion des bénéficiaires %	Taux d'insertion des témoins %
Insérés dans l'entreprise du stage	24.1	-
Insérés dans une autre entreprise	46.0	36.0
Installés pour propre compte	9.0	11.0
Taux global d'insertion	79.1	47.0
Rendement du système	32.1 points	

4. Programme FIAP (instruments A et D)

Nature de l'insertion	Taux d'insertion des bénéficiaires %	Taux d'insertion des témoins %
Insérés dans l'entreprise du stage	19.0	0.6
Insérés dans une autre entreprise	47.9	30.0
Installés pour propre compte	4.4	25.0
Taux global d'insertion	71.3	55.6
Rendement du système	15.7 points	

5. Programme FIAP (instrument B)

Nature de l'insertion	Taux d'insertion des bénéficiaires %	Taux d'insertion des témoins %
Insérés dans l'entreprise du stage	0.9	-
Insérés dans une autre entreprise	10.5	26.6
Installés pour propre compte	60.7	62.0
Taux global d'insertion	72.1	88.6
Rendement du système	-16.5 points	

Bibliographie

- Baccar, T. et Rejiba, M. : "Le chômage des jeunes", dans *Politique de l'emploi en Tunisie*, Institut de Financement du Développement du Maghreb Arabe, les Imprimeries Réunies, pp : 545-579. 1990.
- Ben Sedrine, S. et Ben Salem, L. : "Le dispositif tunisien SIVP1", dans Plassard & Ben Sedrine (eds.), *Enseignement Supérieur et Insertion Professionnelle en Tunisie*, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, pp : 347-363. 1998.
- Benhayoun, G. et Lazzeri, Y. : *L'évaluation des politiques publiques de l'emploi*, Edition PUF. 1998.
- Borg, P., Plassard, JM. et Pluchard, T. : "La relation formation-emploi : Une relation complexe", dans Plassard & Ben Sedrine (eds.), *Enseignement Supérieur et Insertion Professionnelle en Tunisie*, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, pp : 121-148. 1998.
- Fay, R. : *Enhancing the effectiveness of active labor market policies : evidence from program evaluation in OCDE countries*. Labor market and social policy, Occasional Paper n° 18, OCDE, Paris. 1996
- Rama, M. : "How bad is unemployment in Tunisia". Assessing labor market efficiency in a developing country. *The World Bank Research Observer* Vol. 13 pp : 59-77. 1998.
- Vincens, J. : "L'enseignement supérieur dans les pays en transition", dans Plassard & Ben Sedrine (eds.), *Enseignement Supérieur et Insertion Professionnelle en Tunisie*, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, pp : 29-50. 1998.
- Zayani, A. : *Les Politiques Actives de l'Emploi : Fondements Théoriques et Evaluations*. Mémoire de DEA. Université de Tunis III. Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Tunis. 1998-1999.
- Zouari, A. : "Aspects institutionnels du fonctionnement du marché du travail", dans *Politique de l'emploi en Tunisie*, Institut de Financement du Développement du Maghreb Arabe, les Imprimeries Réunies, pp : 441-479. 1990.
- Zouari Bouattour, S. "L'enseignement supérieur en Tunisie: Les enjeux", dans Plassard & Ben Sedrine (eds.), *Enseignement Supérieur et Insertion Professionnelle en Tunisie*, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, pp : 51-71. 1998.

Sources documentaires

Banque Mondiale : *République Tunisienne : Stratégie d'Emploi*. Vol 1 et 2. 2003.

Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi :

- Plan d'action 1992-1996 du: vol. 1 et 2.
- Programme National de Mise à Niveau de la Formation Professionnelle et de l'Emploi MANFORME, 1995.
- Programme de Mise à Niveau de la Formation Professionnelle : Réalisations et perspectives, mai 2002.

Ministère de l'Education , de la Formation Professionnelle et de l'Emploi :

- Présentation de l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle, Avril 2004.
- Réforme de la formation professionnelle en Tunisie : problématique, objectifs, résultats attendus et mécanismes de mise en œuvre, 1997.
- Xe Plan de Développement Economique et Social : la formation professionnelle et l'emploi 2002-2006, mai 2001.
- Xe Plan de Développement Economique et Social 2002-2006 : Rapport de la commission sectorielle de l'emploi, suivi des réalisations en matière d'emploi, 2002-2003.
- Etude d'Evaluation des Programmes et Services d'Emploi pour l'année 1998 (SIVP1, SIVP2, CEF, FIAP A et D), juin 2003.

Ministère du Développement de la Coopération Internationale : Programme du développement du réseau des bureaux de l'emploi (Agence Tunisienne de l'Emploi, mai 1996).

Conseil Supérieur de la Formation Professionnelle et de l'Emploi : l'emploi en 1999, 15 juillet 2000.

Rapports annuels de la Banque Centrale de Tunisie, 2002, 2003, 2004.

Rapports annuels d'activité de l'ATE, 2002, 2003, 2004.

Rapport annuel de la BTS, 2003.

Sources juridiques

- Loi n° 11 du 17 février 1993 portant création de l'Agence Tunisienne de l'Emploi et de l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle.
- Loi n° 75 du 9 août 1981 relatif à la promotion de l'emploi des jeunes.
- Loi n° 17 du 22 février 1993 modifiant et complétant la loi n° 75 du 9 août 1981 relatif à la promotion de l'emploi des jeunes.
- Décret n° 1049 du 3 mai 1993 relatif à l'encouragement de l'emploi des jeunes.
- Décret n° 1722 du 24 juillet 2001 portant création du contrat formation aux fins de réinsertion.
- Décret n°564 du 17 mars 2003 portant changement d'appellation de l'Agence Tunisienne de l'Emploi et des bureaux de l'emploi qui en relèvent.
- Décret n°1930 du 29 septembre 1997 fixant les attributions et le fonctionnement des bureaux de l'emploi relevant de l'Agence Tunisienne de l'emploi.
- Décret n° 1938 du 29 septembre 1997 fixant l'organisation administrative et financière ainsi que le fonctionnement de l'Agence Tunisienne de l'Emploi.
- Loi n° 101 du 31 décembre 1999 portant loi de finance de l'année 2000 : création du Fonds National de l'Emploi.
- Loi N° 80 du 23 juillet 2002 portant loi d'orientation de l'éducation et de l'enseignement secondaire.
- Loi n° 15 du 30 janvier 2001 modifiant la loi n° 93 du 17 février 1993 portant sur l'orientation de la formation professionnelle.

CAHIERS DE LA STRATEGIE DE L'EMPLOI

- 2004/1 Macroeconomic reforms and a labour policy framework for India
Jayati Ghosh
- 2004/2 Macroeconomic reforms, labour markets and labour policies: Chile, 1973-2000
Guillermo Campero
- 2004/3 Employment and labour market effects of globalization: Selected issues for policy management
Haroon Borat & Paul Lundall
- 2004/4 Successful employment and labour market policies in Europe and Asia and the Pacific
Claire Harasty (ed.)
- 2004/5 Global poverty estimates and the millennium goals: Towards a unified framework
Massoud Karshenas
- 2004/6 The labour market effects of US FDI in developing countries
Robert E. Lipsey
- 2004/7 Industrial relations, social dialogue and employment in Argentina, Brazil and Mexico
Adaberto Cardoso
- 2004/8 Global employment trends for women, 2004
Sara Elder & Dorothea Schmidt
- 2004/9 Agricultural productivity growth, employment and poverty in developing countries, 1970-2000
D.S. Prasada Rao, Timothy J. Coelli & Mohammad Alauddin
- 2004/10 Efectos de la apertura comercial en el empleo y el mercado laboral de México y sus diferencias con Argentina y Brasil (1990-2003)
Enrique Dussel Peters
- 2004/11 Capital inflows and investment in developing countries
Ajit K. Ghose
- 2004/12 Reaching Millennium Goals: How well does agricultural productivity growth reduce poverty?
Nomaan Majid
- 2004/13 Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and impacts
Adriana Marshall
- 2004/14 Estimating growth requirements for reducing working poverty: Can the world halve working poverty by 2015?
Steven Kapsos
- 2004/15 Insights into the tenure-productivity-employment relationship
Peter Auer, Janine Berg & Ibrahima Coulibaly
- 2004/16 Imputation, estimation and prediction using the Key Indicators of the Labour Market (KILM) dataset
Gustavo Crespi Tarantino

- 2004/17 Employment, productivity and output growth
Oliver Landman
- 2004/18 What is the effect of trade openness on wages?
Nomaan Majid
- 2004/19 School-to-work transition of youth in Sri Lanka
S.T. Hettige, M. Mayer & M. Salih (eds.)
- 2005/1 Protected mobility for employment and decent work: Labour market security in a globalised world
Peter Auer
- 2005/2 Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México
Maria Cristina Cacciamali
- 2005/3 Productivity growth and poverty reduction in developing countries
Andrew Sharpe
- 2005/4 Towards a national action plan for youth employment in the Azerbaijan Republic
Martin Godfrey
- 2005/5 Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun
G.B Njike Njikam, R.M. Lontchi Tchoffo & V. Fotzeu Mwaffo
- 2005/6 Chômage et employabilité des jeunes au Maroc
Noureddine El Aoufi & Mohammed Bensaïd
- 2005/7 Characteristics and determinants of youth unemployment, underemployment and inadequate employment situations in Ethiopia
Berhanu Denu, Abraham Tekeste, Hannah van der Deijl
- 2005/8 Chômage et conditions d'emploi des jeunes au Mali
Fousseini Traoré
- 2005/9 Youth employment in Vietnam: Characteristics, determinants and policy responses
Dang Nguyen Anh, Le Bach Duong & Nguyen Hai Van
- 2005/10 Towards a new balance between labour market flexibility and employment security for Egypt
Maria Sabrina De Gobbi & Alena Nesporova
- 2005/11 Macroeconomic policies for higher employment in the era of globalization
Amit Bhaduri
- 2005/12 The employment intensity of growth: Trends and macroeconomic determinants
Steven Kapsos
- 2005/13 The dynamics of the labour market and employment in Bangladesh: A focus on gender dimensions
Rushidan Islam Rahman with assistance of Naoko Otobe
- 2005/14 Employment in China: recent trends and future challenges
Ajit K. Ghose
- 2005/15 Trade liberalization, export orientation and employment in Argentina, Brazil and Mexico
Christoph Ernst
- 2005/16 The End of the Multi-Fibre Agreement and its Implications for Trade and Employment
Christoph Ernst, Alfons Hernandez Ferrer & Daan Zult

- 2005/17 The FDI - employment link in a globalizing world: The case of Argentina, Brazil and Mexico
Christoph Ernst
- 2005/18 What do the measures of employment represent in developing countries?
Nomaan Majid
- 2005/19 L'intermédiation sur le marché du travail en Tunisie
Mohamed Salah Redjeb & Miloudi Ghobentini