



STRATÉGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI

Rapport de Diagnostic
Novembre 2019





PRÉFACE

Dans un contexte caractérisé par un chômage élevé, notamment des jeunes, une part importante de l'emploi informel, des taux d'inactivité élevés, notamment parmi les femmes, et un développement régional très inégal, le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE), l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) et l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) se sont engagés avec l'appui du BIT dans la formulation d'une Stratégie Nationale pour l'Emploi (SNE) qui s'inscrit dans le cadre de la politique générale du gouvernement et qui répond au projet social d'offrir des emplois décents et valorisants pour toutes et tous.

La Déclaration tunisienne adoptée à l'occasion du Dialogue National pour l'Emploi en 2016 par les partenaires tripartites appelle à l'élaboration d'une « ...stratégie nationale intégrée qui fasse de l'emploi l'élément axial de toutes les politiques sectorielles... ». Cette Déclaration reprend les grandes orientations arrêtées dans le Contrat Social signé en janvier 2013 par le gouvernement et les partenaires sociaux.

La première étape du processus de cette Stratégie Nationale pour l'Emploi a consisté à l'élaboration d'un diagnostic concerté et partagé, ce qui a permis d'identifier les forces et faiblesses de l'économie et du marché du travail et de fournir un état des lieux et une analyse contextualisée des défis à relever pour promouvoir de façon inclusive et durable l'emploi décent et productif.

L'élaboration du présent document s'est basée sur une démarche participative tripartite et un dialogue social soutenu dans les différentes étapes de sa réalisation. Cette démarche a permis l'implication des différents acteurs, des partenaires sociaux et de la société civile, favorisant ainsi un large consensus sur la situation du marché de travail en Tunisie.

Aussi, ce diagnostic du marché du travail a beaucoup bénéficié des apports des experts et des consultants techniques nationaux et internationaux et a été enrichi par un benchmarking au niveau international.

Par cette occasion, je tiens à adresser mes vifs remerciements aux partenaires sociaux (UGTT et UTICA) et aux ministères qui ont participé au pilotage de cette phase du diagnostic (le Ministère des Finances, le Ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération Internationale, le Ministère des Affaires Sociales, le Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche, le Ministère de l'Industrie et des Petites et Moyennes Entreprises, le Ministère du Tourisme et de l'Artisanat, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique) ainsi qu'à l'ensemble des ministères et structures qui ont contribué à l'élaboration de ce document, notamment l'ITCEQ et l'INS

Par ailleurs, j'ai particulièrement apprécié l'engagement et le professionnalisme avec lesquels les membres du comité technique tripartite de la SNE (COTEC) ont conduit les travaux de diagnostic.

Enfin, j'exprime également ma gratitude à l'égard du Bureau International du Travail pour son appui technique précieux et le travail pertinent conduit pour accompagner la formulation de ce document.

SAIDA OUNISSI

**MINISTRE DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI**

TABLES DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	5
LISTE DES GRAPHIQUES	6
INTRODUCTION	8
1. LE MARCHE DU TRAVAIL EST SUJET A DES CONTRAINTES STRUCTURELLES, CONJONCTURELLES ET SOCIOCULTURELLES	9
1.1 Une offre de travail en mutation	9
a) Maturation démographique de la population en âge de travailler	9
b) Une population en âge de travailler de plus en plus éduquée	11
c) L'émigration des jeunes hommes a un fort impact sur l'offre de travail	12
1.2 Les déséquilibres du marché du travail : inactivité, chômage et découragement	12
a) Des taux d'inactivité féminins très élevés	12
b) Des taux d'activité très segmentés entre hommes et femmes, âges, régions et niveaux d'éducation	13
c) Un chômage global élevé et persistant, avec d'importantes disparités selon les régions, les âges, et les niveaux d'éducation	15
d) Un phénomène de découragement de plus en plus répandu	18
1.3 L'accès à l'emploi est sujet à des contraintes structurelles	21
a) Le rythme de création d'emploi s'est ralenti de façon significative depuis 2011	21
b) L'emploi augmente moins vite que la population active	22
c) Des taux d'emploi progressifs avec l'âge, mais qui restent bas pour les femmes	22
d) L'économie tunisienne génère trop d'emplois de faible qualité	24
e) L'emploi est polarisé entre micro et grosses entreprises	26
f) L'emploi informel représente près d'un tiers de l'emploi total	28
1.4 Éléments d'analyse : de nombreuses lignes de segmentation qui définissent autant de groupes cibles et de déficits d'emploi	28
2. LES DÉFIS MACROECONOMIQUES, SECTORIELS ET RÉGIONAUX	30
2.1 Un contexte économique marqué par son histoire	30
a) Les années 70 : libéralisation de l'économie	30
b) Les années 80 : la crise de l'endettement	31
c) « La restructuration économique » des années 90	31
2.2 Les défis actuels	32
a) Une croissance ralentie depuis 2011 et des équilibres macroéconomiques difficiles à tenir	32
b) Une compétitivité de l'économie à amplifier	33
c) Des réformes annoncées difficiles, mais nécessaires	33
d) Un tissu industriel peu diversifié, mais en recomposition	34
e) L'économie sociale et solidaire, un potentiel négligé	36
f) Un climat des affaires dégradé, en lente amélioration	36
g) Le financement de l'économie est faible et orienté vers les grandes entreprises	37
h) Le développement régional est très inégal avec de fortes disparités entre les régions Nord et Est et Centre et Sud-Ouest	37
2.3 Prospectives : mutations technologiques et emploi	38
3. LES OBSTACLES A UNE MEILLEURE EMPLOYABILITE	39
3.1 Des progrès dans l'enseignement de base et secondaire	41
3.2 L'enseignement supérieur est déconnecté des besoins du monde du travail	42
3.3 Une orientation professionnelle lacunaire	43
3.4 La formation professionnelle bénéficie d'un cadre établi, mais n'est pas promue	44
a) Les dispositifs institutionnels et opérationnels de la formation professionnelle sont bien établis	44
b) Le dispositif de formation professionnelle est peu efficient et perçu négativement	45
c) La formation en alternance prédomine, alors que le mode de formation en apprentissage est marginalisé et en régression continue	46
d) Faible impact de la formation sur l'emploi	46
e) Les nombreuses réformes de la formation professionnelle	46
3.5 Une formation professionnelle continue peu généralisée	48



LISTE DES TABLEAUX

4. PROGRAMMES ACTIFS D'EMPLOI	50
4.1 Des dépenses croissantes en Tunisie pour les programmes actifs d'emploi	50
4.2 L'ANETI est le principal acteur d'intermédiation sur le marché du travail en Tunisie	53
4.3 Évaluation des PAE	55
a) L'évaluation des PAE est difficile du fait de l'absence d'un système de suivi-évaluation complet et régulier	55
b) L'insertion professionnelle : des résultats inégaux	55
c) Le ciblage et la répartition géographique des PAE sont décalés par rapport aux déficits d'emploi en Tunisie	56
d) Le processus d'accompagnement individualisé n'est pas encore bien installé	57
e) Les chantiers publics régionaux, entre le social et l'économique	58
f) Défaillances de l'écosystème entrepreneurial	58
g) En résumé, les faiblesses de conception et de mise en œuvre des PAE	60
5. UNE GOUVERNANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL À AFFINER	62
5.1 Un dialogue social centralisé et centré sur les aspects salariaux	62
5.2 Un recours important aux contrats oraux et aux contrats à durée déterminée	63
5.3 Le développement du travail à temps partiel exige une intervention du législateur	63
5.4 L'aménagement du temps de travail bénéficierait à être mieux encadré	63
5.5 Le travail à distance, bien que possible, est mal encadré	63
5.6 Difficulté de recours à l'emploi de proximité	64
5.7 La protection de l'emploi et les coûts associés aux procédures de licenciement	64
5.8 Des méthodes de fixation du SMIG et des salaires peu transparents	64
5.9 Les pistes pour l'amélioration de l'intermédiation sur le marché de l'emploi	66
a) Les services d'intermédiation souffrent des contraintes de capacité de gestion de l'ANETI	66
b) L'expérience internationale tend à prouver que l'intermédiation offre des pistes de placement prometteuses	67
c) Quasi-absence du secteur privé dans l'intermédiation	67
d) Le renforcement des capacités en termes de ressources humaines et matérielles à l'ANETI et l'externalisation de certains de ses services pourraient améliorer l'intermédiation	67
5.10 Des charges sociales modérées avec une évasion importante	67
5.11 Une protection sociale encore incomplète	68
5.12 Des dispositions sur la protection de la maternité insuffisantes pour garantir la participation économique des femmes	68
6. GARANTIR LE SUCCES DE LA STRATEGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI 2020-2030	69
6.1 Les leçons à tirer des stratégies précédentes pour l'emploi	69
a) La phase d'élaboration est souvent celle qui concentre le plus d'efforts et qui connaît le plus de succès	69
b) Les problèmes liés à la phase d'exécution	70
c) Généralement, le suivi-évaluation des décisions est un des maillons faibles de l'action publique	70
6.2 L'élaboration et la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'emploi	70
7. BIBLIOGRAPHIE (NON EXHAUSTIVE)	72
8. Equipe SNE (PHASE DIAGNOSTIC)	73

Tableau 1 :	Estimations du phénomène découragement, pour les 15-34 ans	20
Tableau 2 :	Comparaison du déficit moyen entre offre et demande du travail, entre 2007-2010 et 2011-2017	22
Tableau 3 :	Prévisions de croissance économique (PIB) 2017-2022	34
Tableau 4 :	Prévision des taux de croissance du PIB, de la productivité, de l'emploi et du taux de chômage 2017-2022	38
Tableau 5 :	Évolution des données du cycle préparatoire technique	43
Tableau 6 :	Tableau synoptique relatif aux programmes actifs de l'emploi en Tunisie	50
Tableau 7 :	Dépenses des PAE en Tunisie entre 2010 et 2017	53
Tableau 8 :	Évolution des PAE (ANETI) entre 2012 et 2018	54
Tableau 9 :	Données agrégées sur l'insertion en entreprise sur les taux de résiliation (moyenne 2011-2018)	55
Tableau 10 :	Répartition des bénéficiaires des programmes par niveau d'éducation, 2011 et 2018	56
Tableau 11 :	Comparaison de la structure des bénéficiaires des PAE avec celle des chômeurs en 2018	56
Tableau 12 :	Répartition des PAE par grandes régions en 2018	57



LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 :	Tendances et projections de la population en âge de travailler (15-64 ans, 1980-2050) et de la population active (15+, 1990-2030), en milliers	10
Graphique 2 :	Évolution de la population 15-64 ans par classe d'âge, 2000-2040, en pourcentage	10
Graphique 3 :	Répartition de la population en âge de travailler (15+) par genre, classe d'âge et niveaux d'éducation, moyenne 2007-2011, en pourcentage	11
Graphique 4 :	Répartition de la population en âge de travailler au chômage, active et inactive, par genre et classes d'âge, moyenne 2007-2012, en pourcentage	13
Graphique 5 :	Évolution du taux d'activité, 2006-2017, par genre, en pourcentage	14
Graphique 6 :	Taux d'activité en 2014, par âge et par genre, en pourcentage	14
Graphique 7 :	Taux d'activité par niveaux d'éducation et par genre, moyenne 2009-2013, en pourcentage	15
Graphique 8 :	Taux de chômage par genre, 1991-2018, en pourcentage	16
Graphique 9 :	Taux de chômage par genre et classe d'âge, et répartition des chômeurs par classes d'âge, moyenne 2007-2012, en pourcentage	16
Graphique 10 :	Taux de chômage par région (en pourcentage) et nombre de chômeurs (en milliers), 2017 (T2)	17
Graphique 11 :	Taux de chômage par genre et niveaux d'éducation, 2014, en pourcentage	18
Graphique 12 :	Répartition des chômeurs par genre et par niveau d'éducation, en pourcentage, 2016	18
Graphique 13 :	Distribution de la population en âge de travailler 15-29 ans, par genre et situation sur le marché du travail, 2014, en pourcentage	19
Graphique 14 :	Produit intérieur brut constant et emploi, en variation annuelle, 2006-2017, en pourcentage	21
Graphique 15 :	Tendances de la population en âge de travailler (PAT), de la population active (PA) et de l'emploi, 2005-2017, indice 2005 = 100	22
Graphique 16 :	Taux d'emploi (population 15+) par genre et classes d'âge, moyenne 2009-2012, en pourcentage	23
Graphique 17 :	Comparaison des taux d'emploi par âge et par genre, 2012-2016, pays sélectionnés, en pourcentage	24
Graphique 18 :	Taux d'emploi par niveaux d'instruction et par genre, moyenne 2007-2010, en pourcentage	24
Graphique 19 :	Répartition des emplois par professions (CITP-08) et proportion de femmes, en pourcentage, 2012	24
Graphique 20 :	Taux de croissance annuel moyen de la population en âge de travailler, de l'emploi et du chômage, par niveaux d'éducation, 2006-2013, en pourcentage	25
Graphique 21 :	Contribution des secteurs d'activité à la variation nette de l'emploi, 2012-2016, en pourcentage	25

Graphique 22 :	Emplois dans la fonction publique, 2010-2016, en milliers	26
Graphique 23 :	Distribution des entreprises et des emplois par taille d'entreprise (selon le nombre de salariés), moyenne 1996-2010, en pourcentage	27
Graphique 24 :	Variation du nombre d'entreprises enregistrées entre 2007 et 2016, par région ; répartition des entreprises par région, 2016 ; et part des entreprises unipersonnelles dans le total en 2016 en pourcentage	27
Graphique 25 :	Distribution de l'emploi selon le statut et le secteur, 2015, en pourcentage	28
Graphique 26 :	PIB par tête PPP (2011 international US\$)	31
Graphique 27 :	Flux des investissements directs étrangers, en millions de dollars, par pays sélectionnés, 2000-2016	33
Graphique 28 :	Les programmes actifs de l'emploi en nombres de bénéficiaires, 2017	52
Graphique 29 :	Dépenses PAE, en millions TND courants	53
Graphique 30 :	Dépenses ANETI par PAE, millions TND courants	54
Graphique 31 :	Variation annuelle du salaire réel moyen et de la productivité (en pourcentage), 2005-2016	65
Graphique 32 :	Distribution des salaires du secteur privé par déciles et quartiles, 2011	65
Graphique 33 :	Salaire moyen de la fonction publique, du secteur privé non agricole et SMIG (40 heures), salaires réels 2007-2017, indice 2010 = 100	66



INTRODUCTION

La Déclaration tunisienne pour l'emploi du 29 mars 2016 appelle à l'élaboration d'une « ...stratégie nationale intégrée qui fasse de l'emploi l'élément axial de toutes les politiques sectorielles et se fonde sur une approche globale de la question, (...) en œuvrant (au) lancement d'un ensemble de mesures à court terme qui viendraient compléter l'approche stratégique de l'emploi sur le moyen et le long terme. »

Cette Déclaration reprend les grandes orientations arrêtées dans le contrat social signé en janvier 2013 par le gouvernement et les partenaires sociaux. Ce contrat marque la volonté du gouvernement et des partenaires sociaux de passer d'une série de politiques actives du marché du travail à une stratégie de l'emploi multidimensionnelle et transversale recouvrant l'ensemble des leviers susceptibles de créer des emplois en quantité et en qualité suffisantes et regroupant un vaste ensemble d'acteurs concernés par les politiques et mesures pour l'emploi.

Le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE), l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) et l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) ont défini le dispositif institutionnel à mettre en place pour assurer un processus de formulation reposant sur un dialogue large, participatif et inclusif. Celui-ci est articulé autour d'un Comité politique (COPOL), d'un Comité de pilotage (COPIL), et d'un Comité technique (COTEC). Ces comités tripartites et interministériels rassemblent l'ensemble des acteurs concernés, et visent à favoriser la cohérence de leurs actions, tout en orientant de façon concertée la formulation de la future stratégie de l'emploi. Le premier COPOL s'est tenu le 22 août 2017 afin de lancer officiellement le processus de formulation sous l'égide du Chef du gouvernement, en présence du Secrétaire général de l'UGTT et de la présidente de l'UTICA, de différents ministres et représentants des départements ministériels, de parlementaires et des partenaires techniques et financiers.

La formulation d'une stratégie nationale pour l'emploi répond au projet social d'offrir des emplois décents pour tous, c'est-à-dire des emplois où le respect des principes et droits fondamentaux du travail, les conditions du dialogue social, le bénéfice de services planchers de sécurité sociale et un niveau de revenu minimum jugé socialement admissible sont garantis.

Suite à la crise mondiale de 2008, aux bouleversements politiques de 2011 et une reprise larvée en 2015-16 secouée par des événements sécuritaires, l'activité économique montre des signes de redressement en 2017 et 2018. A ces multiples crises se greffe tout l'héritage du régime précédant marqué par une gestion économique étroite et intéressée. Les conséquences de ces années de stagnation et de crise sont un chômage élevé, notamment des jeunes, une part importante de l'emploi informel, des taux d'inactivité élevés, notamment parmi les femmes, et un développement régional très inégal.

Le renouveau démocratique s'attache à consolider les équilibres macroéconomiques tout en jetant les bases d'une économie inclusive et performante. Pour ce faire le pays peut compter sur des institutions solides, un niveau de formation élevé de sa jeunesse et une forte aspiration à une vie meilleure.

L'ampleur des défis exige des réformes en profondeur qui demandent du temps à un moment où l'impatience de la récolte du dividende démocratique est forte. Des actions de court terme et de moyen terme sont nécessaires.

Ce présent rapport est une synthèse¹ qui reprend les principales analyses et conclusions de plusieurs études thématiques préparatoires élaborés dans le cadre du processus de formulation de la Stratégie Nationale pour l'Emploi (SNE), qui ont été discutées par des groupes de travail tripartites, organisés sous l'égide du comité technique (COTEC) de la SNE, présidé par le MFPE et appuyé par le Bureau International du Travail (BIT).

¹ De par sa nature, cette synthèse ne peut pas reproduire toute la richesse des études préparatoires auxquelles le lecteur est encouragé à se référer pour approfondir tel ou tel point.

1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST SUJET À DES CONTRAINTES STRUCTURELLES, CONJONCTURELLES ET SOCIO-CULTURELLES

Une part importante de la population en âge de travailler en Tunisie n'est pas employée, principalement du fait de la faible participation des femmes et du phénomène de découragement de plus en plus répandu, touchant plus de 900.000 personnes âgées de 15 à 34 ans en 2015 (voir Tableau 1). Les autres faits saillants du marché du travail tunisien sont un fort taux de chômage des jeunes, notamment parmi les jeunes diplômés, la teneur élevée des emplois de faible qualité parmi ceux qui occupent un emploi, et une part d'emploi informel élevée (près du tiers de l'emploi), en particulier dans les régions de l'intérieur.

Les lignes de segmentation des déterminants du marché du travail s'articulent autour de l'âge (les jeunes souffrent de taux de chômage et de découragement doublés de ceux des adultes), du sexe (les femmes participent peu au marché du travail), de l'éducation (les niveaux d'éducation différencient une population active d'âge mûr, peu éduquée, d'une population active jeune, plus éduquée, mais sans débouchés professionnels adaptés), et géographiques (les inégalités entre les régions se manifestent dans le domaine de l'emploi, comme dans beaucoup d'autres domaines). Par ailleurs, ces segmentations se cumulent et se recoupent entre elles (par exemple les jeunes hommes non ou peu éduqués occupent en majorité des emplois informels et de mauvaise qualité).

Ces caractéristiques sont la conséquence d'un modèle de développement basé sur des activités à faible valeur ajoutée et faible qualification alors qu'une force de travail de plus en plus diplômée arrive annuellement sur le marché du travail tunisien, avec des aspirations fortes pour des emplois décents. Des déséquilibres persistent en effet entre la demande (insuffisante et portée par les qualifications moyennes, notamment dans l'industrie et les services informels) et l'offre (de plus en plus qualifiée et partiellement inadaptée) produisant plusieurs tensions sur le marché du travail qu'il convient de corriger.

1.1 Une offre de travail en mutation

L'offre de travail en Tunisie, représentée par la population active, évolue et mûrit. Il est encore trop tôt pour parler des conséquences du vieillissement de la population, qui devraient commencer à se faire sentir vers la moitié du 21ème siècle. En même temps, l'évolution des tranches d'âge – avec les jeunes de 15-24 ans transitionnant dans la classe des 25-54 ans et apportant avec eux compétences, connaissances et attentes, ainsi qu'en attestent les progrès éducatifs – représente un défi pour les forces politiques, économiques et sociales du pays. Les conséquences de l'émigration commencent à se faire sentir sur le profil de la population active, en diminuant sensiblement l'offre de travail masculine et jeune.

Bien que le taux d'activité des femmes soit en progression (voir Graphique 5), la grande majorité de femmes âgées de plus de 25 ans et avec un faible niveau d'éducation sont inactives. Les raisons sont multiples et complexes, mais doivent être mieux appréhendées, car l'évolution économique du pays ainsi que les tendances migratoires donnent actuellement de l'espace aux femmes tunisiennes. Remplir cet espace implique d'engager des débats au sein de la société et au sein des sphères économiques et politiques afin que, d'une part, les femmes puissent, si elles le désirent, être plus impliquées sur le marché du travail, mais que, d'autre part, si des opportunités d'emplois se développent même pour les moins éduquées d'entre elles, celles-ci soient des opportunités d'emplois décents.

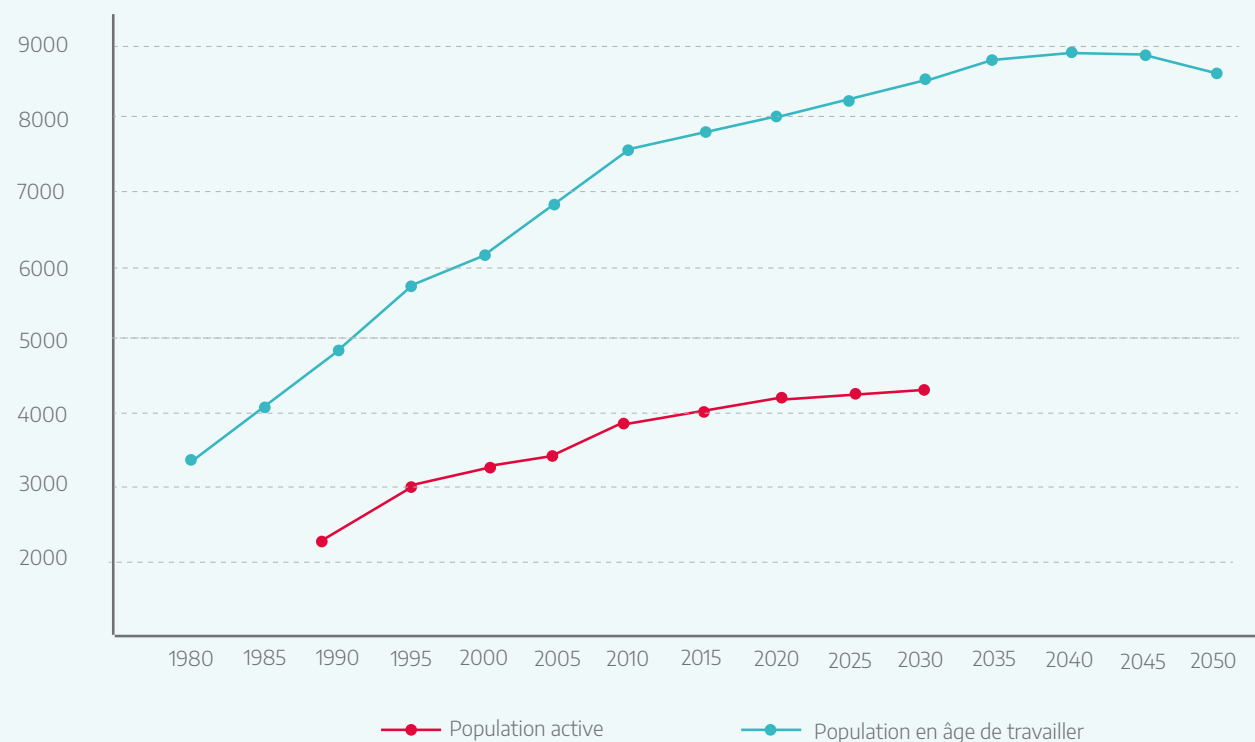
a) Maturation démographique de la population en âge de travailler

Lorsque l'on considère la croissance future de l'économie tunisienne, il importe d'observer les projections de la population en âge de travailler (15-64 ans). Cette dernière est en phase de décélération. De 7,7 millions en 2015, elle va plafonner à 8,8 millions en 2040, puis amorcer une lente décline (Graphique 1). Le taux de croissance annuel moyen sera de 0,5 % par an entre 2020 et 2024, contre 1,3% par an entre 2000 et 2020. La croissance sera négative à partir de 2040.



GRAPHIQUE 1 :

TENDANCES ET PROJECTIONS DE LA POPULATION EN AGE DE TRAVAILLER (15-64 ANS, 1980-2050)
ET DE LA POPULATION ACTIVE (15+, 1990-2030), EN MILLIERS

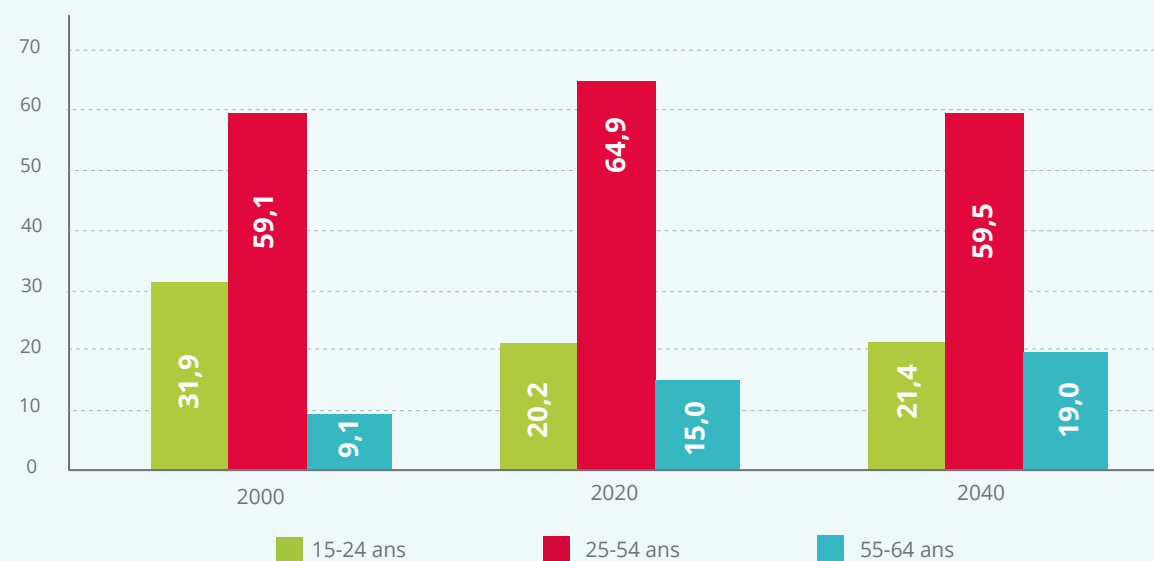


SOURCE : UN POPULATION, DONNEES EN LIGNE POUR POPULATION EN AGE DE TRAVAILLER ; BIT

Cette tendance traduit un phénomène quasi-universel de vieillissement de la population. Elle entraîne, à long terme, d'importantes conséquences pour la croissance potentielle, qui sera de plus en plus dépendante soit de l'augmentation de la productivité, soit de l'augmentation des taux d'activité des femmes. Le ralentissement de la croissance démographique pourrait ainsi être compensé par une croissance plus rapide des taux d'activité des femmes.

En même temps, la composition de la population active va se modifier avec une baisse de dix points de la proportion des jeunes de 15-24 ans à 21,4% en 2040, et un doublement de la proportion des personnes de 55-64 ans à 19% en 2040. Des gains de productivité sont à attendre de cette évolution, du fait des progrès notables en matière d'éducation en Tunisie et de l'arrivée à l'âge productif des populations jeunes mieux éduquées et mieux formées que par le passé.

GRAPHIQUE 2 :
ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE 15-64 ANS
PAR CLASSE D'ÂGE, 2000-2040, EN POURCENTAGE



SOURCE : UN POPULATION, EN LIGNE

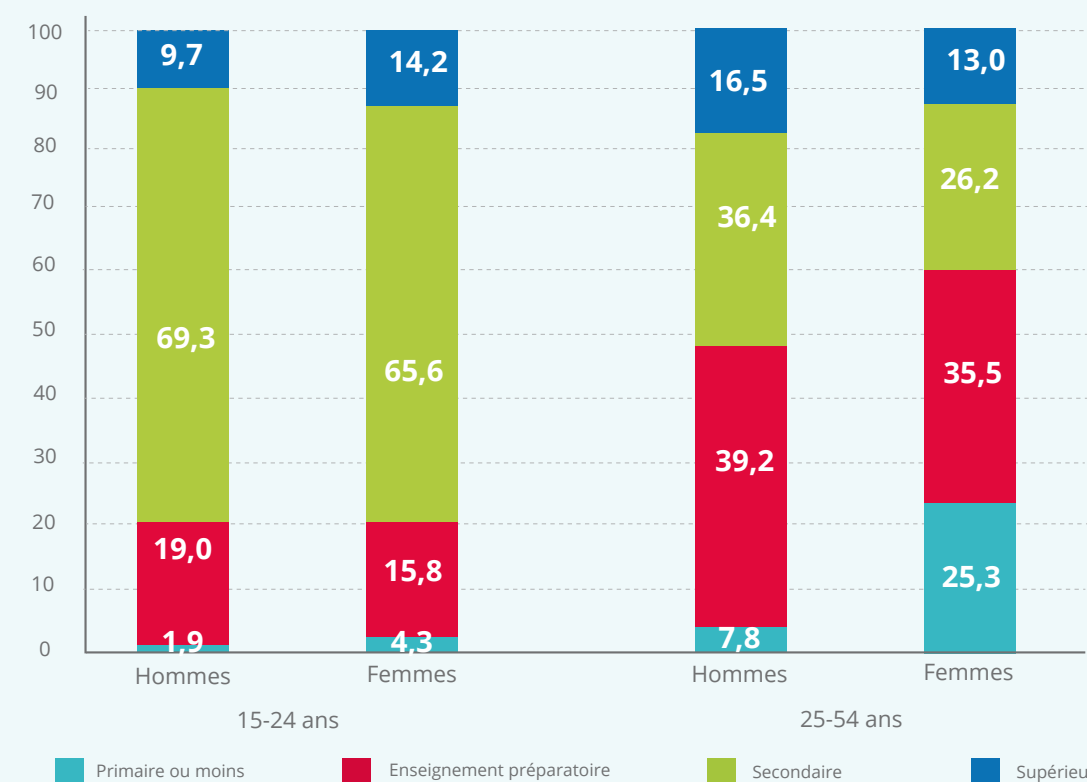
b) Une population en âge de travailler de plus en plus éduquée

En Tunisie, le niveau d'éducation est en forte progression, surtout pour l'enseignement secondaire. Les taux bruts de scolarisation ont fortement augmenté depuis les années 2000, atteignant plus de 90% pour l'enseignement secondaire et 35,2% pour l'enseignement supérieur. Le Graphique 3 met en lumière la forte progression de l'éducation secondaire complète. Par exemple, près de 80% des femmes de la classe d'âge 15-24 ans possède un niveau d'éducation secondaire ou supérieur contre moins de 39% pour la classe d'âge 25-54 ans. Les personnes de niveau primaire ou moins sont très peu nombreuses parmi la population de moins de 25 ans. Les jeunes femmes de moins de 25 ans ont largement rattrapé leur retard sur les hommes par rapport aux générations précédentes: les différences pour les plus jeunes (15-24) sont négligeables, alors que pour les générations précédentes (25-54 ans), les femmes sont 3 fois plus nombreuses à avoir un niveau primaire ou moindre (25,3% contre 7,9%, respectivement), et moins nombreuses à avoir terminé le deuxième cycle secondaire (26,2% pour les femmes contre 36,4% pour les hommes).

Même si elles restent plus nombreuses que les hommes, au niveau de la population (10+) à ne pas avoir atteint le primaire (1.182.600 femmes contre 579.700 hommes, soit 2 femmes pour un homme en 2017), les femmes sont dorénavant plus nombreuses à avoir terminé leurs études supérieures (559.900 femmes contre 538.000 hommes). L'influence de l'émigration (principalement masculine) n'est pas à négliger pour expliquer ces différences, mais ces chiffres démontrent que les femmes sont préparées pour le monde du travail, alors que celui-ci ne leur laisse que peu de place.

GRAPHIQUE 3 :

REPARTITION DE LA POPULATION EN AGE DE TRAVAILLER (15+) PAR GENRE, CLASSE D'ÂGE ET NIVEAUX D'EDUCATION, MOYENNE 2007-2011, EN POURCENTAGE



SOURCE : INS & ILOSTAT

Les données du Graphique 3 sont importantes, car elles permettent de contextualiser les chiffres des taux d'activité, d'emploi et de chômage lorsque ces derniers sont ventilés par niveau d'éducation. Par exemple, les taux élevés de chômage pour les jeunes diplômés sont à rapporter à une population relativement réduite.

Finalement, ces progrès quantitatifs pour les populations jeunes ne doivent pas cacher que de nombreux problèmes demeurent, tels un taux élevé d'analphabétisme, notamment parmi les femmes, ainsi que des problèmes de qualité de l'éducation, reflétés par les scores modestes dans les évaluations internationales. Par ailleurs, des marges de progression existent encore pour accroître l'accès au deuxième cycle d'éducation secondaire et au supérieur.

2 ITCEQ, 2017. L'inclusion sociale.



c) L'émigration des jeunes hommes a un fort impact sur l'offre de travail

L'émigration nette vers les pays de l'OCDE, la mieux documentée, est estimée à 25.000 personnes par an entre 2011 et 2016³. Elle est majoritairement masculine (seulement 17% de femmes), et tend à augmenter d'année en année – à l'exception de baisses en 2014 et 2015 –, et représente 0,7% de l'emploi total et 4% du total des chômeurs en 2017. Cette émigration concerne pour plus de 70% les jeunes de 15 à 29 ans, de tous niveaux d'éducation, et est essentiellement motivée par le manque d'opportunités d'emploi locales, comme le montrent les statistiques des bureaux de placements privés recrutant des Tunisiens pour des postes à l'étranger, qui font état d'une augmentation de 285 placements en 2014 à 1.309 en 2017 mais il ne s'agit là que des emplois réguliers et déclarés.

L'impact de la migration se fait sentir au niveau démographique et accentue le tassement de la population amorcé par la transition démographique évoqué plus haut : la population des hommes de 15 à 34 ans a baissé de 5,6% de 2011 à 2015 par rapport à une baisse de 2,6% pour les femmes.

La migration a des effets à la fois positifs et négatifs. L'envoi de fonds des migrants représente 4,3% du PIB et soutient la consommation, notamment de biens importés. D'un côté, cet apport est donc précieux pour la balance des paiements courants mais tend en même temps à peser sur la balance commerciale. Du point de vue du capital humain, l'impact est également mitigé. L'émigration représente une perte de capital humain, mais lorsqu'ils reviennent, les migrants, ayant acquis un capital d'expériences et de connaissances, peuvent jouer un rôle de catalyseur de développement. Enfin, la Tunisie abrite une population de migrants de pays voisins estimé à 0,5% de la population totale.

1.2 Les déséquilibres du marché du travail : inactivité, chômage et découragement

Les désajustements persistants entre l'offre de qualification, en forte augmentation, et un appareil de production orienté vers des activités à faible valeur ajoutée, se traduisent par de nombreux déficits d'emploi. Une forte proportion de la population est sans emploi en Tunisie. Une forte proportion de la population en âge de travailler est inactive. L'inactivité est marquée notamment avant 29 ans et après 44 ans. Elle est significativement plus élevée parmi les femmes. Cette situation pointe vers plusieurs difficultés, dont les revenus des ménages avec un seul actif, le retour sur investissement de l'éducation des femmes et celle du financement de la sécurité sociale.

Par ailleurs, la Tunisie connaît un chômage élevé et persistant depuis deux décennies autour de 15%. Le taux de chômage des jeunes est plus du double du taux moyen. Les femmes diplômées du supérieur et les hommes de niveau secondaire sont les plus nombreux dans la population au chômage (ensemble ces deux catégories représentent plus de 70% du total des chômeurs). Malgré leur faible taux de participation, les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes. Plus de dix points séparent en effet le taux chômage des hommes et des femmes. Cinq régions enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale, notamment dans le Sud et l'Ouest.

Face à la dégradation continue du marché du travail et au chômage de longue durée, de nombreux jeunes, découragés, renoncent à chercher un emploi. Des périodes prolongées de chômage et de découragement ont des conséquences négatives pour la société, mais aussi pour les jeunes sur différents niveaux financier, social et psychologique.

a) Des taux d'inactivité féminins très élevés

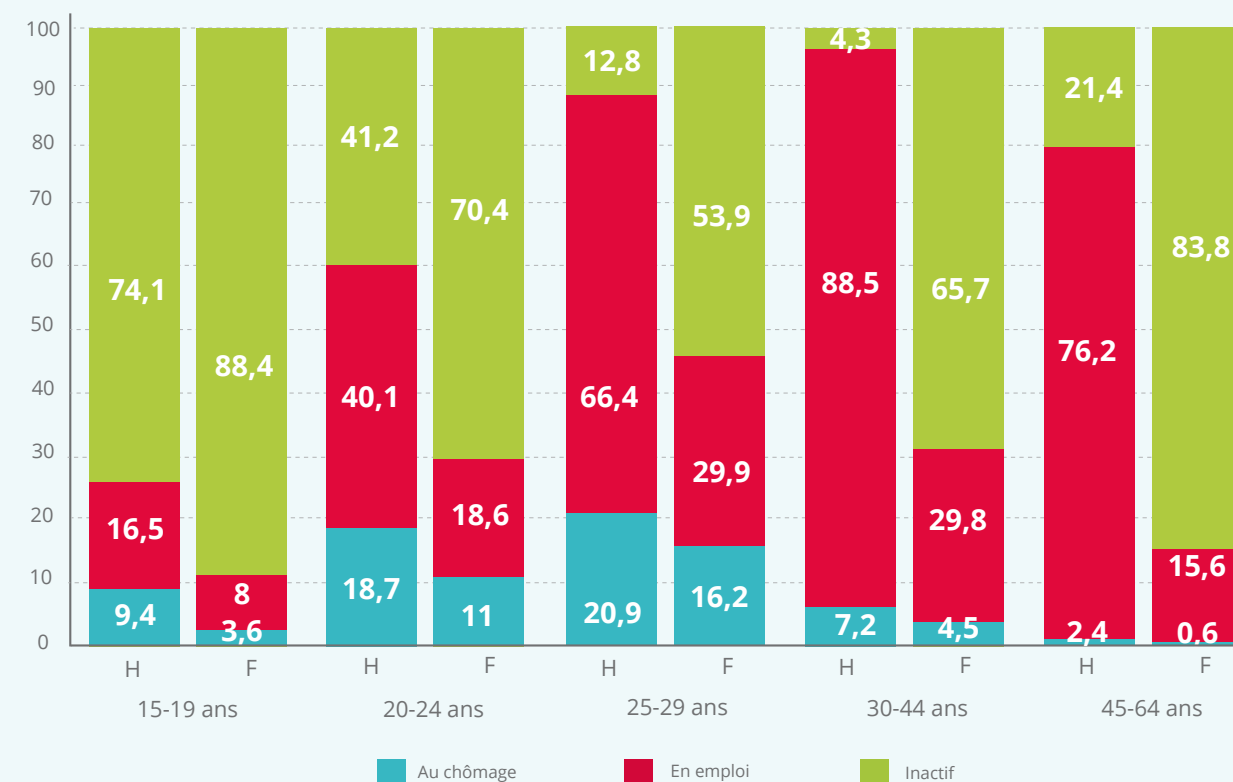
Une forte proportion de la population en âge de travailler (15-64 ans) est inactive ; 60% de cette population inactive est constituée par des jeunes de 15-24 ans et par des seniors de 55-64 ans. Parmi la population 35-54 ans, plus d'une personne sur trois est inactive. Près de deux millions de personnes de 25 à 64 ans sont inactives, soit un tiers de cette population. L'inactivité est marquée notamment avant 29 ans et après 44 ans. Elle est significativement plus élevée parmi les femmes. L'inactivité des jeunes s'explique par des taux de scolarisation élevés, mais aussi par des taux élevés d'abandon scolaire. Conséquence de cette inactivité élevée, chaque personne en emploi pourvoit en moyenne près de deux personnes d'âge actif et 2,8 personnes de la population totale. Cette situation pointe vers plusieurs difficultés, dont les revenus des ménages avec un seul actif, le retour sur investissement de l'éducation des femmes et celle du financement de la sécurité sociale.

La répartition de la population en âge de travailler selon leur statut illustre bien la situation de chaque classe d'âge (Graphique 4). Et celle-ci est fortement différenciée selon le genre. Pour la classe d'âge 20-24 ans, sur dix hommes quatre sont en inactivité (soit en études, soit inactif), quatre en emploi et deux au chômage. Pour dix femmes de 20-24 ans, sept sont en inactivité/études, deux en emploi et une au chômage. Ces proportions évoluent avec la tranche d'âge 25-29 ans avec une forte progression des hommes et des femmes en emploi. C'est pour la classe d'âge 30-44 ans que les taux d'emploi sont les plus élevés, tant pour les hommes (88,5%) que pour les femmes, même si pour ces dernières, le taux d'emploi de 29,8% reste très faible et est quasiment identique que pour la classe d'âge 25-29 ans. Par contre, l'inactivité augmente après 45 ans, et très fortement pour les femmes.

³ Données disponibles à l'adresse suivante : <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG>

GRAPHIQUE 4 :

RÉPARTITION DE LA POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER AU CHÔMAGE, EN EMPLOI, INACTIF, PAR SITUATION PROFESSIONNELLE, GENRE ET CLASSES D'ÂGE, MOYENNE 2007-2012, EN POURCENTAGE



SOURCE : INS & ILOSTAT

b) Des taux d'activité très segmentés entre hommes et femmes, âges, régions et niveaux d'éducation

Le taux d'activité, qui désigne la part de la population active dans la population âgée de 15 ans et plus, était de 47,1% en 2015. Comme dans la plupart des pays, les taux d'activité en Tunisie sont fortement différenciés selon l'âge, les niveaux d'éducation et le milieu urbain ou rural. Ainsi, les taux d'activité sont progressifs avec l'âge, mais avec des tendances très différentes pour les hommes et les femmes. Les taux d'activité des hommes est comparable à celui des pays de l'OCDE, avec un taux d'activité culminant pour le groupe d'âge 35-44.

Les taux d'activité sont plus élevés en milieu urbain pour les femmes, conséquence des opportunités d'éducation, mais moins élevées pour les hommes, pour les mêmes raisons. Les hommes ruraux travaillent plus et plus tôt, alors que les femmes rurales sont davantage classées comme inactives. Ainsi en 2013, le taux d'activité des femmes pour les trois régions du Centre-Ouest et Sud-Ouest étaient en moyenne de 17,9% contre 25,6% pour le niveau national.

Le taux d'activité des femmes est en progression, mais reste 2,6 fois inférieur à celui des hommes

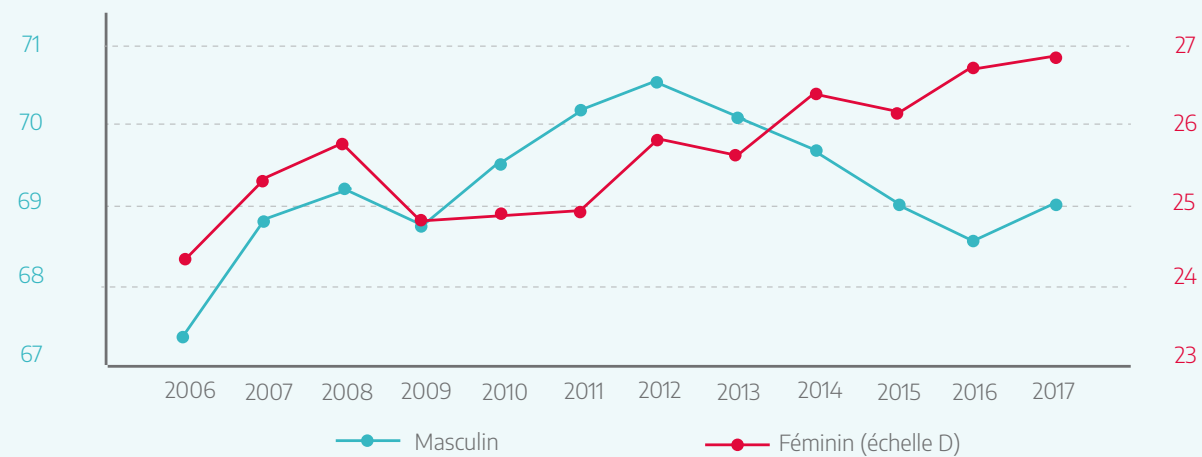
Le point saillant d'une comparaison des taux d'activité féminins et masculins en Tunisie est la différence qui existe entre les deux taux. Avec des taux respectifs en 2017 de 26,8% et de 69%, les femmes sont 2,5 fois moins nombreuses à être présentes sur le marché du travail. Les hommes sont passés d'une participation de 67,3% en 2006 à 69 % en 2017, avec un pic à 70,3% en 2012. Les femmes ont progressé de 2,4 points de pourcentage, passant de 24,4% à 26,8%. La progression de ces dernières est continue depuis 2009, alors que la tendance pour les hommes a été à la baisse entre 2012 et 2016, pour reprendre légèrement en 2017 (Graphique 5).

Les études récentes, notamment du BIT, soulignent les multiples facteurs à prendre en compte pour comprendre et éventuellement influencer sur cette situation, telles que les contraintes socioéconomiques et les attentes sexospécifiques de la société. Depuis 2011, les taux d'activité des femmes ont gagné plus de 2 points de pourcentage, qui ne compensent pas intégralement la baisse des taux masculins, qui peuvent s'expliquer par le phénomène de découragement et par l'émigration.

Les changements ne sont donc encore que frémissements, et pourraient trouver des éléments d'explication dans les mouvements migratoires masculins et l'importance du phénomène de découragement.



GRAPHIQUE 5 :
ÉVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITE, 2006-2017, PAR GENRE, EN POURCENTAGE



SOURCE : INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE

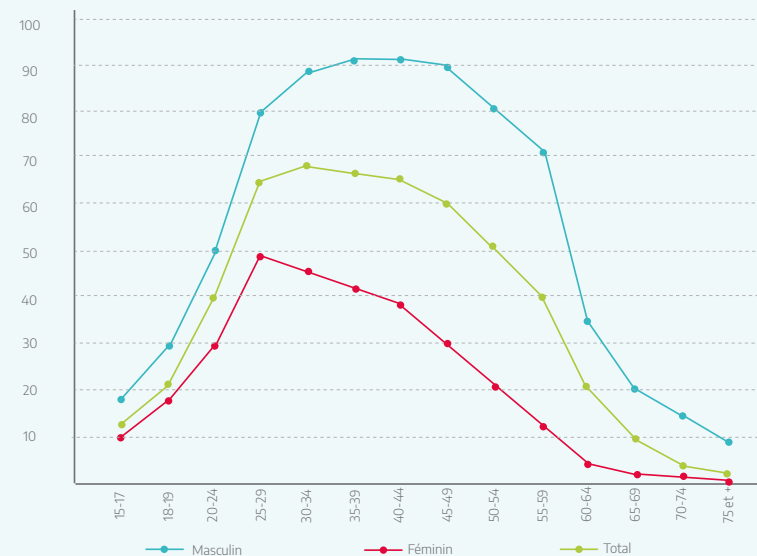
Au niveau national, les femmes quittent le marché du travail très tôt

Pour les femmes, la situation est plus singulière, quoique similaire à celle des pays de la région MENA. Le taux d'activité des femmes augmente jusqu'à 25-29 ans, mais n'atteint qu'un niveau de 50,1% (en 2014), après quoi il diminue fortement, comme l'illustre le graphique ci-dessous. Les charges liées à la maternité sont un facteur d'explication important en ce qui concerne la baisse précoce de la participation des femmes au marché du travail, bien que les taux de fécondité (2,25 pour 2010-15) soient en baisse (avec cependant d'importantes variations régionales) et plus bas que la moyenne pour l'Afrique du Nord (3,31).

Cependant, le BIT (2017) souligne les multiples facteurs influant sur les niveaux de participation des femmes, tels que, en premier lieu, les contraintes socioéconomiques, qui incluent les obstacles institutionnels, économiques et physiques (accès aux transports dans des conditions de sécurité par exemple) rencontrés par les femmes et enfin la pression au regard de la conformité à leurs rôles spécifiques définis par la famille, la société ou la communauté.

Les résultats de l'enquête de transition à la vie active⁴ montrent que 69% des femmes entre 15 et 29 ans sont en dehors du marché du travail. Elles sont soit en train de poursuivre leurs études ou en formation (30%), soit retirées de la vie active (39 %). Un deuxième facteur explicatif de l'inactivité des femmes en milieu rural est que les travaux domestiques féminins dans la ferme ne sont pas comptabilisés en tant qu'emploi mais elles sont considérées inactives. Il importe de bien connaître l'importance de ces facteurs dans le cas de la Tunisie afin de soutenir les efforts pour augmenter les taux d'activité féminins.

GRAPHIQUE 6 :
TAUX D'ACTIVITE EN 2014, PAR AGE ET PAR GENRE, EN POURCENTAGE



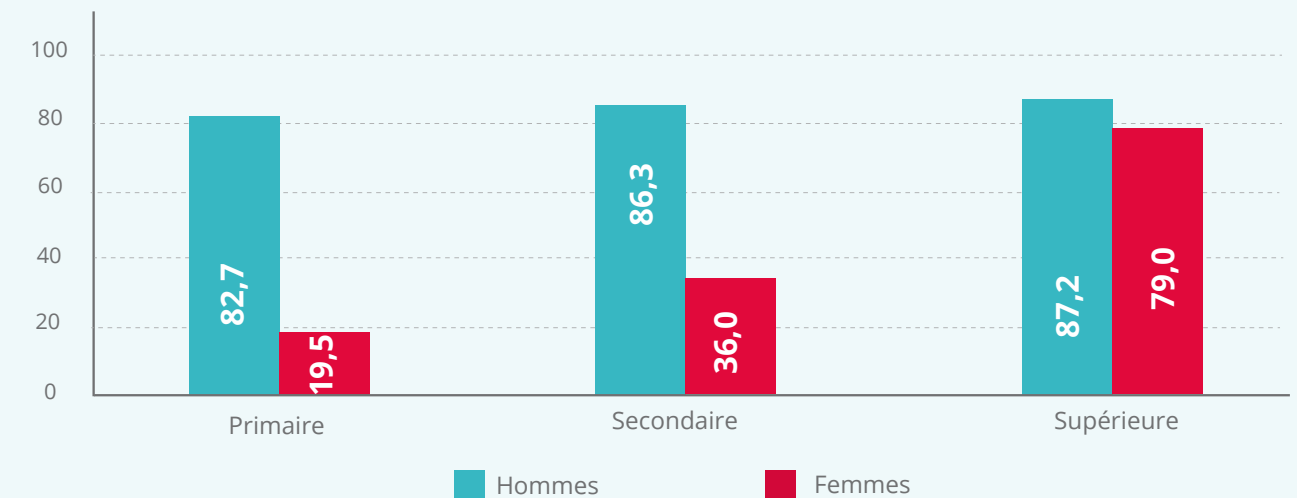
SOURCE : INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE

4 ONEQ, Juin 2014. Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie, Work4Youth No.15, OIT

La prime à l'éducation est très nette pour les femmes

Le niveau d'éducation est un puissant facteur de participation au marché du travail, notamment pour les femmes. Les femmes avec un niveau d'éducation supérieur ont un taux d'activité proche de celui des hommes alors qu'à faible niveau d'éducation (primaire ou moins), la différence de participation entre hommes et femmes est très marquée (respectivement 82,7% et 19,5%). Cela fait ressortir le fait que, à faible niveau d'éducation, les femmes ont un accès limité au marché du travail.

GRAPHIQUE 7 :
TAUX D'ACTIVITE PAR NIVEAU D'EDUCATION ET PAR GENRE, MOYENNE 2009-13, EN POURCENTAGE



SOURCE : ILOSTAT

En effet, c'est lorsque les femmes sont éduquées qu'elles ont le plus de chances d'être actives, avec un taux d'activité de 79% pour les femmes ayant un niveau d'études supérieur contre 87,2% pour les hommes. Bien qu'il soit élevé, ce taux d'activité ne doit pas cacher le fait qu'en volume, les femmes avec un niveau d'études supérieur sont encore peu nombreuses. Le Graphique 3 fait état qu'en moyenne, entre 2007 et 2011, seules 14,2% des femmes de 15-24 ans et 13% des femmes de 25-54 ans ont atteint un niveau d'études supérieur. Ce taux d'activité de 79% pour les femmes ayant un niveau d'éducation supérieur s'applique donc à une population relativement réduite, soit 558.900 femmes en 2017 selon l'INS.

A noter que la population masculine ayant atteint le niveau d'études supérieur est inférieure à celle des femmes, soit 538.500 hommes.

c) Un chômage global élevé et persistant, avec d'importantes disparités selon les régions, les âges, et les niveaux d'éducation

Le taux de chômage est historiquement élevé avec une moyenne de 15% depuis 1991, un point bas à 12,4% en 2007-2008 et des pics à plus de 18% en 1998 et 2011-2012. Le taux de chômage des jeunes est plus du double du taux moyen, notamment pour les jeunes femmes diplômées du supérieur et pour les jeunes hommes diplômés du secondaire. L'ITCEQ estime que le chômage est essentiellement de nature structurelle. Une baisse durable du chômage ne sera possible qu'à travers des réformes structurelles du marché du travail, de la qualification des personnes et de mesures pour stimuler la croissance potentielle de l'économie et améliorer la qualité de la croissance⁵.

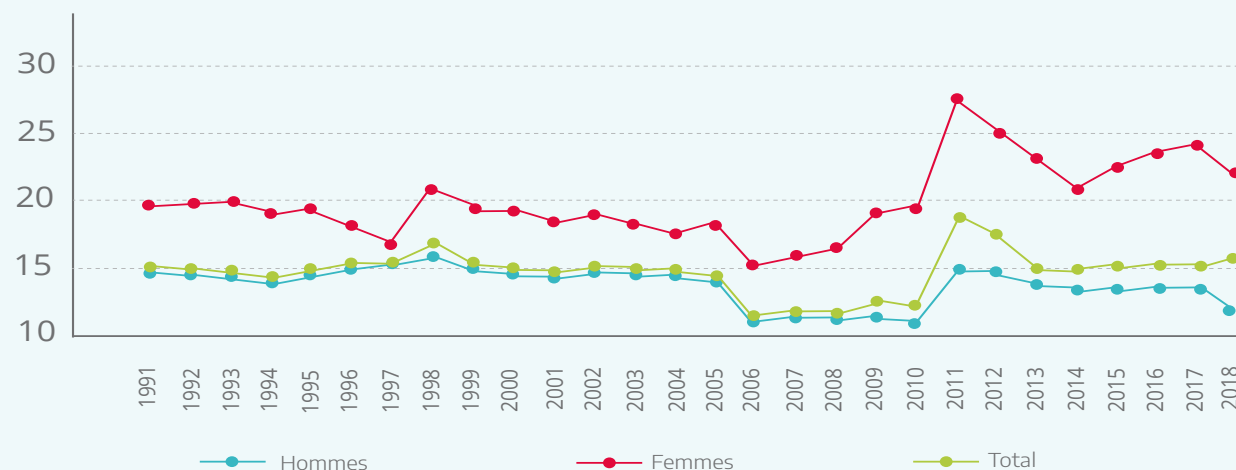
En 2018, le taux de chômage des femmes est supérieur de 10 points à celui des hommes

Le chômage masculin est en baisse tendancielle depuis 1998, malgré le rebond de 2011, et son point bas se situe à 11% en 2010. Le chômage féminin baisse entre 1998 et 2006, lorsqu'il atteint son point bas historique à 15,1%, rebondit fortement en 2011 pour évoluer autour de 21-22% depuis 2014. En 2018, le taux de chômage des femmes est estimé à 22,7 contre 12,5 pour les hommes. Ce différentiel a triplé sur la période 2006-2018. En effet, l'écart de taux de chômage est passé de 3,6 points de pourcentage en 2006 à 10 en 2018.

5 ITCEQ, 2018. Impact des politiques macroéconomiques et sectorielles sur l'emploi, mars.



GRAPHIQUE 8 :
TAUX DE CHOMAGE PAR GENRE, 1991-2018, EN POURCENTAGE

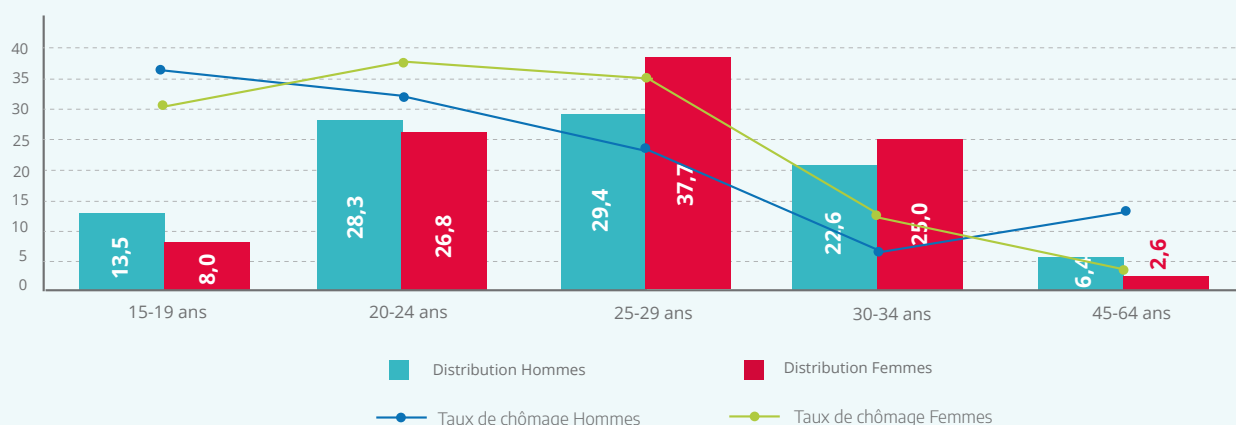


SOURCE : INS & ILOSTAT

La probabilité d'être au chômage est fortement tributaire de l'âge

L'âge est un déterminant important du chômage. Les taux de chômage sont élevés jusqu'à 29 ans, mais baissent fortement par la suite, plus rapidement pour les hommes que pour les femmes. La classe d'âge 20-29 ans concentre la majorité des chômeurs, 58% pour les hommes et 65% pour les femmes. Néanmoins, plus d'un chômeur sur quatre a plus de 30 ans.

GRAPHIQUE 9 :
TAUX DE CHOMAGE PAR GENRE ET CLASSE D'ÂGE, ET REPARTITION DES CHOMEURS PAR CLASSE D'ÂGE, MOYENNE 2007-2012, EN POURCENTAGE



SOURCE : INS & ILOSTAT

Près de 60% des chômeurs de 15 à 29 ans sont des chômeurs de longue durée

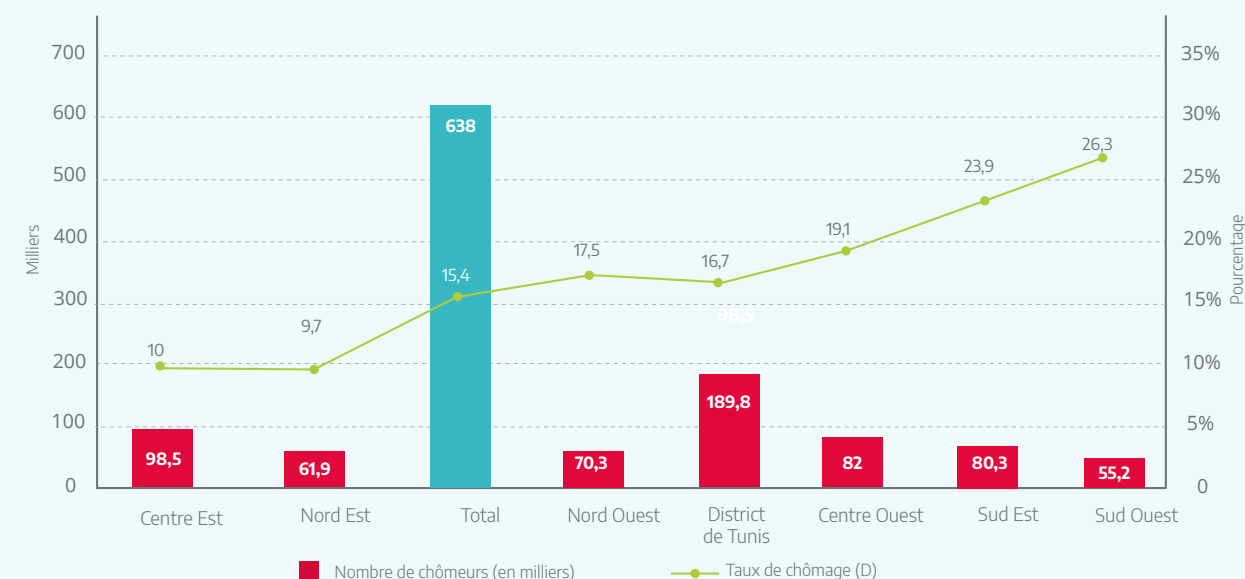
Le chômage est le plus souvent un chômage de longue durée. L'enquête ONEQ/BIT (2014) indique que plus de la moitié (57,8%) des chômeurs de 15 à 29 ans sont à la recherche d'emploi depuis plus d'un an, et 18,1% depuis plus de 36 mois⁶. Très peu de jeunes obtiennent un emploi dans la première année de recherche. Pour une majorité d'entre eux, entre 12 et 36 mois sont nécessaires pour trouver un emploi. Des périodes de chômage aussi longues et précoces dans la carrière d'une personne portent préjudice à ses perspectives professionnelles sur le long terme du fait de la perte graduelle des compétences professionnelles et sociales et du manque d'expérience professionnelle.

Cinq régions enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale, notamment dans le Sud et l'Ouest.

Les disparités du taux de chômage sont marquées entre les principales régions du pays. Cinq régions connaissent un taux de chômage plus élevé que la moyenne nationale, principalement à l'Ouest et au Sud. Le Sud-Ouest est la région la plus touchée par le chômage (26,3%) et le Centre-Est est la moins touchée (9,7%), avec des écarts plus marqués par gouvernorat (7,5% à Monastir et 32,4% à Tataouine). La migration interne vers le Grand Tunis a contribué à augmenter le taux de chômage pour les 15-29 ans à 40% dans ce district en 2015. Le taux de chômage pour 9 gouvernorats sur 24 est en dessous de 12%, visé par le plan quinquennal 2016-2020.

6 ONEQ. Juin 2014. Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie, Work4Youth No.15, OIT

GRAPHIQUE 10 :
TAUX DE CHOMAGE PAR REGION (EN POURCENTAGE)
ET NOMBRE DE CHOMEURS (EN MILLIERS), 2018 (T2)



SOURCE : INS

En termes d'évolution, entre 2011 et 2015, les régions dont le taux de chômage a diminué le plus sont les régions côtières, particulièrement le Nord-Est et le Centre-Est, où se concentre l'activité économique, ainsi que le Centre-Ouest, qui était la région la plus pauvre et rurale en 2010 (avec 32% de la population sous le seuil de pauvreté). Dans ce dernier cas, c'est plus la variation de la force de travail (migration ou abandon de la recherche d'emploi) que la création d'emploi qui explique la baisse du taux de chômage. Dans la région du Sud-Est, le taux de chômage ne se résorbe que très lentement avec une persistance de taux très élevés pour les plus jeunes. Les taux de chômage restent les plus élevés du pays au Sud-Ouest, particulièrement chez les plus jeunes (plus de 50%).

Le chômage progresse fortement avec le niveau d'éducation

Le stock des chômeurs qui a augmenté d'un tiers après 2010, et au-delà de son niveau particulièrement élevé, revêt une nouvelle structure totalement différente de celle des années 70 : les chômeurs diplômés du supérieur représentent en 2015 40% de la totalité des 630.000 chômeurs, alors que les chômeurs diplômés du supérieur en 1975 ne représentaient que 0,2% des 119.000 chômeurs.

Entre 1975 et 2015, alors que la population tunisienne a doublé, le nombre de chômeurs s'est multiplié par 5, passant de 119.000 à 630.000. La proportion des chômeurs de niveau supérieur s'est multipliée de plus de 235 fois, passant de 0,2% à 40%. La proportion des chômeurs analphabètes qui représentait 41,5% a chuté jusqu'à 7,1%.

Les taux de chômage progressent fortement avec le niveau d'éducation, notamment pour les femmes, et pour les hommes jusqu'au niveau du secondaire complet. De fait, le nombre de chômeurs avec un diplôme du secondaire ou du supérieur a progressé de près de 10 points en moyenne annuelle entre 2007-2012, et plus rapidement pour les femmes que pour les hommes.

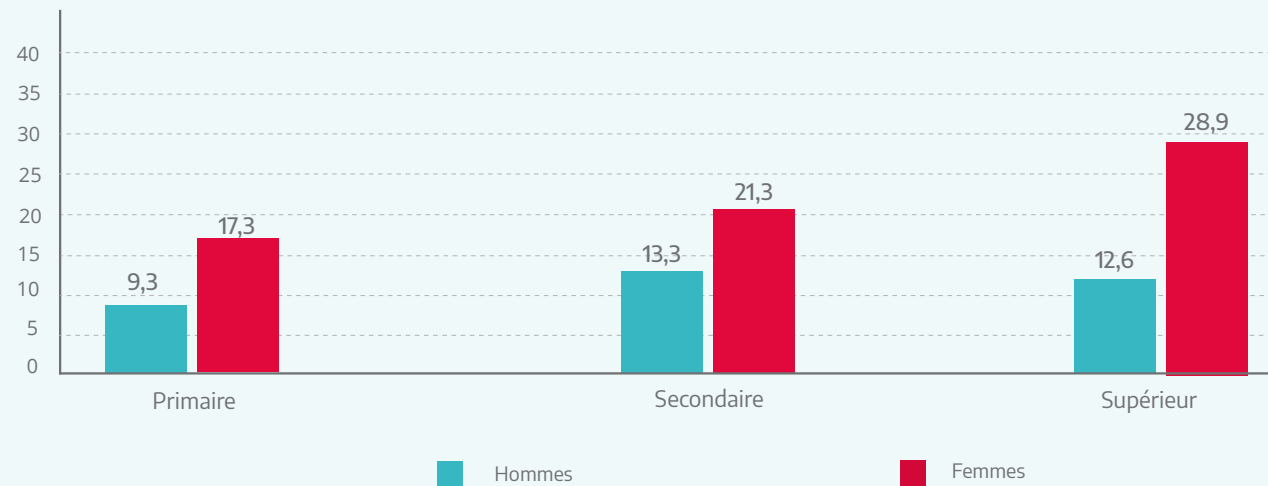
Le taux de chômage des jeunes diplômés est non seulement élevé, mais également de longue durée (près de 60% des chômeurs de 15 à 29 ans sont des chômeurs de longue durée) ; cependant il se rapporte à une population active réduite, avec un salaire de réserve et des attentes élevées eu égard à leur niveau de formation.

La situation dans l'emploi des Tunisiens ayant atteint un niveau d'éducation secondaire de deuxième cycle est ambivalente. Ceux-ci font face à un fort risque de chômage, notamment pour les hommes. Pour ces derniers, sur la période 2013-2016, huit chômeurs sur dix ont au maximum un diplôme du secondaire, et cinq sur dix pour le seul diplôme du secondaire deuxième cycle. Pour les femmes au chômage, six sur dix ont un diplôme du supérieur et trois sur dix ont un diplôme du secondaire deuxième cycle. Cependant, le nombre de chômeurs femmes avec un diplôme du supérieur a fortement baissé entre 2013 et 2016 de près de 12%, alors que le nombre de chômeurs masculins a augmenté, notamment pour ceux avec seulement une éducation primaire.

Il y a donc bien une spécificité du chômage des diplômés du supérieur, mais essentiellement pour les femmes. La proportion de femmes au chômage avec une éducation supérieure est nettement plus importante que la proportion de femmes occupée avec un diplôme du supérieur (21,1 points). Parmi les hommes, le chômage est majoritairement lié à un diplôme du secondaire.



GRAPHIQUE 11 :
TAUX DE CHOMAGE PAR GENRE ET NIVEAU D'EDUCATION, 2014, EN POURCENTAGE

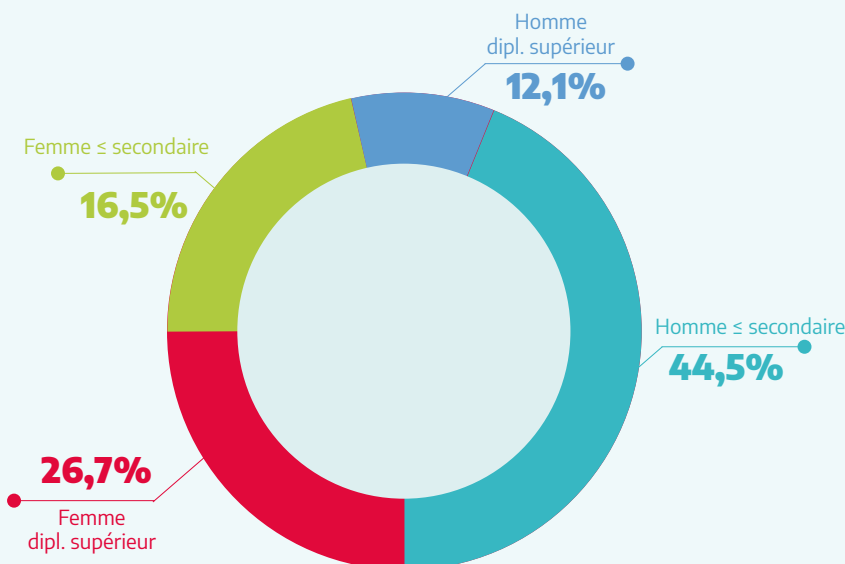


SOURCE : INS, RECENSEMENT RGPH 2014 & ILOSTAT

En 2016, pour l'ensemble des chômeurs, 45% sont des hommes avec au mieux un niveau secondaire et 27% des femmes avec un diplôme du supérieur ; ensemble, ces deux catégories représentent plus de 70% du total des chômeurs. Les hommes au chômage avec un diplôme du supérieur sont deux fois moins nombreux que les femmes avec ce même diplôme, tandis que les femmes au chômage avec au mieux un diplôme du secondaire sont près de 3 fois moins nombreuses que les hommes avec ce même diplôme.

Cependant, les diplômés du supérieur ne sont pas égaux face au risque de chômage. Près de 60% des chômeurs de l'enseignement supérieur sont issus des filières sciences humaines, droit, économie, gestion et sciences exactes alors que les ingénieurs en informatique sont les moins touchés. Ces différences suggèrent l'importance des dispositifs d'orientation professionnelle.

GRAPHIQUE 12 :
REPARTITION DES CHOMEURS PAR GENRE ET PAR NIVEAU D'EDUCATION, EN POURCENTAGE, 2016



SOURCE : INS

d) Un phénomène de découragement de plus en plus répandu

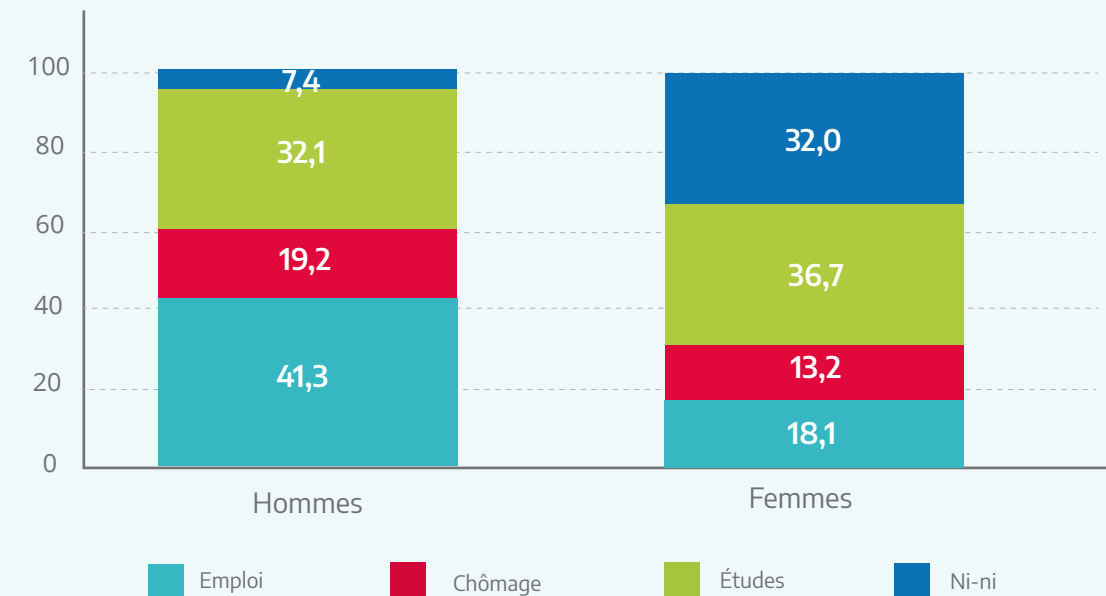
Les NEETs, jeunes ni en éducation, formation ou emploi

La catégorie des « ni-ni » est utilisée pour estimer la population découragée. Elle s'applique plus particulièrement à la tranche d'âge 15-29 ans, c'est-à-dire à la population jeune en transition sur le marché du travail, entre éducation (y compris supérieur et formation professionnelle) et accès à l'emploi. Les profils d'activité de la population 15-29 ans (Graphique 13) indiquent qu'un tiers des jeunes poursuit des études ; un peu moins d'une femme sur cinq occupe un emploi contre deux hommes sur cinq ; 13% des femmes sont à la recherche d'un emploi contre 19% pour les hommes.

Un point particulier à souligner est l'importance de la catégorie des « ni-ni », ou NEET pour les femmes : 32% d'entre elles rentrent dans cette catégorie contre 7,4% des jeunes hommes. Ce sont autant de jeunes femmes et jeunes hommes qui n'ont ni emploi, ni d'études à poursuivre, ni à la recherche d'un emploi (catégorie ni-ni, ou NEET).

Il y a donc bien des obstacles spécifiques à l'intégration sur le marché du travail pour les femmes, qui ont été mentionnés précédemment, tels que les charges liées à la maternité, l'absence d'un dispositif de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et la pression de la société, qui méritent toutefois d'être étudiées plus en profondeur.

GRAPHIQUE 13 :
DISTRIBUTION DE LA POPULATION EN AGE DE TRAVAILLER 15-29 ANS, PAR GENRE ET SITUATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL, 2014, EN POURCENTAGE



SOURCE : INS ET ILOSTAT, ET ENQUETE BIT/ONEQ 2014

Il est à noter que l'INS ne publie pas de données régulières sur la proportion de jeunes en situation de ni-ni, ces chiffres sont le résultat d'une étude spécifique (Enquête BIT/ONEQ 2014). Ils sont néanmoins cohérents avec une moyenne calculée pour 6 pays (Algérie, Costa Rica, Égypte, Serbie, Sri Lanka et Turquie) pour 2014-2015 qui établit le taux de NEET pour les jeunes hommes (15-24) à 15,9%, et à 30,6% pour les jeunes femmes.

Malgré la participation croissante des femmes au marché du travail, le découragement féminin reste encore prévalant pour la tranche 15-34 ans. En effet, la population active de cette tranche d'âge a baissé plus que proportionnellement à la baisse de la population sans aucune indication sur la prolongation des études pendant cette période. En outre, ces chiffres cachent des évolutions divergentes entre les femmes selon leur situation géographique et particulièrement leur niveau d'éducation.

Le phénomène de découragement en croissance

Le Tableau 1 propose une estimation du phénomène de découragement, semblable à celui des ni-ni, à cela près que la tranche d'âge considérée est plus large, 15-34, alors que la norme est d'analyser les ni-ni sur la tranche d'âge 15-24, voire 15-29. En élargissant la tranche d'âge aux 15-34, le risque est d'inclure au dénominateur une large population (les 30-34) et au numérateur une population extrêmement réduite, celle des étudiants de 30 à 34 ans, ce qui peut aboutir à surestimer le phénomène observé. Sur ces bases, le pourcentage de la population masculine 15-34 ans qui n'est ni scolarisée ni dans la force de travail serait passée de 5% en 2011 à 11% en 2015, correspondant à un retrait du marché du travail de 113.000 hommes en 4 ans – il s'agit là bien d'un retrait du marché du travail et non une conséquence de l'émigration, en ce sens que ce chiffre est basé sur la population résidente de 15 à 34 ans.

En contrepartie, ce même taux chez les femmes aurait baissé de 43% en 2011 à près de 37% en 2015 grâce à l'absorption massive par le secteur public de jeunes femmes diplômées. Au total, l'arrivée massive sur le marché du travail des jeunes femmes diplômées du supérieur aurait neutralisé le départ des hommes (expliqué entre autres par le phénomène de découragement), de sorte qu'au total, le pourcentage de la population exclue totale n'a pas varié entre 2011 et 2015.



TABLEAU 1 :
ESTIMATIONS DU PHENOMENE DECOURAGEMENT, POUR LES 15-34 ANS

	2011	2015	Variation	Sources/ commentaires
Total population 15-34	3.878.021	3.719.118	-4%	INS
Total hommes	1.941.337	1.832.436	-6%	INS
Total femmes	1.936.684	1.886.682	-3%	INS
% femmes/total	50%	51%		
Population active 15-34	1.924.924	1.809.609	-6%	INS
Total hommes	1.387.731	1.160.000	-16%	INS
Total femmes	537.193	649.608	21%	INS
% femmes/total force de travail	28%	36%		
Taux d'activité femmes	28%	34%		
Chômeurs total 15-34	620.399	505.344	-19%	INS
Chômeurs hommes 15-34	462.479	262.557	-43%	INS
Chômeurs femmes 15-34	157.920	242.787	54%	INS
% femmes/total	25%	48%		
Travailleurs total 15-34	1.304.525	1.304.264	0%	INS
Travailleurs hommes 15-34	925.252	897.443	-3%	INS
Travailleurs femmes 15-34	379.273	406.821	7%	INS
% femmes/total	29%	31%		
Inactifs 15-34 Total	1.993.904	1.909.509	-4%	Calculé
Inactifs hommes 15-34	553.606	644.627	16%	
Inactifs femmes 15-34	1.339.491	1.237.074	-12%	
% femmes/total	72%	65%		
Élèves du secondaire (gen+tech) total	737.966	707.478	-4%	Estimé depuis données INS
Garçons	339.465	323.994	-5%	Estimé depuis données INS
Filles	398.502	383.484	-4%	INS ; 2015 : Imputé depuis ratio 2011
% femmes/total	54%	54%		
Étudiants total (public)	330.541	294.486	-11%	MESRS
Garçons	121.477	114.850	-5%	MESRS
Filles	209.064	179.636	-14%	MESRS ; 2015 : imputé depuis ratio 2011
% femmes/total	63%	61%		
Population exclue				
Inactifs et pas à l'école 15-34, total	925.397	907.545	-2%	Calculé
Hommes	92.664	205.784	122%	
Femmes	832.732	701.762	-16%	
% femmes/total	90%	77%		
Population exclue, 15-34				
Total en % de la population	24%	24%		
Hommes en % population masculine	5%	11%		
Femmes en % population féminine	43%	37%		

1.3 L'accès à l'emploi est sujet à des contraintes structurelles

Une conjoncture économique en berne pèse sur le marché du travail depuis plusieurs années. La création d'emploi est ralentie depuis 2010, sauf pour l'emploi public, qui a augmenté dix fois plus que l'emploi privé. La faiblesse de la croissance économique explique l'essentiel de la faible croissance de l'emploi. Toutefois, à ce ralentissement conjoncturel, des défis structurels bien antérieurs persistent relatifs au contenu même de la croissance et à une demande de travail portée sur les qualifications moyennes, notamment dans l'industrie et les services informels. En ce qui concerne l'accès à l'emploi, les hommes sont favorisés par rapport aux femmes.

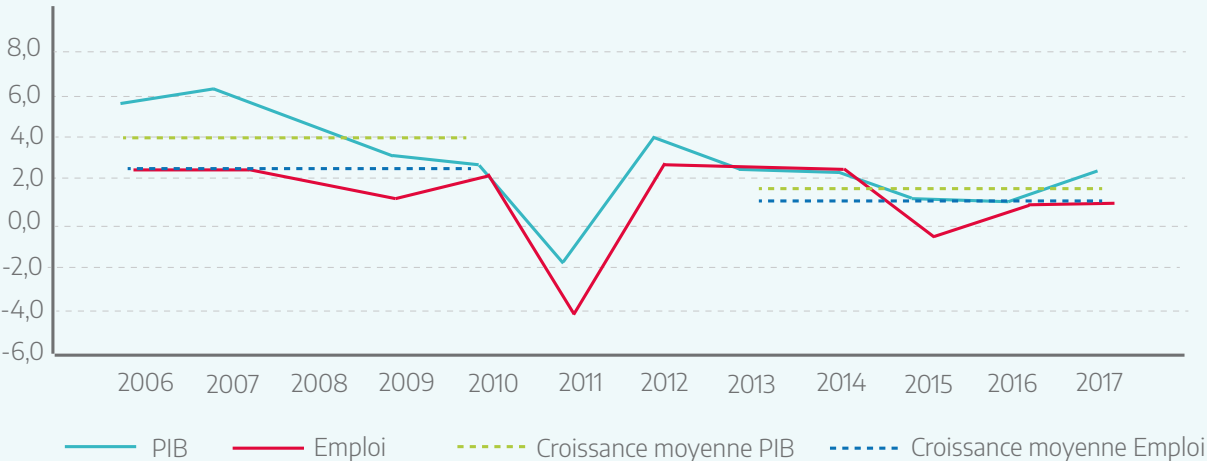
Le taux d'emploi des hommes (82,4%) est comparable à la moyenne OCDE (86%), mais celui des Tunisiennes (27,7%) reste très inférieur (68%). Pour ceux ayant un emploi, de fortes dualités persistent entre l'emploi formel et informel, privé et public, et par taille d'entreprise. La part de l'informel est d'environ un tiers de l'emploi total. Par ailleurs, l'emploi est polarisé entre les petites entreprises (qui représentent 28% de l'emploi) et les grandes entreprises (44%), avec une faible participation des entreprises de taille moyenne.

Il existe, par ailleurs, un fort écart de salaire entre le salaire moyen de la fonction publique et le salaire moyen du secteur privé non agricole. Finalement, l'activité économique et l'emploi sont concentrés dans les zones de la capitale et du littoral. Ces différents éléments indiquent que la qualité de l'emploi n'est pas optimale pour tous. Ces constats attirent l'attention sur l'importance d'agir non seulement sur les conditions nécessaires à l'accélération de la croissance, mais aussi sur les leviers d'une croissance inclusive et créatrices d'emplois décents.

a) Le rythme de création d'emploi s'est ralenti de façon significative depuis 2011

La faiblesse de la croissance économique (1,8% par an en moyenne pour la période 2013-2017 alors qu'elle était en moyenne de 4,4% par an pour 2006-2010) explique l'essentiel de la faible croissance de l'emploi dans la période plus récente. La croissance moyenne de l'emploi a atteint 1,4% par an depuis 2013 alors qu'elle atteignait 2,3% par an sur la période 2006-2010.

GRAPHIQUE 14 :
PRODUIT INTÉRIEUR BRUT CONSTANT ET EMPLOI, EN VARIATION ANNUELLE, 2006-2017,
EN POURCENTAGE



SOURCE : INS pour EMPLOI, FMI pour PIB

Ces chiffres indiquent que pour une variation de 1 point du PIB, on constate une variation de 0,8 point de l'emploi sur la période 2006-2017. Autrement dit, 1 point de croissance crée en moyenne 16.000 emplois dont 6.000 pour les diplômés. Ce coefficient est élevé car il indique que la part de l'augmentation de la productivité (0,2%) est faible. Il est également élevé en comparaison internationale puisque des coefficients de l'ordre de 0,3 à 0,6 sont courants dans les pays développés et de l'ordre de 0,15 à 0,3 dans les pays émergents⁷. A noter que cette relation suit les territoires de l'activité économique. L'emploi est généré principalement dans la région de Tunis et le long du littoral, ce qui entraîne d'importants mouvements de population, principalement jeune, d'Ouest en Est.

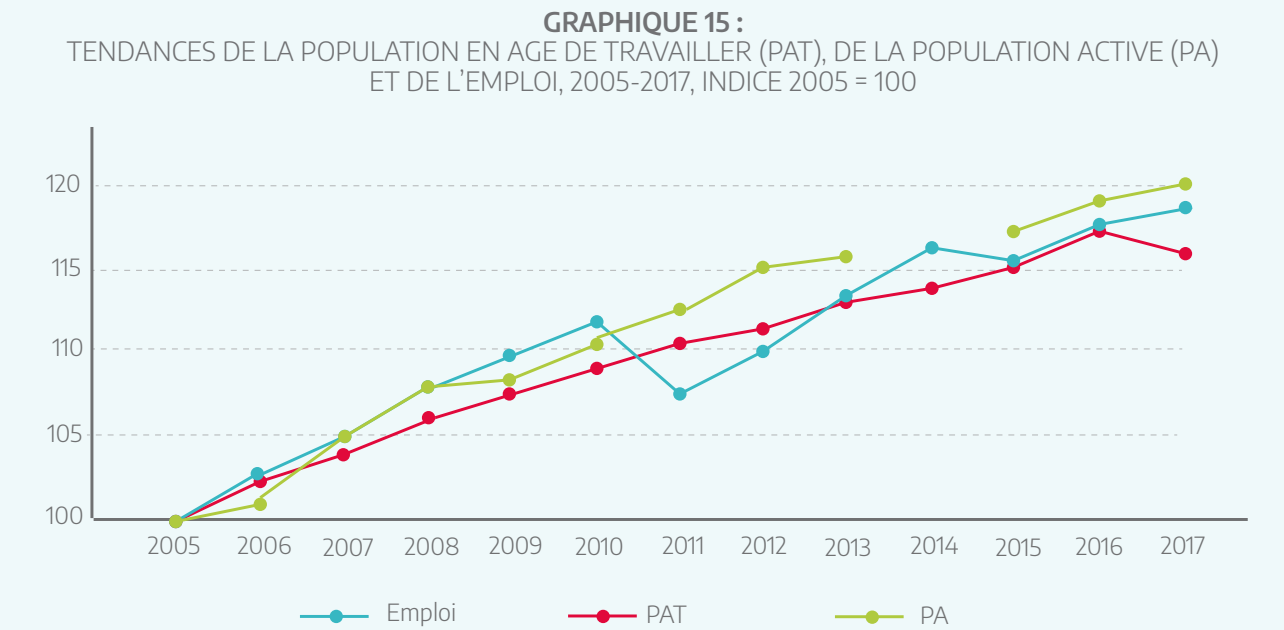
L'amélioration de la croissance en 2018, qui devrait se poursuivre en 2019 et les années suivantes, pourrait entraîner une amélioration de la quantité d'emplois créés. Toutefois, la question est de savoir si ce rythme sera suffisant pour faire reculer le chômage et en même temps améliorer la productivité moyenne du travail, vecteur essentiel d'une meilleure qualité de l'emploi.

7 Zidong, A. et al, 2016, "Does growth create jobs? Evidence for advanced and developing economies" IMF Research Bulletin, Vol.17, No. 3, September.



b) L'emploi augmente moins vite que la population active

Sur les douze dernières années (2005-17), la population en âge de travailler a augmenté à un rythme annuel moyen de 1.1%, identique à celui de l'emploi. Cependant, la pression sur le marché du travail s'accroît du fait d'une augmentation plus rapide de la population active à partir de 2010, expliquée essentiellement par l'augmentation des taux d'activité des femmes. Le Graphique 15 illustre ces tendances.



Du fait de la conjoncture économique difficile, le niveau de création d'emplois enregistré au cours de la période 2011-2017 a connu une baisse relativement importante de 62% en comparaison de la période 2007-2010, tandis que l'offre additionnelle de travail subissait également une baisse de 46%⁸. Malgré ces baisses, la tension sur l'emploi s'est accentuée, passant d'un déficit moyen de 15.525 sur la période 2007-2010 à un déficit moyen de 19.100 emplois sur la période 2011-2018.

TABLEAU 2 :
COMPARAISON DU DEFICIT MOYEN ENTRE OFFRE ET DEMANDE DU TRAVAIL,
ENTRE 2007-10 ET 2011-17

	2007-2010	2011-2017
Création d'emploi (moyenne annuelle)	68.125	25.800
Offre additionnelle (moyenne annuelle)	83.650	44.900
Déficit	15.525	19.100

c) Des taux d'emploi progressifs avec l'âge, mais qui restent bas pour les femmes

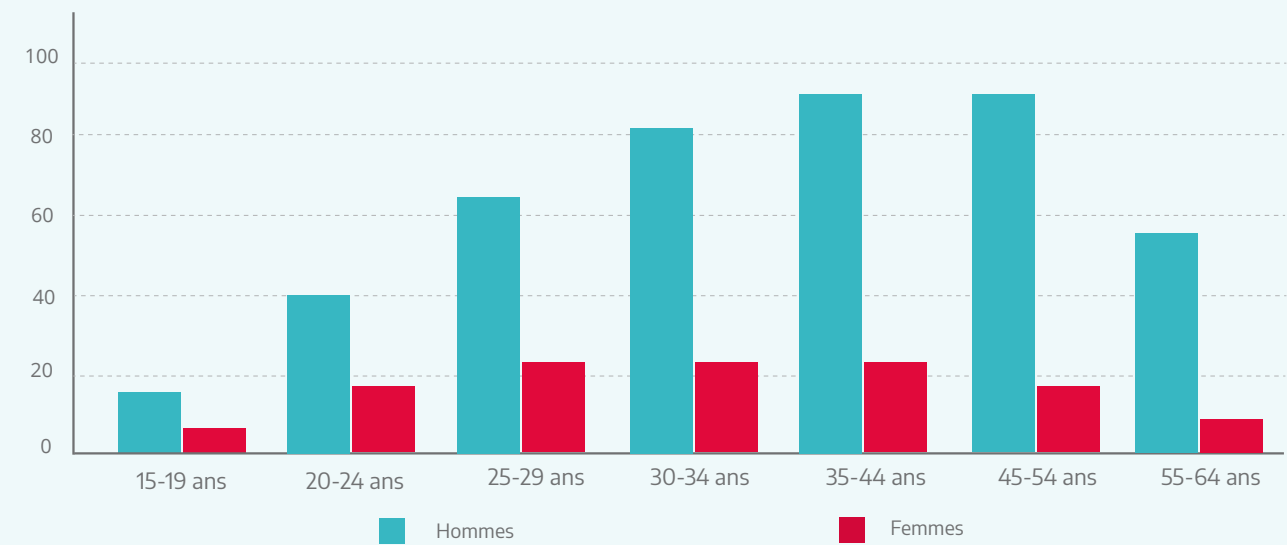
Le taux d'emploi mesure le rapport entre la population occupée et la population en âge de travailler. Il traduit en premier lieu le potentiel d'emplois d'une économie. Toutefois, cet indicateur est avant tout un indicateur quantitatif, qui ne renseigne en rien sur la qualité de l'emploi.

L'analyse des taux d'emploi en Tunisie rejoint celle des taux d'activité en ce qui concerne les segmentations liées au genre et au niveau d'éducation.

Les taux d'emploi sont fortement progressifs avec l'âge (Graphique 16). Les taux sont faibles jusqu'à 24 ans, en raison de la scolarisation mais aussi de l'inactivité, s'élèvent jusqu'à 54 ans pour les hommes et 34 ans pour les femmes, puis retombent rapidement. Cependant, le taux d'emploi des femmes est en moyenne trois fois moindre que celui des hommes, ce qui reflète la difficulté rencontrée par les femmes à décrocher un emploi.

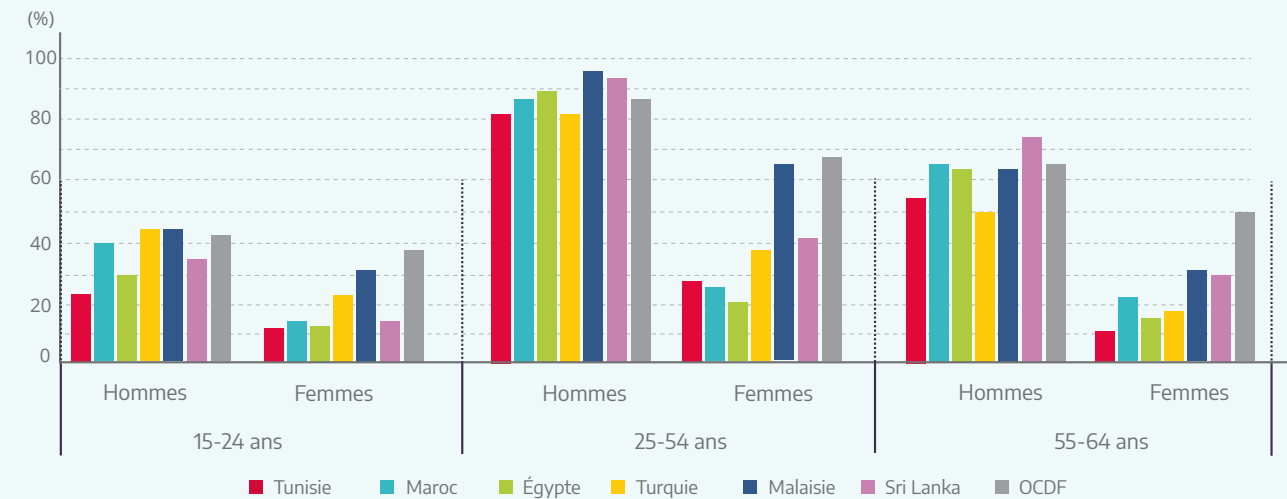
⁸ Voir Graphique 5 pour une évolution des taux de participation sur les années concernées.

GRAPHIQUE 16 :
TAUX D'EMPLOI (POPULATION 15+) PAR GENRE ET CLASSES D'ÂGE,
MOYENNE 2009-12, EN POURCENTAGE



A titre de comparaison, le Graphique 17 propose les taux d'emploi pour une sélection de pays. La Tunisie est parmi les pays qui enregistrent les taux les plus faibles –même par rapport à des pays de la région (Maroc, Égypte, etc.) –pour toutes les classes d'âge, en particulier pour les femmes, quelle que soit la tranche d'âge concernée.

GRAPHIQUE 17 :
COMPARAISON DES TAUX D'EMPLOI PAR AGE ET PAR GENRE, 2012-16,
PAYS SELECTIONNES, EN POURCENTAGE

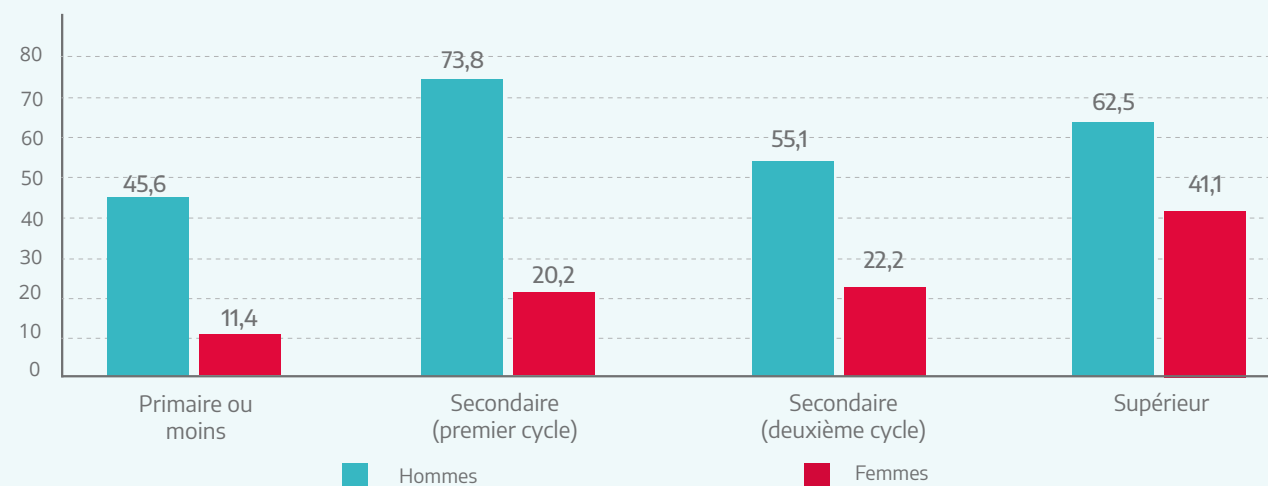


La dynamique de l'emploi influe sur celle de la population. Dans les régions à croissance plus rapide de l'emploi (District de Tunis, Nord-Est et Centre-Est), l'accroissement de la population est également plus rapide, car elle attire de la population. Inversement, dans les régions à faible croissance de l'emploi (Nord-Ouest, Centre-Ouest et Sud-Est), la population totale croît moins vite en raison du départ de la population.

Les taux d'emploi sont fortement progressifs avec le niveau d'éducation pour les femmes et dans une moindre proportion pour les hommes, notamment pour ceux ayant un niveau d'instruction secondaire (premier cycle). La prime à l'éducation est nette pour les femmes, pour qui un niveau d'études supérieur permet d'atteindre un taux d'emploi de plus de 40%. Pour les hommes, la situation est plus nuancée, puisque le taux d'emploi maximum (73,8%) est atteint pour un niveau secondaire de premier cycle, alors que les hommes ayant atteint un niveau d'études supérieur ont un taux d'emploi de 62,5%.



GRAPHIQUE 18 :
TAUX D'EMPLOI PAR NIVEAU D'INSTRUCTION ET PAR GENRE,
MOYENNE 2007-2010, EN POURCENTAGE



SOURCE : INS & ILOSTAT

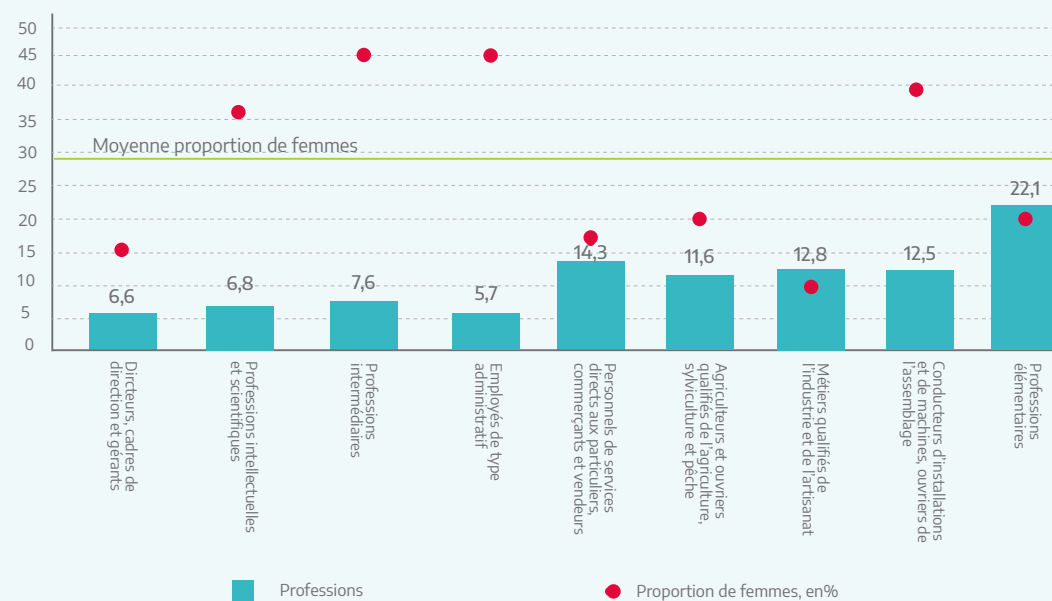
Si une éducation secondaire de premier cycle favorise l'emploi pour les hommes, il ne s'agit généralement pas d'emplois décents. En effet, les chiffres élevés pour les taux d'emploi masculin pour des niveaux d'éducation bas et intermédiaires sont des avertissements sur la qualité des emplois, en ce sens qu'ils traduisent une forte demande de main-d'œuvre pour des emplois peu qualifiés et donc peu productifs, et probablement informels.

d) L'économie tunisienne génère trop d'emplois de faible qualité

La demande de travail est majoritairement orientée vers des qualifications et des professions de qualifications moyennes, ce qui contraste avec le niveau d'éducation croissant de la population.

Près de 80% de l'emploi est composé par des métiers de qualification moyenne à faible – les professions élémentaires comptent pour 22% de l'emploi et les métiers ouvriers pour 13% – alors que 80% des 15-24 ans ont un niveau d'éducation secondaire ou supérieur. En moyenne (Graphique 19), les femmes représentent 25% des travailleurs et sont particulièrement présentes dans les professions intermédiaires (45,3%), dans les employés de type administratif (45,4%) et dans les professions intellectuelles et scientifiques (37,2%). De manière surprenante, elles sont aussi nombreuses dans la catégorie des conducteurs d'installations et de machines (38,4%). Elles sont en revanche très peu représentées pour les positions de direction et gérance (15,0%).

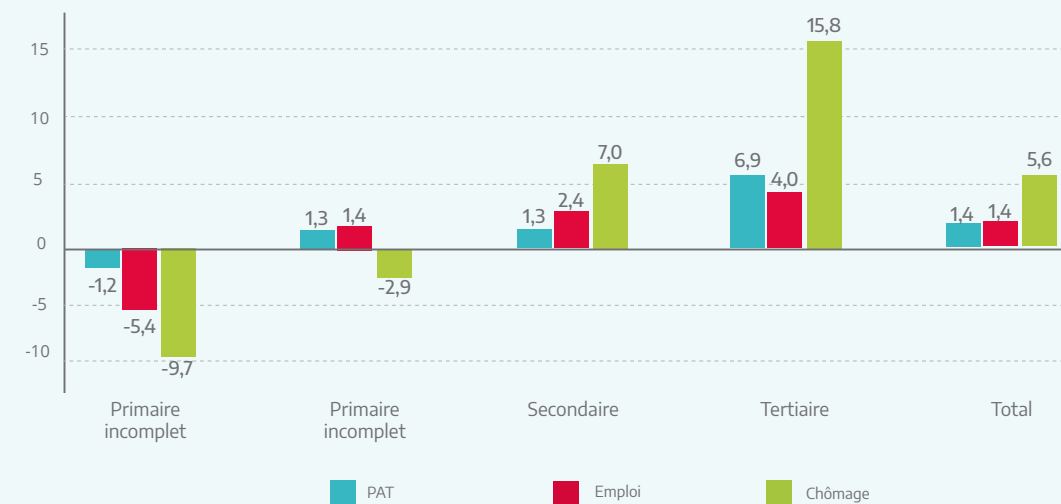
GRAPHIQUE 19 :
REPARTITION DES EMPLOIS PAR PROFESSION (CITP-08)
ET PROPORTION DE FEMMES, EN POURCENTAGE, 2012



SOURCE : INS & ILOSTAT

Cette tension entre offre et demande se traduit par un chômage élevé des diplômés. Le Graphique 21 montre que, entre 2006 et 2013, malgré la baisse importante à la fois de la population en âge de travailler non éduquée (-1,2%) et de l'emploi non qualifié (-5,4%), la hausse de l'emploi qualifié (+4%) n'est pas en mesure d'absorber la hausse de la main-d'œuvre hautement qualifiée (6,9%). En conséquence, le nombre de chômeurs diplômés du supérieur a augmenté de 15,8% sur la période 2006-2013. Autrement dit, la mutation tant du côté de l'offre que de la demande est en cours, mais l'offre de travail qualifiée augmente plus rapidement que la demande.

GRAPHIQUE 20 :
TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN DE LA POPULATION EN AGE DE TRAVAILLER,
DE L'EMPLOI ET DU CHOMAGE, PAR NIVEAU D'EDUCATION, 2006-13, EN POURCENTAGE

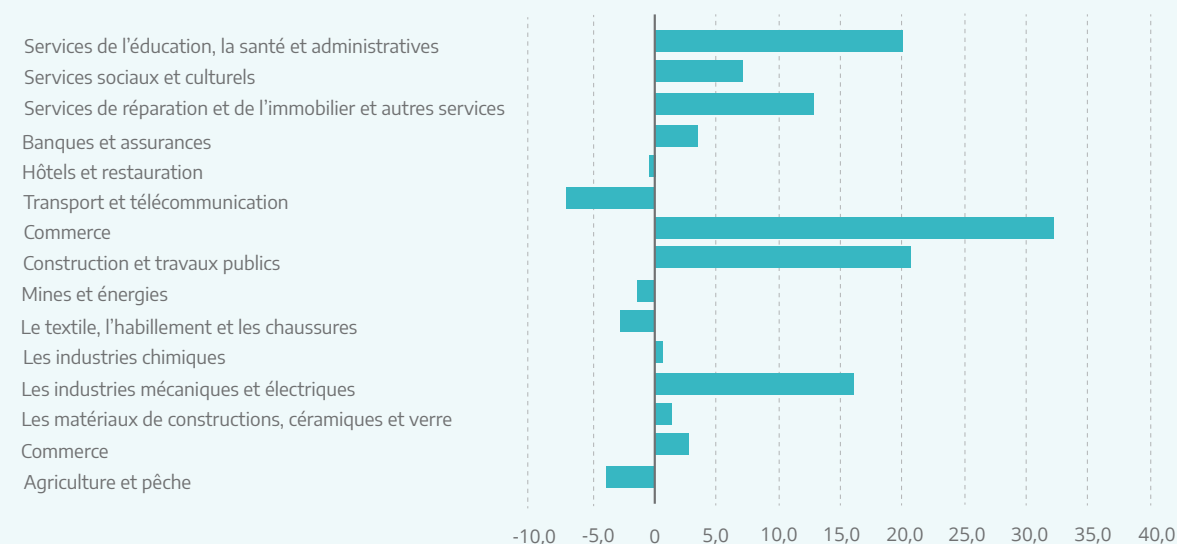


SOURCE : ILOSTAT

La création d'emploi est largement dominée par les activités de services et à forte prévalence d'emplois informels (construction, commerce)

L'emploi a augmenté de 175.000 postes entre 2012 et 2016. Le Graphique 21 décompose cette augmentation en pourcentage de la contribution de chaque secteur d'activité. Les secteurs de l'agriculture, de l'industrie du textile et du transport et communication perdent de l'emploi. Le commerce contribue pour 32% à la variation de l'emploi sur cette période, suivi par la construction (20,6%), les services de l'administration, la santé et l'éducation (soit essentiellement la fonction publique) pour 20%, et les industries mécaniques et électriques (16%). Les secteurs à haute productivité tels que les télécoms et le secteur financier, les mines et l'énergie, malgré une croissance forte (sauf télécoms), ne représentaient en 2016 que 7% de l'emploi total. Au total, le secteur des services contribue pour 68% de la variation totale de l'emploi entre 2012 et 2016. L'importance des secteurs à forte proportion d'emploi informel (commerce et construction) dans la création d'emploi illustre le défi de la qualité des emplois créés.

GRAPHIQUE 21 :
CONTRIBUTION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ À LA VARIATION NETTE DE L'EMPLOI,
2012-16, EN POURCENTAGE



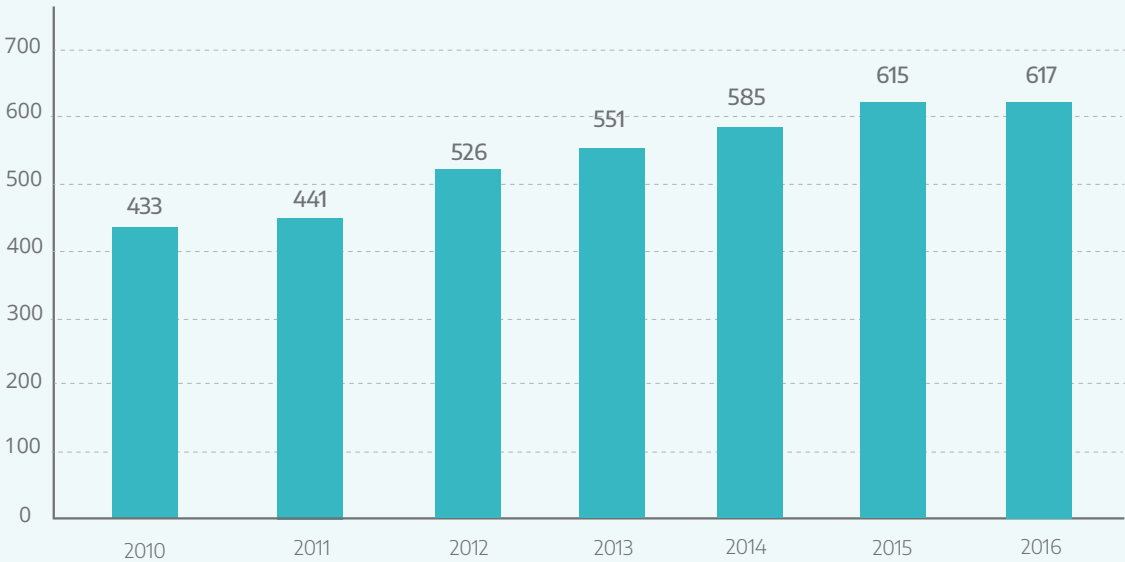
SOURCE : INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE INS



L'emploi dans le secteur de l'agriculture et de la pêche a enregistré une baisse importante (plus de 55.000 emplois perdus entre 2007 et 2017), malgré que le secteur compte pour 15% de l'emploi total et des exportations. L'emploi rural représente à lui seul 30% de l'emploi total, d'où la nécessité de dynamiser ce secteur pour maintenir et développer ces bassins d'emploi, notamment dans des zones qui ont une vocation agricole.

L'emploi dans le secteur public a augmenté fortement après 2011. Quelque 110.000 emplois ont été créés dans le secteur public entre 2010 et 2015 contre 11.000 pour le secteur privé, soit une proportion de 10 pour 1. La part de l'emploi public dans l'emploi total est passée de 21% en 2010 à plus de 24% en 2016. La moyenne pour les pays de l'OCDE est de 21% en 2013. La masse salariale de la fonction publique représente 14% du PIB en 2016 contre une moyenne OCDE de 12%.

GRAPHIQUE 22 :
EMPLOIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE, 2010-2016, EN MILLIERS



SOURCE : IMF

e) L'emploi est polarisé entre micro et grosses entreprises

Le marché du travail tunisien se caractérise par de fortes dualités entre l'emploi formel et informel, privé et public et par taille d'entreprises. L'activité économique et l'emploi sont par ailleurs également concentrés dans certaines régions (les zones du Grand Tunis et du littoral).

Une prépondérance des entreprises unipersonnelles et des petites entreprises

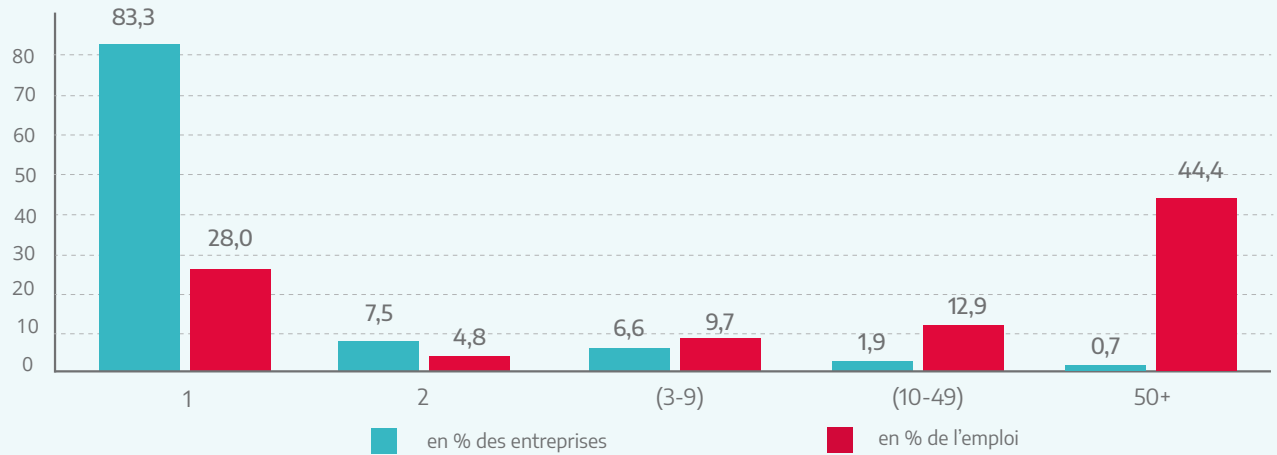
En moyenne sur la période 1996-2010 (Graphique 23), les entreprises sont majoritairement des micro-entreprises de 1 à 9 personnes, qui représentent 97,4 % des entreprises. Toutefois, la distribution des entreprises par taille indique une large prépondérance des micro-entreprises unipersonnelles, qui sont par ailleurs le 2ème pourvoyeur d'emplois, représentant 28% du total des emplois. Cependant, ce type d'entreprises enregistrent des taux de mortalité assez élevés. A l'autre extrême, les entreprises de plus de 50 salariés comptent pour moins de 1% des entreprises, mais rassemblent 44,4% des emplois.

La dynamique de la création d'emploi suit cette répartition. La création nette d'emploi est dominée par les micro-entreprises pour 74%. Cependant, une fois corrigée par l'âge des établissements, la part des grandes entreprises dans la création nette reste plus importante. Les destructions d'emplois sont faibles, mais en contrepartie les créations d'emplois hors entrée de nouvelles micro-entreprises sont également faibles.

Les entreprises de 10 à 49 personnes représentent moins de 2% du total des entreprises et 13% de l'emploi total. Cependant, leur potentiel de croissance est important. C'est pourquoi elles méritent une attention particulière. L'accès au crédit, à des services aux entreprises (formation, gestion, analyse de marché), à l'export et formalités afférentes, constituent autant de domaines qui méritent un examen poussé du point de vue des PME. D'ailleurs, l'ITCEQ argumente clairement dans son rapport⁹ pour un soutien aux petites et moyennes entreprises qui constituent une des clefs pour élever la croissance et créer de l'emploi.

9 ITCEQ, Impact des politiques macroéconomiques et sectorielles sur l'emploi, 2017

GRAPHIQUE 23 :
DISTRIBUTION DES ENTREPRISES ET DES EMPLOIS PAR TAILLE D'ENTREPRISE
(SELON LE NOMBRE DE SALARIES), MOYENNE 1996-2010, EN POURCENTAGE

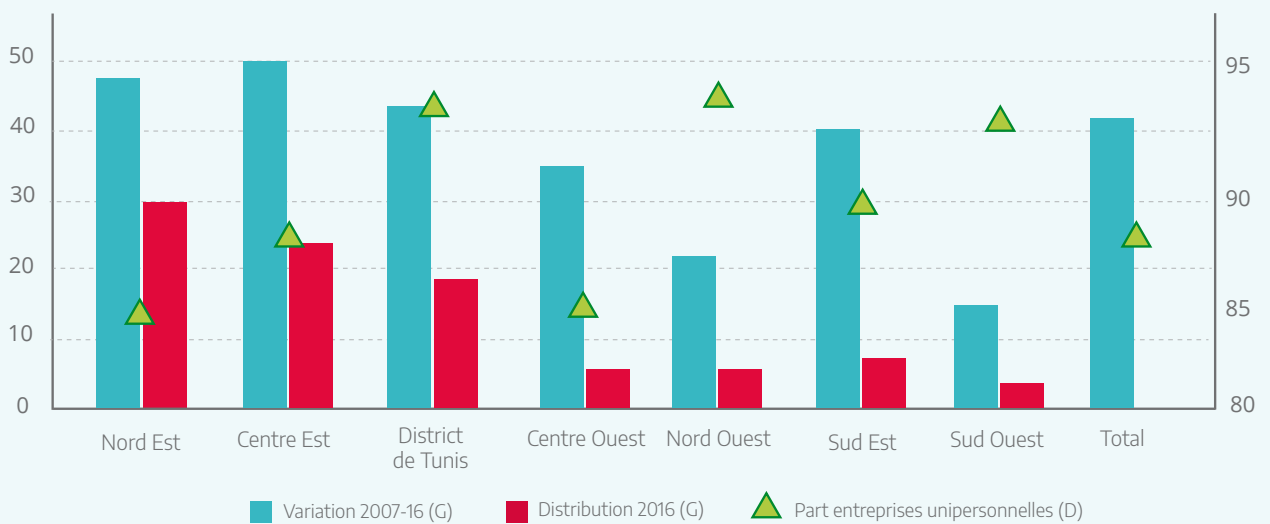


SOURCE : RIJKERS, B. ET AL. "WHICH FIRMS CREATE THE MOST JOBS IN DEVELOPING COUNTRIES: EVIDENCE FROM TUNISIA" POLICY RESEARCH WORKING PAPER NO. 7068, BANQUE MONDIALE

Selon le Répertoire national des entreprises de l'INS, le nombre d'entreprises enregistrées a augmenté de 42% entre 2007 et 2016 (Graphique 24). Seules les 3 régions de l'Ouest sont largement en deçà de ce taux, et apparaissent donc comme les régions les moins dynamiques, avec une part des entreprises comprise entre 3,7% pour le Sud-Ouest et 7,6% pour le Centre-Ouest. Le tissu économique des régions du Nord-Ouest et du Sud-Ouest se caractérise aussi par la prédominance des entreprises unipersonnelles. Il y a donc là matière à approfondir la connaissance du milieu socio-économique de ces régions pour établir si ces micro-entreprises contribuent à la création de richesse ou si elles sont plutôt le reflet d'une situation économique dégradée au sein de laquelle la population est acculée à s'engager dans des activités peu productives et peu à même de les sortir de la pauvreté. En tout état de cause, ceci appelle à renforcer les mesures facilitant la création d'entreprise et le soutien aux initiatives entrepreneuriales, y compris les micro-entreprises unipersonnelles.

Seule une entreprise sur cinq est dirigée par une femme, et ce pour plus de 50% dans le commerce¹⁰. Il en ressort que l'entrepreneuriat est un phénomène majoritairement masculin. Étant donné les contraintes qu'ont les femmes à intégrer le marché du travail, l'entrepreneuriat, l'entrepreneuriat féminin en particulier, représente un potentiel d'emplois et de revenus qu'il est important de faire fructifier par la mise en place de mesures adéquates.

GRAPHIQUE 24 :
VARIATION DU NOMBRE D'ENTREPRISES ENREGISTREES ENTRE 2007 ET 2016, PAR REGION ; REPARTITION
DES ENTREPRISES PAR REGION, 2016 ; ET PART DES ENTREPRISES UNIPERSONNELLES
DANS LE TOTAL EN 2016. EN POURCENTAGE.



SOURCE : INS, RNE 2016

10 MFPE, OIT, 2016. Plan national pour l'entrepreneuriat féminin, version provisoire, mars.



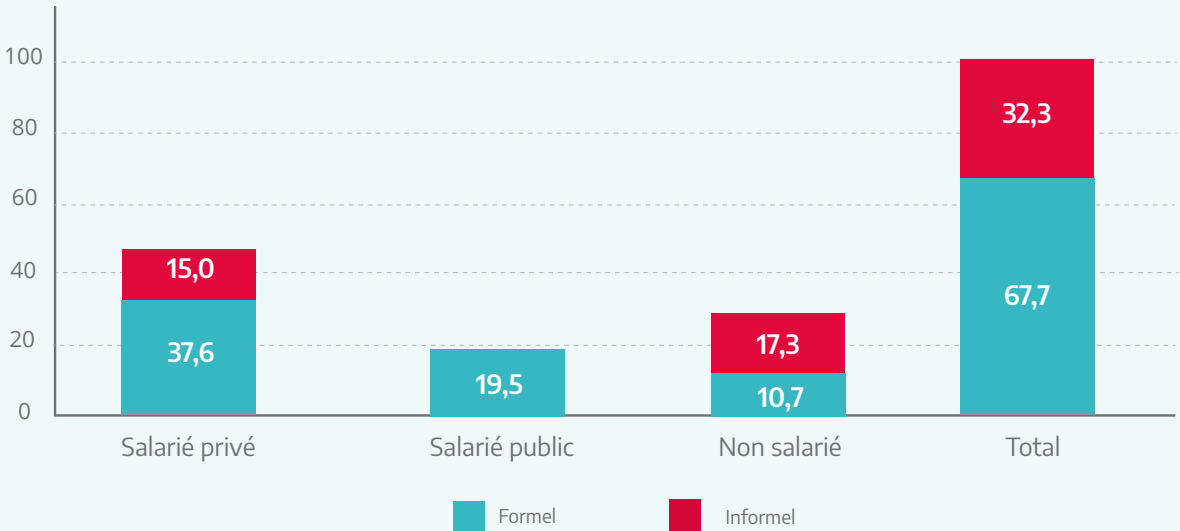
f) L'emploi informel représente près de un tiers de l'emploi total

Les critères de mesure de l'emploi informel varient selon les sources. Selon plusieurs estimations, la part de l'emploi informel est d'environ un tiers de l'emploi total. Rijkers et al.(Banque mondiale, 2014) estiment pour l'année 2010 la part de l'emploi informel à 31,2% parmi les salariés non agricoles et de 12,8% parmi les indépendants. Charmes et al.(CRES et BAD, 2016) estiment à 32,2% pour 2015 la part de l'emploi informel parmi la population occupée, soit plus d'un million de personnes. Pour les deux études, le caractère informel relève de l'absence de paiement de cotisations de sécurité sociale. En 2014, la part de l'emploi informel est de 50% ou plus à Tataouine, Kairouan, Kasserine et Sidi Bouzid. Selon l'enquête ONEQ/BIT, les jeunes sont particulièrement exposés au travail informel et à la précarité, puisque près de 85% des jeunes travailleurs se trouvent dans l'économie informelle.

D'après Charmes et Al (LRES et bad 2016), l'emploi informel est composé à 54% de non-salariés et à 46% de salariés. Les salariés informels du secteur privé représentent 28,5% du total des salariés du privé. L'emploi informel est davantage prévalant parmi les actifs jeunes. La majorité des personnes en emploi informel ont moins de 40 ans. Le taux d'emploi informel parmi les jeunes de 15-19 ans atteint 84% et 42% pour les jeunes de 20-24 ans. Les taux d'informalité sont plus élevés pour les hommes (33%) que pour les femmes (15%), qui, lorsqu'elles travaillent, sont surtout dans le secteur public. En revanche, les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des aides familiales non rémunérées. Près d'un jeune travailleur sur deux n'a pas de contrat écrit et ne bénéficie pas de la sécurité sociale. L'informalité est également liée à la taille des entreprises. Dans les entreprises de moins de 20 personnes, environ 95% de l'emploi est informel.

GRAPHIQUE 25 :

DISTRIBUTION DE L'EMPLOI SELON LE STATUT ET LE SECTEUR, 2015, EN POURCENTAGE



SOURCE : INS ET CHARMES ET AL., 2016

Cette prévalence de l'emploi informel souligne une précarité du travail pour un tiers des actifs occupés alliant conditions de travail vulnérables, faible productivité et rémunération ainsi qu'un accès limité à la protection sociale. L'emploi informel est également une conséquence de la faible croissance de l'emploi formel. Cette situation complique singulièrement la santé financière de la sécurité sociale avec un déficit important de contributions. Elle pose également un problème de couverture de la protection sociale et pèse sur la productivité moyenne du travail.

Les salaires du secteur public ont connu une appréciation après la révolution

L'évolution des salaires réels de la fonction publique a connu une appréciation de 27% depuis 2010 ce qui a entraîné un fort intérêt pour la fonction publique, notamment pour les femmes diplômées du supérieur qui trouvent des conditions de travail plus adéquates. Cet espoir a pu être entretenu suite aux événements de 2011 et aux recrutements massifs décidés en 2012-14. Mais aujourd'hui, cet espoir s'est éteint compte tenu des contraintes budgétaires du pays, notamment l'arrêt de recrutement à la fonction publique suite à la loi de finances de 2017-2018.

1.4 Éléments d'analyse : de nombreuses lignes de segmentation qui définissent autant de groupes cibles et de déficits d'emploi

L'emploi décent librement choisi est une motivation profonde de la révolution de 2011. La réalité est marquée par un chômage élevé et persistant, en particulier pour les jeunes et pour les femmes éduquées. Le retrait du marché du travail (découragement) touche de nombreux jeunes et femmes. Une part importante de la population en âge de travailler n'est donc pas employée en Tunisie.

Ceux qui occupent un emploi, en particulier les jeunes, font également face à des déficits importants, avec une forte précarité de l'emploi, notamment dans le secteur informel ; ce qui induit une vulnérabilité du capital humain. Le marché du travail est caractérisé par une forte segmentation de l'emploi (emploi public –quasiment saturé, emploi privé formel et emploi privé informel) avec de fortes inégalités territoriales et de genre.

Le chômage n'est donc que la partie visible d'une situation beaucoup plus complexe marquée par le découragement et l'emploi de faible qualité. Cette situation est la conséquence d'un appareil économique qui reste basé sur des activités à faible valeur ajoutée alors que la population jeune a fortement évolué par rapport aux générations précédentes en acquérant des qualifications et compétences qui ne sont plus adaptées à ce modèle de développement.

La future Stratégie de l'emploi devra donc couvrir l'ensemble des déficits d'emploi et un prisme plus large de cibles, les jeunes diplômés exposés à une longue période de chômage, les jeunes précocement déscolarisés, les femmes confrontées à l'inactivité, à la discrimination directe et indirecte sur le marché du travail, ainsi que les travailleurs ruraux, très petites entreprises et de l'informel.

Trouver les réponses appropriées devra faire appel à un ensemble de mesures basées sur des études plus approfondies permettant de cerner au mieux ces questions. La suite de ce diagnostic cherche à cerner les dimensions économiques, éducatives et institutionnelles qui pourront, voire devront, faire partie de la palette politique.



2. LES DÉFIS MACROÉCONOMIQUES, SECTORIELS ET RÉGIONAUX

L'économie tunisienne fait face aujourd'hui à des défis conjoncturels et structurels ancrés dans le mode opératoire du régime précédent. Le diagnostic du modèle de développement montre que le modèle de croissance hérité des années 70, celui d'une croissance « tirée par les exportations » et basée sur une main-d'œuvre non qualifiée et à bas salaire, n'a pas résisté au choc de la crise d'endettement des années 80, et a échoué dans sa tentative de restructuration économique des années 90. L'incapacité à adapter la politique de croissance et le maintien du statu quo – aggravé par la corruption et la dégradation de la gouvernance – a fait que la Tunisie n'a pas été en mesure de dépasser une économie à faible qualification et à bas salaire face à une population active croissante et de plus en plus qualifiée. Ce modèle de croissance non inclusive, caractérisée par des inégalités sociales, de genre et entre les régions, est à l'origine des événements de 2011.

Ces éléments indiquent que la création d'emploi ne peut plus être considérée comme un simple effet résiduel de la croissance. Sans une réorientation majeure de la croissance vers une plus forte création d'emplois décents et productifs, la Tunisie restera confrontée à une aggravation du retrait du marché du travail des femmes et des jeunes (inactivité et découragement), à la persistance du chômage de longue durée et d'emplois précaires et de faible qualité.

2.1 Un contexte économique marqué par son histoire

Le contexte économique actuel est inséparable de son histoire. Dans les années 1970, l'État a mis en place une politique d'industrialisation basée sur l'attraction de capitaux privés, souvent étrangers, et une main-d'œuvre peu qualifiée et peu onéreuse. La stratégie de croissance tirée par les exportations de faible valeur ajoutée a fonctionné un certain temps sans réussir à développer le pays en profondeur. Suite à un plan d'ajustement structurel piloté par le FMI dans les années 1980, une nouvelle politique de libéralisation et de restructuration économiques fut menée dans les années 1990. Cette politique de restructuration a échoué dans ses objectifs et jeté les bases des déséquilibres structurels observés aujourd'hui. La stabilisation a primé sur la restructuration tandis que la corruption organisée a augmenté et la gouvernance s'est détériorée. La diversification du tissu économique est restée en panne alors que les investissements réalisés dans l'éducation ont porté leurs fruits. Les contradictions de ce modèle inachevé ont éclaté en 2011.

a) Les années 70 : libéralisation de l'économie

À la suite de l'échec en 1969 de la généralisation des coopératives et du modèle de collectivisation, la première vague de la libéralisation de l'économie tunisienne se détourne de l'agriculture, qui occupait 40% des emplois, pour se tourner vers les industries manufacturières, empruntant le modèle de développement en vogue à l'époque, basé sur une croissance tirée par les exportations et l'emploi peu qualifié.

L'État a alors mis en place une politique d'industrialisation favorisant la rencontre d'une offre et d'une demande d'emplois pour un marché de capitaux privés étrangers et nationaux attirés par un cadre réglementaire favorable et le travail à faible coût. Ces investissements se sont pour la plupart installés sur le littoral du pays, à la recherche d'une main-d'œuvre jeune, flexible et non qualifiée. L'offre de travail¹¹ émanait alors essentiellement de jeunes femmes non qualifiées ou prématurément sorties du système scolaire (89% des chômeurs étaient analphabètes ou sortants du primaire, 10,5% du secondaire et 0,2% du supérieur).

Ce modèle a relativement bien fonctionné dans les années 70, bénéficiant d'une bonne conjoncture et de la manne pétrolière. La croissance du PIB atteignait les 8%, mais une grande partie de la valeur ajoutée était expatriée. Celle qui restait était réinvestie dans des secteurs à faible valeur ajoutée, employant une main-d'œuvre de plus en plus précaire, dans le textile, le tourisme, le commerce et les services, toujours sur le littoral. Une part importante de cette valeur était aspirée par les secteurs rentiers et informels, notamment dans les circuits de distribution, des produits alimentaires, dans l'immobilier et la friperie.

¹¹ En même temps le taux de chômage des ressources analphabètes était de 12,2%, des élèves de niveau primaire de 23,6%, des élèves de niveau secondaire de 13,0%, et des diplômés du supérieur de 1,8%.

b) Les années 80 : la crise de l'endettement

A partir des années 80, la Tunisie commence à libéraliser certains secteurs. La libéralisation n'a pas tardé à entraîner des tensions inflationnistes déclenchant la crise de l'endettement. En effet, le déficit budgétaire s'équilibre alors par des endettements cumulatifs et la balance courante souffre d'un déficit commercial structurel provenant, d'une part, du manque de diversification des exportations et, d'autre part, du manque d'intégration intersectorielle de l'économie tunisienne (1 dinar de textile exporté coûtait 0,7 à 0,8 dinar d'inputs importés).

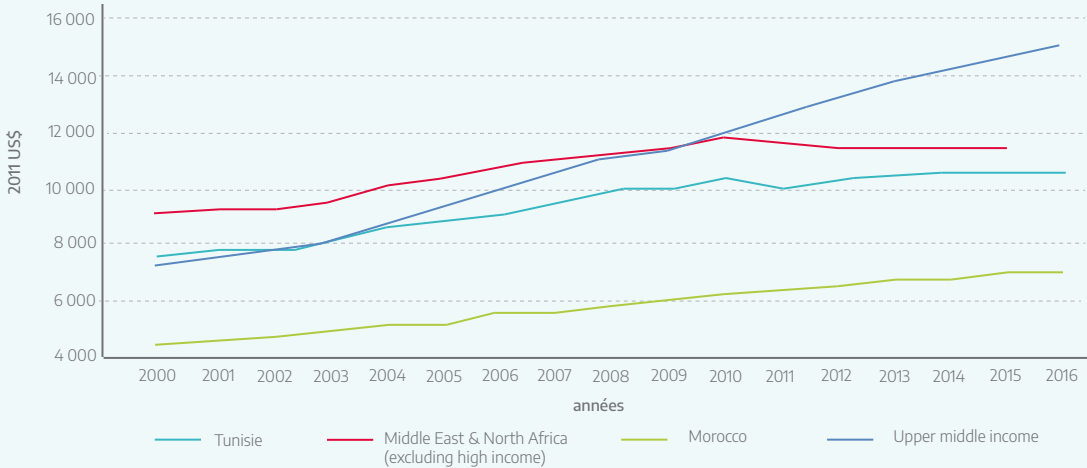
Les lois d'avril 1972 et 1974 n'ont pas réussi à consolider l'économie tunisienne par le développement d'une nouvelle génération de capitaux, de gammes de produits et de transferts technologiques, alors que la contribution du secteur agricole ne cesse de reculer dans le PIB et dans la création d'emplois. Le Plan d'ajustement structurel, avec ses deux phases de stabilisation et de restructuration économique, s'est accompagné d'un coût social sévère et élevé, notamment pour les couches vulnérables, principalement les femmes et les populations défavorisées dans les régions de l'intérieur du pays. La tendance à la généralisation de la libéralisation et au renchérissement des prix des biens de base et de subsistance dans la première moitié des années 80 a été rejetée par un soulèvement populaire¹², « les événements du pain » en janvier 1984. La réduction de la manne pétrolière a aggravé la situation du déficit de la balance commerciale tandis que le déficit budgétaire s'est trouvé alourdi par la caisse de compensation et le remboursement de la dette. L'économie a glissé progressivement dans un cercle vicieux entraînant la chute vertigineuse des investissements, avec des vagues de fermeture des usines du secteur manufacturier et des licenciements massifs. Étant donné la structure de l'emploi, essentiellement féminin, le taux de chômage des femmes a doublé entre 1984 et 1989, dépassant pour la première fois les taux masculins. Les grands marqueurs sociaux de la crise économique de 1986, année de croissance zéro, ont été le chômage, la pauvreté, les inégalités sociales et les inégalités entre les régions. Cette crise économique s'est généralisée pour devenir sociale et politique, et s'est soldée par le changement du président de la République.

c) « La restructuration économique » des années 90

La « restructuration économique » des années 90 a permis des taux de croissance entre 4 et 5% en moyenne, mais un modèle inadéquat aux besoins et potentiels du pays. Pendant les décennies précédant la révolution, la Tunisie a bénéficié de taux de croissance économique favorables (en moyenne près de 5% dans les années 1990 et 4,5% par an entre 2000 et 2010), notamment en comparaison des pays de la région, mais insuffisants pour les besoins en emplois. Les locomotives de la croissance étaient le secteur manufacturier, le transport et les communications. La libéralisation progressive du commerce international et de l'investissement a soutenu cette performance. La croissance était assez équitable et les 40% les plus pauvres de la population ont vu leur niveau de revenu s'améliorer rapidement tout au long de cette période, faisant passer le taux de pauvreté de la Tunisie de 32% en 2000 à 16% en 2010.

Toutefois, la croissance tunisienne est restée loin en deçà du potentiel du pays, notamment en comparaison de celle des pays à revenus moyens-élevés. Comme le montre le Graphique 27, le PIB par tête en Tunisie, égal à ceux des pays à revenus moyens-élevés (UMI)¹³ en 2002, était plus de 25% inférieur à celui des UMI en 2016. Cette différence représente l'opportunité perdue du modèle de croissance tunisien.

GRAPHIQUE 26 :
PIB PAR TÊTE PPP (2011 INTERNATIONAL US\$)



SOURCE : WORLD BANK

¹² Des scénarios similaires se sont passés à la même époque dans plusieurs PVD dans le monde et en Afrique amenant les analystes économiques à désigner la décennie des années 80 comme « la décennie perdue » pour l'Afrique, où les impacts des plans d'ajustement structurel proposés par le FMI étaient socialement dévastateurs.

¹³ Définitions: Upper-Middle-Income economies are those in which 2015 GNI per capita was between \$4,036 and \$12,475; High-income economies are those in which 2015 GNI per capita was \$12,476 or more.



2.2 Les défis actuels

Le modèle de développement basé sur le travail non qualifié, bon marché et sur l'exportation de produits à faible valeur ajoutée aboutit, depuis 2011, à une croissance atone en deçà du potentiel du pays, créatrice d'emplois de faible qualité et de fortes disparités régionales. Le climat des affaires, peu porteur (également issu de la période antérieure à 2011), avec des positions de rente et une transparence limitée, freine l'investissement et la compétitivité de l'économie.

Aujourd'hui, des réformes sont en cours. La stabilisation macroéconomique est menée de front avec des réformes en profondeur pour améliorer le climat des affaires et remodeler l'appareil de production vers des activités à plus forte valeur ajoutée susceptibles de générer les emplois que la population jeune mieux formée attend impatientement. Des premiers effets - certes encore insuffisants - se font sentir en termes de diversification du tissu industriel et de transformation de la structure des exportations vers des activités à plus forte valeur ajoutée. Les prévisions économiques encourageantes à partir de 2018 nécessiteront néanmoins la poursuite des réformes économiques et sociales, visant autant à optimiser le potentiel des technologies numériques, à appuyer les petites et moyennes entreprises, à soutenir les secteurs intensifs en emplois de qualité, ainsi qu'à exploiter le potentiel de l'économie sociale et solidaire en termes de création d'emplois et de développement local.

a) Une croissance ralentie depuis 2011 et des équilibres macroéconomiques difficiles à tenir

Depuis 2011, la croissance économique est trop faible pour générer un niveau d'emploi en mesure d'absorber l'augmentation de la population en âge de travailler. Par ailleurs, la faible croissance a creusé le déficit budgétaire (-6 % en 2017) et le déficit commercial (-11,3%) en 2017 et attisé l'inflation (7,7% en 2017).

Pour la période 2011-17, la croissance moyenne du produit intérieur brut est de 1,6% par an, alors qu'elle était de 4,5% pour la période 2000-10. L'ensemble des secteurs ont contribué à cette modeste performance, tant les biens marchands que les services, les biens exportés et ceux destinés au marché intérieur. La croissance du produit affiche une amélioration en 2018 (2,5%).

La hausse des prix à la consommation -passant de 108,2 en 2012 à 138,3 en 2017- constitue un frein à la consommation des ménages, ce qui affecte négativement la croissance. Le pouvoir d'achat des ménages se trouve aussi marqué par la dépréciation du dinar tunisien, qui fait augmenter le coût des importations. Les exportations contribuent pour 24% au PIB et pour 21% à l'emploi. Les exportations, principalement de produits manufacturés comme les industries mécaniques et électriques, le textile, habillement et cuir, mais aussi les services marchands dont le tourisme, ont soutenu faiblement la croissance du PIB depuis 2010.

Il en résulte des déficits d'emploi importants. Cependant, les racines de cette situation sont bien antérieures à 2011, comme indiqué ci-dessus. Si depuis 1980 la Tunisie a bénéficié d'une croissance soutenue, celle-ci a été peu inclusive, socialement et régionalement, faiblement créatrice d'emplois, notamment qualifiés, et majoritairement dans des activités à faible valeur ajoutée.

A l'heure actuelle, l'économie fait face à un double défi. Le premier obstacle à surmonter est de rétablir la stabilité macroéconomique en évitant une aggravation du double déficit budgétaire et du compte courant, puis en permettant une baisse graduelle de ces déficits. Ces deux déficits expliquent une grande part de la reprise de l'inflation (7,5 en 2018). La dépréciation graduelle de la valeur du dinar tunisien alimente également cette inflation, mais elle permettra à terme de stimuler les exportations et les investissements.

Le second défi consiste en un élargissement de la base productive et exportatrice de l'économie avec une diversification vers des activités à plus haute valeur ajoutée. Cette diversification exige un relèvement significatif des investissements productifs, une réorientation de la production vers des activités à plus forte valeur ajoutée et intensité cognitive. Le redressement de la croissance est conditionné par un redressement de l'investissement. Alors qu'il représentait plus de 23 % du PIB en 2011, le taux d'investissement (en % du PIB) ne compte que pour 18,7% en 2017, et l'investissement privé productif (hors logement) de l'ordre de 8% ; ce qui demeure trop faible pour amorcer une reprise. Les investissements nationaux et étrangers sont actuellement en attente d'une amélioration de la stabilité politique, sécuritaire et économique. L'instabilité politique est citée comme une contrainte majeure par les investisseurs¹⁴.

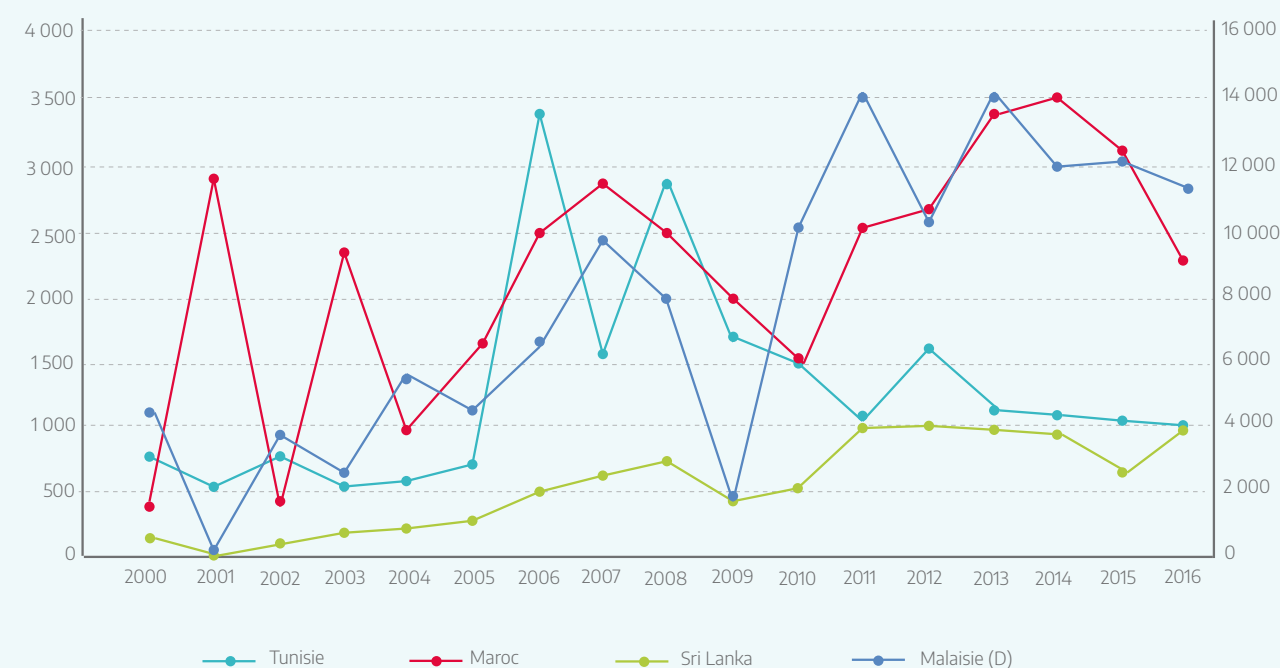
La croissance des dépenses publiques depuis 2011 a privilégié la dépense courante au détriment des dépenses d'investissement. L'investissement public (autour de 6% du PIB) est contraint par l'état des finances publiques alors même que les régions les plus déshéritées demandent de nouveaux investissements pour rattraper leur retard et surmonter leur enclavement. Une croissance endogène robuste alimentée par une croissance du produit, de l'emploi et de la productivité, et non seulement d'une ou deux de ces composantes, est essentielle. Elle exigera des réformes qui demandent du temps, alors même que les attentes pour un emploi meilleur dans un contexte de démocratie et de liberté sont fortes, notamment de la part de la jeunesse.

b) Une compétitivité de l'économie à amplifier

L'attractivité du pays a souffert ces dernières années comme l'illustre le net recul du flux des investissements directs étrangers en Tunisie depuis 2007 (soit 2-3% de l'investissement total). La Tunisie perd du terrain relativement par rapport au Maroc et à la Malaisie à partir de 2009, et est rattrapée par le Sri Lanka (un pays au poids démographique et économique similaire) en 2016. (voir Graphique 27). Cependant un rebond des investissements étrangers est constaté en Tunisie en 2018 (+30% relativement à 2017), même s'il est prématuré de considérer cela comme une évolution significative et durable du redressement des investissements.

Par ailleurs, au cours de la dernière décennie, les flux d'IDE ont essentiellement porté sur le secteur de l'énergie peu intensif en emploi (60% du total des flux en moyenne), alors que les investissements dans les industries manufacturières sont restés concentrés dans les activités à faible valeur ajoutée et d'assemblage. Finalement, en termes de répartition régionale des IDE, le Grand Tunis et le Nord-Est captent 75% des investissements et l'essentiel des emplois créés.

GRAPHIQUE 27 :
FLUX DES INVESTISSEMENTS DIRECTS ÉTRANGERS, EN MILLIONS DE DOLLARS,
PAR PAYS SÉLECTIONNÉS, 2000-2016



SOURCE : CNUCED, DONNÉES EN LIGNE

Une étude de la CNUCED de 2015 analyse les restrictions pour les investissements étrangers directs sur la base d'un indice élaboré par l'OCDE¹⁵. En 2012, la valeur de l'indice (échelle inversée) pour la Tunisie était de 0,207 relativement à une moyenne pour l'OCDE de 0,081 et pour les pays non membres de l'OCDE de 0,148. Les indices pour l'Égypte, le Maroc et la Turquie étaient respectivement de 0,062, 0,067 et 0,077. Selon cet indice, l'attractivité de la Tunisie pour les IDE est plus que nuancée. La CNUCED souligne également que le coût salarial unitaire (coût salarial divisé par la productivité) est faible en Tunisie en comparaison internationale mais que les indices concernant les infrastructures, l'électricité et les transports étaient peu élevés.

c) Des réformes annoncées difficiles, mais nécessaires

La croissance du PIB est estimée à 2,5% en 2018. En 2018, l'expansion des secteurs de l'agriculture et des services ont soutenu la croissance, de même que la reprise graduelle des exportations de phosphates, du tourisme et des industries manufacturières. Les prévisions économiques de la croissance du PIB suggèrent une amélioration graduelle à 3-3,5% en 2019 et 2020 à moyen terme parallèlement à l'amélioration du climat des affaires, des réformes structurelles et de la situation sécuritaire. Certaines estimations projettent une accélération de la production industrielle à partir de 2019.

¹⁵ CNUCED, 2015, Tunisia, Implications for participation in the Information Technology Agreement of the World Trade Organization, Trade Policy Framework, Geneva (Tableaux 6 et 7)

¹⁴ FMI, 2017, Rapport du 30 mai



TABEAU 3 :
PRÉVISIONS DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE (PIB) 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
FMI (juillet 2017)	2,3	3,0	3,5	4,1	4,3	4,3
BAD (janvier 2018)	2,2	2,8	3,5			
OCDE (décembre 2017)	2,3	3,0	3,4		4,7 (2021-30)	
Oxford Economics (décembre 2017)	2,0	2,2	2,7	3,2	3,8	

SOURCES : FMI, PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES MONDIALES, EN LIGNE ; BAD, 2018, PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES EN AFRIQUE ; OCDE, 2017, PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES, NO. 102, DÉCEMBRE ; OXFORD ECONOMICS, 2017, INDUSTRY FORECAST, DÉCEMBRE.

Pour la période 2018-20, l'ITCEQ projette une croissance moyenne comprise entre 3,8-4,4% et un taux de chômage de 12%. Pour la période 2021-25, l'ITCEQ estime, dans un scénario moyen basé sur des hypothèses de taux d'activité et de variation de la productivité du travail, un taux de chômage à 9,6%.

TABEAU 4 :
PRÉVISION DES TAUX DE CROISSANCE DU PIB, DE LA PRODUCTIVITÉ,
DE L'EMPLOI ET DU TAUX DE CHÔMAGE 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
PIB	2,3	3,0	3,5	4,1	4,3	4,3
Productivité implicite	1,1	1,7	1,9	2,3	2,4	2,4
Emploi	1,2	1,4	1,6	1,8	1,9	1,9
Taux de chômage	15,3	14,7	14,1	13,3	12,4	11,5

SOURCES : FMI pour PIB, calcul BIT pour Emploi et taux de chômage

Une variable importante de ces prévisions porte sur l'investissement. Celui-ci dépend étroitement de la confiance que les investisseurs accordent à la Tunisie. Cette confiance découle notamment d'une appréciation de la stabilité politique, de la mise en œuvre du programme de réformes et de stabilisation économique, de l'appui de la coopération internationale, et de la situation sécuritaire en Tunisie et dans la sous-région. Des efforts importants sont réalisés pour construire un climat de confiance pour les investisseurs, y compris un dialogue régulier avec la coopération internationale, les institutions financières et les investisseurs privés. La mise en œuvre du plan de développement quinquennal, l'articulation d'une vision partagée de l'avenir du pays, l'amélioration de la qualité de la gouvernance et du dialogue politique, en sont de puissants vecteurs.

La difficulté de la réalisation de ces projections réside finalement dans la mise en œuvre effective d'un programme de réformes économiques, sociales et structurelles établissant les bases d'une nouvelle croissance forte portée par des secteurs à plus forte valeur ajoutée créatrice de nouveaux métiers et des nouveaux emplois, tout en répondant aux attentes de la jeunesse, diplômée ou non, et sans compromettre les réformes de stabilisation engagées.

d) Un tissu industriel peu diversifié, mais en recomposition et un secteur agricole de moins en moins créateur d'emploi

L'industrie est un pilier de l'économie avec près de 30% du PIB, 18% de l'emploi et 80% des exportations de marchandise. Toutefois, elle demeure dominée par des activités à faible valeur ajoutée comme les industries mécaniques et électriques, le textile et l'habillement, le cuir et les chaussures. Même si ces activités tentent de monter en gamme, elles ne seront pas en mesure d'employer productivement toute la jeunesse mieux éduquée issue du système éducatif. L'ITCEQ note que pour 2016, parmi les 10 premiers produits exportés, aucun produit ne figure dans le top 10 des produits les plus sophistiqués¹⁶.

16 ITCEQ, 2018, op.cit.

Plus de la moitié des exportations sont des produits finis, simplement assemblés en Tunisie par le biais d'emplois de faible qualité et exportés essentiellement vers l'Europe. On observe néanmoins une transformation de la structure des exportations. Les produits qui ont régressé représentaient 61% du total des exportations en 2007, 52% en 2011, puis 37% en 2016. Les produits qui ont progressé représentaient 39% des exportations en 2007, puis 48% en 2011 et 63 % en 2016. Cette évolution reflète un déplacement significatif des produits en croissance vers des produits à plus haute complexité technologique. Les produits des industries métalliques, électriques, électroniques et les composants des biens d'équipement prennent de plus en plus de poids dans les exportations tunisiennes. En re-vanche, les produits plus traditionnels sont en recul.

Le Programme de mise à niveau (PMN) du secteur industriel¹⁷, qui vise à accompagner le développement et la montée en gamme des activités industrielles, semble atteindre ses objectifs (acquisition de nouvelles technologies, amélioration de la compétitivité, renforcement des fonds propres de l'entreprise) avec un rapport réalisations/attentes élevé. L'impact du programme se mesure dans la hausse des perspectives d'investissement et de formation. Une enquête de 2016 indique que plus de la moitié des entreprises, notamment les entreprises exportatrices, sont satisfaites et déclarent miser sur l'amélioration de la qualification des ressources humaines pour gagner en compétitivité.

Plusieurs initiatives sont prises pour développer de nouvelles activités, surtout celles à forte intensité cognitive susceptibles d'employer les jeunes diplômés, notamment le plan Tunisie Digitale 2020 qui vise à développer l'infrastructure (connectivité sur l'ensemble du territoire), les services informatiques par le biais d'une soixantaine de projets dans l'économie numérique, et le développement de services liés aux technologies de l'information et de la communication.

D'autres secteurs font l'objet d'une attention particulière, à savoir l'industrie pharmaceutique, la biotechnologie, l'industrie aéronautique, les services de santé, mais aussi les industries culturelles créatives, la gestion de déchets, la gestion de l'eau, et le tourisme de qualité.

Une étude de l'ITCEQ indique que les secteurs les plus intensifs en savoir sont l'industrie pharmaceutique, les activités financières, les télécommunications, les activités informatiques, l'industrie du papier et du carton, les industries mécaniques et électriques, les industries chimiques, la santé et les services aux entreprises¹⁸. La part de ces secteurs dans la valeur ajoutée est en augmentation, atteignant 17% en 2012. Cependant, leur part dans l'investissement reste encore faible (12% de la FBCF en 2011). Cependant, leur part dans l'investissement reste encore faible (12% de la FBCF en 2011). Augmenter l'investissement dans ces secteurs à forte intensité cognitive est donc une priorité.

Par sa capacité à conjuguer les dimensions sociale, économique et culturelle, le secteur de l'artisanat constitue également un levier stratégique pour le développement intégré et durable du pays. L'artisanat occupe environ 350.000 artisans, soit près de 9% de la population active en Tunisie, et contribue à raison de 4,5% au produit intérieur brut (PIB). Il contribue aussi à raison de 2% à l'ensemble des exportations. Des ratios susceptibles de s'élever à moyen terme grâce à l'augmentation continue de nouveaux promoteurs ouverts sur le marché inter-national. Les femmes artisanes sont présentes dans 40 métiers parmi les 76 métiers qui constituent l'artisanat tunisien. Elles représentent aujourd'hui 80% ou plus des bénéficiaires des crédits octroyés aux opérateurs dans le secteur¹⁹.

Enfin, l'agriculture représente un important potentiel de production et d'emploi. Elle représente 10% du PIB, 15% de l'emploi et 10% des exportations. Ce secteur perd néanmoins du terrain tant en production qu'en emploi : il y avait 585.300 occupés dans l'agriculture en 2009, soit 18,3% de la totalité de l'ensemble des emplois occupés. De nombreuses contradictions continuent de peser sur son développement, y compris la ségrégation entre les exportateurs et les producteurs domestiques, la gestion des produits alimentaires subventionnés, des licences d'importation et du patrimoine foncier. Par ailleurs, la prolifération des intermédiaires rentiers continue à capter l'essentiel de la valeur ajoutée des produits agricoles aux dépens des principaux acteurs de la filière, à savoir le producteur et le consommateur, ce qui impacte directement le secteur et ses capacités d'absorption de main-d'œuvre.

A l'heure où l'agriculture numérique prend de l'ampleur dans le monde pour réduire la pénibilité du travail et pour accroître la productivité, les méthodes et les conditions du travail agricole en Tunisie restent rudimentaires, particulièrement pour les petites exploitations et pour les femmes.

17 Voir <http://www.pmn.nat.tn>
18 ITCEQ, 2016, Rapport sur l'économie du savoir, No.6, février
19 Le secteur de l'artisanat a bénéficié depuis les années 2000 de plusieurs études et diagnostics qui s'accordent sur la faiblesse du dispositif de la formation professionnelle (initiale et continue) et l'incapacité à répondre aux besoins de diverses branches artisanales. Les lacunes du dispositif actuel de la formation professionnelle initiale sont les suivantes : (i) l'apprentissage professionnel a été élu pour plusieurs années le meilleur instrument pour former la main-d'œuvre dans le secteur de l'artisanat, mais cet instrument a connu un recul durant les dernières années à cause de dispositions inadéquates ;(ii) l'ATFP n'a pas pu développer l'apprentissage dans les métiers artisanaux ; (iii) Les entreprises artisanales sont parfois dans l'incapacité de payer l'indemnité aux apprenants prévue par l'article 13 de la loi 2008-10) ; (iii) la matière première pour certains métiers artisanaux est souvent rare et chère. Les lacunes du dispositif actuel de la formation complémentaire prévue dans les différents programmes d'emploi sont les suivantes : (i) La période de formation prévue est insuffisante dans certains métiers (en métal, or...) qui nécessitent une période qui dépasse l'année ; (ii) L'âge légal pour entrer en ap-prentissage est fixé entre 15 et 20 ans alors que l'âge des demandeurs de formation professionnelle, en particulier les femmes, est généralement de 25 ans et plus, (iii) le cadre contractuel de l'apprentissage inclut un complément de formation théorique assurée par les établissements de formation pour les artisans. Or ceux-ci éprouvent des difficultés pour se rendre aux centres de formation.



Celles-ci ne peuvent profiter de la mécanisation agricole, à cause de la division traditionnelle du travail dans les exploitations familiales, au sein desquelles elles sont souvent employées comme aides familiales non rémunérées. Même lorsqu'elles sont employées comme ouvrières dans d'autres structures, elles sont moins payées que leurs homologues masculins. L'emploi agricole est ainsi de moins en moins attrayant pour les jeunes femmes qui sont de plus en plus éduquées et diplômées²⁰.

L'agriculture et la pêche restent une des priorités du plan quinquennal 2016-2020. Parmi les orientations retenues, on peut citer la gestion des ressources naturelles selon une logique de durabilité et d'adaptation au changement climatique, le soutien à l'investissement et au financement de la promotion de la petite agriculture familiale, et la rationalisation de la gouvernance du secteur de l'agriculture et de la pêche.

A l'avenir, il sera nécessaire d'affiner les dispositifs institutionnels permettant de transformer les avantages compétitifs de la Tunisie en croissance et en emplois en quantité et en qualité suffisantes. Un des moyens serait d'intégrer la problématique de l'emploi dans les politiques sectorielles. Cependant, si ces initiatives sont soutenues par les pouvoirs publics, elles sont portées par le secteur privé. Une amélioration sensible du climat des affaires sera donc également nécessaire pour accompagner ces efforts.

e) L'économie sociale et solidaire, un potentiel négligé

L'économie sociale et solidaire (ESS) représente un potentiel de développement de richesse et d'emploi sous-exploité. L'économie sociale et solidaire comprend une large variété d'activités dont des emplois dans les services de proximité (tels que les services aux entreprises, au développement local, aux personnes et à l'environnement) qui pourraient attirer de nombreux jeunes, y compris les femmes, tout en favorisant le développement local. Un récent rapport en rappelle l'intérêt et propose un ensemble de mesures pour dynamiser le développement d'initiatives à même de structurer des coopératives, mutuelles et associations menant des actions économiques²¹. Cette troisième économie est estimée à 0,6% de l'emploi et 1% du PIB en Tunisie alors qu'en Europe, elle concourt pour près de 13% de l'emploi. Les marges de progression sont donc importantes. Ces marges auraient d'autant plus de potentialités que l'approche d'organisation de l'ESS se croise et se conjugue avec celles de l'économie digitale. Plusieurs initiatives relevant d'acteurs nationaux ont vu le jour afin d'apporter une réponse institutionnelle pour organiser l'ESS en Tunisie et saisir l'opportunité de promouvoir une nouvelle approche du développement qui, dans l'idéal, devrait pallier les obstacles rencontrés par les modèles de développement précédents. De fait, l'ESS se présente, dans l'agenda politique tunisien, comme une solution pour résoudre les grands défis. Elle est identifiée comme une priorité dans le plan quinquennal de développement 2016-2020, et voit son développement encadré à travers : (i) la mise en place d'un cadre juridique ; (ii) la mobilisation des outils de financement ; (iii) la sensibilisation et le renforcement des capacités.

f) Un climat des affaires dégradé, en lente amélioration

L'économie tunisienne souffre d'un manque de compétitivité et d'une perception plutôt contraignante du climat des affaires. Cette situation est largement un héritage du passé, mais exige un profond travail de réformes pour augmenter les investissements, diversifier l'appareil productif, monter en gamme, s'ouvrir aux nouvelles techniques de la révolution numérique et améliorer le cadre juridique et réglementaire.

Cet enjeu fondamental comporte plusieurs volets.

Le premier concerne le cadre institutionnel et réglementaire dans lequel opèrent les entreprises. A ce titre, les enquêtes sur la perception du climat des affaires livrent de précieux enseignements. La Tunisie a perdu du terrain dans ce domaine. L'indice de compétitivité calculé par le Forum économique mondial se dégrade régulièrement depuis plusieurs années, plaçant la Tunisie 95ème sur 140 pays en 2018. Les enquêtes auprès des chefs d'entreprise identifient l'inefficacité de l'administration publique, la corruption, l'instabilité politique et la législation du travail parmi les facteurs les plus contraignants. En matière de perception de la corruption, le classement de Transparency International place la Tunisie au 73ème rang sur 180 pays en 2018²².

La Banque mondiale a documenté le mécanisme des autorisations administratives discrétionnaires octroyées et manipulées par l'ancien régime pour protéger et favoriser l'accumulation de rentes privées au détriment de l'économie et de la société dans son ensemble²³. La perception des investisseurs selon ces rapports est donc plutôt problématique et en régression. Cependant, l'IACE note que la Tunisie a réduit quelque peu la distance par rapport à un groupe de pays de référence (Maroc, Égypte, Chili, Corée du Sud, Pologne) sur la base de 19 indicateurs²⁴.

²⁰ Au niveau de la recherche scientifique agricole et de l'enseignement supérieur agricole, des mesures sont prises pour rendre opérationnels et utilisables les résultats de ces recherches, et le rapprochement entre qualifications supérieures et qualifications professionnelles. En matière de formation professionnelle, de nouveaux certificats d'aptitude professionnelle et d'aptitude technique sont déployés pour la formation en arboriculture et dans la mécanisation.

²¹ MDCI-PNUD.2017. Étude stratégique sur l'économie sociale et solidaire en Tunisie, résumé.

²² Forum économique mondial, 2017, Global Competitiveness Report 2017-18, World Economic Forum

²³ Banque mondiale, 2014, The Unfinished Revolution, Development Policy Review, Mai

²⁴ IACE.2017. Rapport sur la compétitivité de la Tunisie 2017

Cette appréciation est également relayée par l'enquête sur la perception du climat des affaires menée par l'ITCEQ. En 2016, cet indice (IPCA) recule à 58,8 contre 60,7 en 2015. Le climat politique et le climat social sont jugés sévèrement, suivi par la situation sécuritaire, la corruption et le financement bancaire²⁵. Cependant, un classement Forbes des meilleures villes pour lancer une jeune pousse dans les technologies numériques place Tunis dans les dix premiers grâce au pôle Technoparc El Ghazela. Certaines réformes ont été entamées par le gouvernement (loi de l'investissement, meilleure collecte de l'impôt, lutte contre les situations de rente), mais un engagement de longue haleine sera indispensable pour mettre en œuvre l'ensemble des réformes nécessaires.

Un dernier enjeu fondamental concerne la mise en place d'un climat favorable aux petites et moyennes entreprises qui sont un élément clé pour élever la croissance et créer des emplois. Les entreprises de 10 à 40 personnes représentent moins de 2 % du total des entreprises et 13 % de l'emploi total. Cependant, leur potentiel de croissance est important. Raison pour laquelle elles méritent une attention particulière. L'accès au crédit, à des services aux entreprises (formation, gestion, analyse de marché), à l'export et les formalités afférentes, constituent autant de domaines qui méritent un examen poussé du point de vue des PME. Une logique sectorielle de l'appui aux PME serait souhaitable en y associant la question de l'emploi et des qualifications.

g) Le financement de l'économie est faible et orienté vers les grandes entreprises

Le développement de services financiers aptes à financer la croissance de l'économie constitue un enjeu fondamental. Le secteur bancaire est en convalescence avec des réformes importantes concernant la supervision et la régulation bancaire. Mais il reste fragile avec un environnement faiblement concurrentiel malgré un nombre élevé d'établissements bancaires. La part des prêts non performants reste élevée (16% en 2016). Plusieurs banques publiques font face à de graves difficultés. Si le crédit au secteur privé est relativement abondant (78% du PIB en moyenne 2016-12, mais 101% pour l'Union européenne, 99.6% pour les pays à revenus moyens supérieurs, et 63-67% au Maroc et en Turquie), celui-ci est relativement concentré sur les grandes entreprises alors que la grande majorité des entreprises sont petites.

L'accès au financement est un moteur essentiel de développement pour les très petites, petites et moyennes entreprises. Or, la Banque mondiale estime que 30 à 40% de la population adulte et environ 50% des entreprises ne bénéficient pas de services financiers²⁶. Les services financiers sont concentrés dans la région capitale et le littoral, délaissant une grande partie du territoire. Une autre étude estime qu'une PME sur quatre considère l'accès au crédit comme un obstacle important. Les procédures administratives sont jugées complexes et les exigences de garanties excessives, excluant de fait un grand nombre d'entreprises, notamment les nouvelles pousses²⁷.

Un meilleur accès au crédit pour les petites entreprises est un bon moyen d'engager des étapes progressives de formalisation. Le secteur de la microfinance est en pleine mutation. Une réforme de 2011 a assaini le secteur de la microfinance facilitant l'entrée de nouveaux acteurs et régulant mieux leurs activités. Ces efforts doivent être poursuivis. L'expérience montre en effet que l'accès au crédit est positivement corrélé à la création d'emplois et stimule l'économie locale.

h) Le développement régional est très inégal avec de fortes disparités entre les régions Nord et Est et Centre et Sud-Ouest

La justice sociale, l'équilibre entre les régions et le développement régional des zones défavorisées sont une priorité rappelée dans le contrat social signé en 2013 et dans la Constitution de 2014 (article 12). Cependant, les inégalités de développement entre les régions du littoral et celles de l'intérieur sont nombreuses, profondes et persistantes. Quels que soient les indicateurs retenus, tels que niveau de chômage, infrastructures routières et de communication, services de santé et d'éducation, résultats scolaires, emploi industriel, emploi informel, ou taux de chômage, la situation dans les régions du Nord-Ouest, Centre-Ouest et du Sud présente des écarts importants avec la moyenne nationale. Ainsi, la part de l'emploi informel dans l'emploi total est de 50% ou plus à Tataouine, Kairouan, Kasserine et Sidi Bouzid contre une moyenne nationale de 35% en 2014.

L'ITCEQ a calculé un indice de discrimination multidimensionnelle qui montre que 139 entités locales sur 264 (52,7%) présentent des indices sur l'accès aux services de base qui sont inférieurs à la moyenne nationale pour plus de 50% des indicateurs retenus²⁸. De même l'IACE calcule un indice d'attractivité régionale qui place 16 gouvernorats (sur 24) en dessous de la moyenne nationale, dont 4 gouvernorats avec un indice de 25% inférieur à la moyenne nationale²⁹. L'impact des politiques publiques pour le développement régional reste limité ; ces politiques sont généralement peu cohérentes avec les politiques sectorielles et elles sont souvent conçues suivant des approches différentes et plutôt divergentes. Ainsi les programmes qui en découlent sont mis en œuvre séparément sans une cohérence globale suffisante et sans référence claire à des objectifs stratégiques de croissance et d'emploi. Les disparités régionales, la persistance du chômage des jeunes et le faible niveau de la productivité sont en partie des conséquences de ce manque de cohérence et de coordination globale.

²⁵ ITCEQ, 2017, Tribune de l'ITCEQ, 17 février.

²⁶ Banque mondiale, 2015, Financial inclusion in Tunisia, Snapshot, September.

²⁷ Banque européenne d'investissement, 2015, Neighbourhood SME financing in Tunisia, Octobre

²⁸ ITCEQ-OIT.2017. La discrimination positive, juin, OIT.

²⁹ ITCEQ-OIT, 2017, op.cit. page 75



En égard au caractère multidimensionnel et cumulé des obstacles de développement dans les régions de l'intérieur, seule une approche d'envergure et de longue haleine sera en mesure de les surmonter. Le développement des régions de l'Ouest et du Sud est une priorité pour le Plan quinquennal de développement 2016-20. Des incitations financières et fiscales sont proposées pour développer l'investissement privé dans ces régions.

2.3 Prospectives : mutations technologiques et emploi

L'intégration de l'économie tunisienne dans l'économie mondiale est dépendante des mutations technologiques en cours. Cette intégration est dominée pour l'instant par des exportations et des services de faible valeur ajoutée. Le risque d'une relocalisation d'une partie de cette production grâce au développement des technologies numériques et la substitution des robots au travail humain est réel.

En 2016, la Banque mondiale estimait que les deux tiers des emplois dans les pays en développement étaient potentiellement menacés par l'automatisation croissante des chaînes de production³⁰. Les professions intermédiaires de qualification et compétence moyenne sont particulièrement exposées. On observe dans tous les pays un creusement des emplois à qualification moyenne, étant davantage susceptibles d'être remplacés par des automatisations. Les professions faiblement qualifiées mais moins routinières et les professions à forte intensité cognitive sont moins exposées.

La transformation des métiers par un usage plus intensif des technologies numériques est inéluctable et va poursuivre son développement. La substitution du travail humain par des robots est en cours dans plusieurs domaines (des analyses médicales à la traite des vaches en passant par la conduite de véhicules entre autres). Mais la vitesse des transformations est dépendante à la fois des avancées technologiques et du contexte économique local, notamment les prix relatifs.

La Tunisie ne sera pas épargnée. Mais il est difficile de dire à quelle vitesse. Les entreprises à forte intensité de main-d'œuvre pourront augmenter leurs gains en remplaçant les travailleurs par des machines et le faible coût de la main-d'œuvre cessera d'être un avantage compétitif. Aujourd'hui, la technologie mobile est très développée non seulement sur le plan technologique, mais aussi sur le plan des usages, conduisant ainsi à une utilisation massive des Smartphones et des connexions. En effet, en Tunisie, le taux de pénétration des Smartphones est comparable au taux mondial, obligeant ainsi à considérer une arrivée possible d'un nouveau modèle de marché pour alimenter une économie à la demande, en temps réel et collaborative, encore souvent créatrice d'emplois précaires et atypiques (travail temporaire et partiel, contrats à durée déterminée ou saisonniers, travail sur appel, travailleurs indépendants, etc.).

Cependant, les changements ne seront pas uniquement dans le sens de la destruction et la précarisation des emplois. De nombreux emplois (notamment à forte qualification) liés aux technologies numériques peuvent être créés et le potentiel de développement est immense. Des éléments de réponse sont la formation et le développement des compétences dans les domaines du numérique.

Une stratégie pour l'emploi ne peut ignorer ces développements et doit les intégrer afin de préparer au mieux le pays à faire face aux menaces et tirer parti des avantages.

30 Banque mondiale, 2016, Digital dividends, World Development Report

3. LES OBSTACLES À UNE MEILLEURE EMPLOYABILITÉ

La compétitivité internationale croissante exige des compétences professionnelles adaptées. Pour que la Tunisie soit compétitive et puisse prospérer grâce à une économie fondée sur une croissance durable et inclusive, reposant sur des emplois en quantité et en qualité suffisantes, l'éducation et la formation ont un rôle crucial à jouer. La concrétisation de ces objectifs demande une amélioration de l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation pour permettre à tous les individus de profiter d'un enseignement de qualité et d'améliorer leurs connaissances tout au long de leur vie. L'employabilité, ou la possibilité de trouver un emploi au terme d'un parcours de formation, est étroitement liée à la qualité de l'enseignement et de la formation dispensée. Trois domaines sont examinés ici, l'enseignement de base et secondaire, l'enseignement supérieur et l'orientation professionnelle, et la formation professionnelle initiale et continue. Dans tous ces domaines, des institutions solides mettent en œuvre des actions avec des parcours bien établis. Cependant, de manière générale, les résultats sont en deçà des ressources budgétaires considérables investies dans l'éducation.

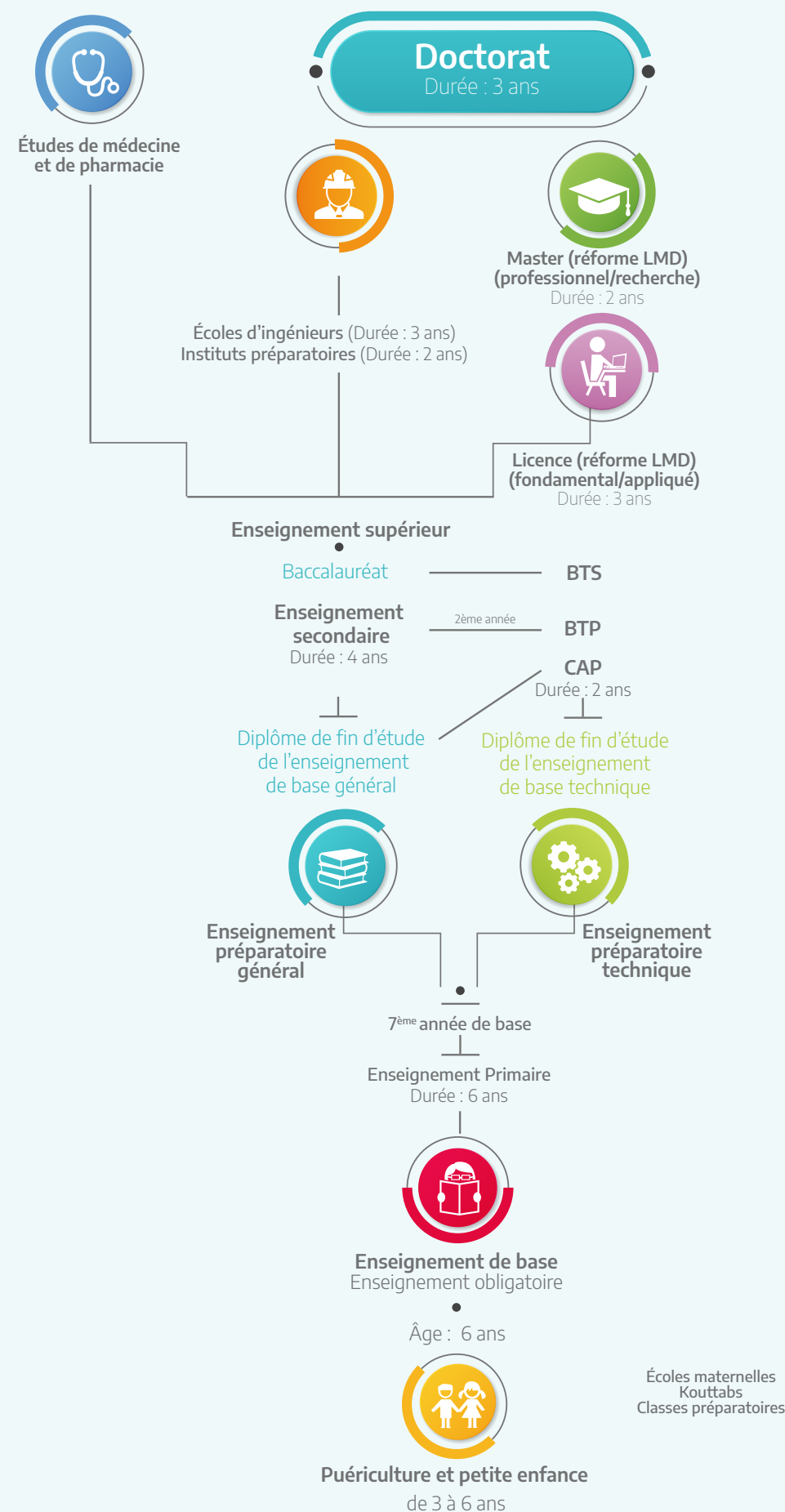
Le diagnostic du système éducatif et de formation en Tunisie montre, en effet, que les taux de scolarisation dans l'enseignement de base, secondaire et supérieur, sont élevés de même que l'effort budgétaire (6% du PIB pour l'éducation). Toutefois, d'importants problèmes de qualité de l'enseignement pèsent lourdement sur cet effort. L'enseignement supérieur s'est massifié, mais également complexifié, avec des parcours de formation en décalage avec les demandes de compétences des entreprises. L'orientation professionnelle, qui peut jouer un rôle clé pour faciliter le fonctionnement du marché du travail et donner à chaque personne la possibilité de valoriser son capital humain tout au long de sa vie, n'est pas systématique et peu organisée.

Alors que la formation professionnelle peut permettre d'établir une correspondance directe entre les compétences des jeunes et les besoins du marché du travail et faciliter la transition école-travail, celle-ci demeure peu valorisée en Tunisie et faiblement articulée avec le monde du travail. La formation professionnelle continue, quant à elle, touche quelques secteurs et surtout les grandes entreprises, mais globalement l'effort est insuffisant. De nombreuses réformes, expériences et initiatives ont été tentées qui pointent vers des modes opératoires davantage performants, mais elles sont peu évaluées et ne sont pas généralisées. Par ailleurs, dans la plupart des cas, des difficultés de gouvernance limitent l'impact de ces dispositifs.

Structure du système éducatif en Tunisie

- Un enseignement de base de neuf ans, obligatoire pour tout enfant âgé de 6 à 16 ans, comportant un premier cycle d'enseignement primaire de six ans et un second cycle d'enseignement préparatoire de trois ans, sanctionné par le Diplôme de fin d'études de l'enseignement de base (DFEB). A partir de 2007, des écoles préparatoires techniques ont été créées pour les élèves qui ont terminé la septième année de l'enseignement de base. La durée des études est de deux ans conduisant à l'obtention du Diplôme de fin d'études de l'enseignement de base technique (DFEBT).
- Un enseignement secondaire de 4 ans, ouvert à tous les titulaires du Diplôme de fin d'études de l'enseignement de base, et sanctionné par le baccalauréat.
- Un enseignement supérieur ouvert aux bacheliers et sanctionné par les diplômes de licence, master et doctorat
- Un dispositif de formation professionnelle post-enseignement de base (général et technique)

SYSTÈME ÉDUCATIF TUNISIEN



Graphique : Crédits à Habib M'henni / Wikimedia Commons : https://fr.wikipedia.org/wiki/Système_éducatif_tunisien

3.1 Des progrès dans l'enseignement de base et secondaire

Des progrès quantitatifs considérables ont été réalisés grâce à un accès gratuit et qua-siment universel, mais des défis qualitatifs persistent

Très tôt la Tunisie a investi dans un système éducatif de base universel et a instauré la scolarisation obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans. Au niveau de l'enseignement de base et secondaire, la Tunisie se situe parmi les pays qui accordent la part la plus importante de leurs ressources budgétaires à ce secteur, avec une moyenne ces dernières années de 6% du PIB pour l'éducation, au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE (5%) et plus de 13% du budget total de l'Etat en 2018.

Aujourd'hui, les taux de scolarisation de la tranche d'âge 6-11 ans, filles et garçons, sont proches de 100%. De même les taux de scolarisation de la tranche d'âge 12-18 ans dépassent les 80%. Néanmoins, les taux d'achèvement en 2016 pour l'enseignement de base³² sont de 86,7% pour le cycle primaire et 70% pour le cycle préparatoire général alors qu'ils sont à seulement 67% pour le cycle du secondaire³³. Le taux d'abandon de l'enseignement secondaire, qui n'est pas obligatoire, est de 12,9% contre 1,1% seulement pour le cycle primaire. Le taux de réussite au baccalauréat est d'environ 55%.

Au niveau national, c'est-à-dire en prenant en compte l'ensemble de la population, l'analphabétisme reste élevé

Malgré les progrès importants en matière de scolarisation, l'analphabétisme reste relativement élevé, selon les données du recensement de 2014, avec une moyenne de 19,3% de personnes analphabètes (population 10 ans et plus), 25,6% pour les femmes et 12,8% pour les hommes. Les taux d'analphabétisme sont plus élevés avec l'âge. Dès 35 ans et jusqu'à 60 ans, le taux d'analphabétisme des femmes est plus du double de celui des hommes. Les différences régionales sont importantes avec 11 gouvernorats sur 24 présentant des taux supérieurs à la moyenne nationale. Les régions du Nord-Ouest et du Centre-Ouest en particulier enregistrent des taux d'analphabétisme allant de 26,4% pour Le Kef à 35% à Kairouan³⁴. Une récente enquête sur le travail des enfants révèle un taux de prévalence de 5,4% pour les enfants de 5 à 12 ans (dont 3,2% dans des travaux dangereux). Parmi les jeunes de 16-17 ans, 14,5% sont actifs dans des travaux dangereux. La prévalence du travail des enfants est singulièrement plus élevée dans la région du Nord-Ouest avec près d'un enfant sur quatre³⁵.

Le pays fait face à de grandes difficultés dans la qualité de l'éducation de base et secondaire. Les enquêtes internationales auxquelles participe la Tunisie depuis 2003 révèlent, pour l'année 2015, un pourcentage d'élèves peu performants de 57,3% dans les trois domaines des sciences, de la compréhension à l'écrit et des mathématiques, nettement au-dessus de la moyenne OCDE de 13,3%.

Le déficit en compétences clés et en développement de l'entrepreneuriat dans l'enseignement de base constitue un mauvais départ du parcours de l'employabilité et un handicap à l'insertion.

L'enseignement de base et secondaire en chiffres

- Effectif total des élèves : **2,088 millions d'élèves**
- Nombre d'établissements scolaires : **6.093**
- Nombre du corps enseignant : **156.000**
- Ressources budgétaires : **6% du PIB** (5% au niveau de l'OCDE) et 13% du budget total de l'Etat

Ministère de l'Education : statistique 2017/2018

Cette situation, qui perdure depuis plusieurs années, compromet gravement l'avenir du pays en transmettant aux jeunes élèves une maîtrise insuffisante des connaissances de base. S'ajoute à cela l'absence de processus de remédiation au déficit des compétences clés à l'âge adulte.

La nouvelle situation politique depuis 2011 permet une discussion ouverte de ces insuffisances. Le plan de réformes pour la période 2016-20 met l'accent sur deux dimensions. D'abord la formation des enseignants en sciences de l'éducation. Le renforcement de cet enseignement dans l'enseignement supérieur est en cours. Des formations complémentaires pour les enseignants en exercice sont également prévues. Ensuite une meilleure gestion des établissements scolaires par le biais d'une plus grande autonomie et responsabilisation des chefs d'établissements afin d'améliorer les conditions de travail et de vie scolaire. Cette seconde mesure est cependant encadrée par les contraintes budgétaires auxquelles le pays fait face.

La Tunisie dépense beaucoup pour l'éducation et l'enseignement. Il importe de dépenser mieux ces allocations budgétaires afin de donner aux jeunes une éducation de base de qualité.

³² La durée de l'enseignement de base obligatoire en Tunisie est de neuf ans (6 ans d'enseignement primaire et 3 ans d'enseignement préparatoire)

³³ Statistiques scolaires - Ministère de l'Education - L'éducation en chiffres - 2017.

³⁴ INS, 2017. Flash Education, Statistiques Tunisie, No.4, Mars.

³⁵ INS et BIT, 2017. Enquête nationale sur le travail des enfants en Tunisie, décembre, OIT.



3.2 L'enseignement supérieur est déconnecté des besoins du monde du travail

La scolarisation massive dans l'enseignement de base et secondaire et le faible recours aux opportunités offertes par la formation professionnelle se sont logiquement traduits par une augmentation des effectifs dans l'enseignement supérieur. Le taux brut de scolarisation³⁶ dans l'enseignement supérieur qui était seulement de 19% en 2000 a fortement progressé pour atteindre 38% en 2015³⁷ (supérieur à la moyenne OCDE qui est de 33 % pour la même période.

La population étudiante a augmenté continuellement depuis les années 2000 pour atteindre un pic en 2010 de près de 350.000 et décroître depuis à près de 300.000 en 2015-16 en raison des migrations. A noter que, en 2014-15, les femmes représentaient plus de 63% des étudiants, ce qui constitue une avancée remarquable.

Conséquence, environ 62.000 étudiants obtiennent un diplôme universitaire chaque année depuis 2012. Toutefois, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur est semée d'embûches. Les taux de chômage sont progressifs avec le niveau de qualification avec cependant des différences importantes entre les filières et les diplômes. Ceci suggère une certaine inadéquation entre les qualifications des jeunes diplômés et les compétences recherchées par les entreprises. De surcroît, l'afflux massif de jeunes diplômés sur le marché du travail a coïncidé avec un fort ralentissement de la croissance économique à partir de 2011. Les secteurs d'activité et entreprises qui recrutent des diplômés du supérieur sont en augmentation, mais restent relativement limités aujourd'hui.

Par ailleurs, les domaines d'études privilégiés (les sciences sociales, le droit ou le commerce qui concernent 29% des étudiants en 2015-16 contre 21% pour les sciences et 19% pour l'ingénierie) ne sont pas en phase avec l'activité économique. En effet, les taux de chômage des diplômés dans ces domaines sont les plus élevés. En revanche, les ingénieurs en informatique connaissent peu le chômage. Les diplômés de premier cycle du supérieur, niveau licence, notamment les licences dites appliquées, qui représentent plus des deux tiers des diplômés, sont aussi les plus exposés au chômage. Les taux de chômage des techniciens du supérieur sont les plus élevés, notamment les diplômés en sciences humaines, droit, économie, gestion et sciences exactes. À noter qu'il existe plus de 600 filières différentes de l'enseignement supérieur et que celles-ci sont difficilement lisibles tant pour les étudiants que pour les futurs employeurs. Les diplômés de premier cycle du supérieur, niveau licence, notamment les licences dites appliquées, qui représentent plus des deux tiers des diplômés, sont aussi les plus exposés au chômage.

TABLEAU 5 :
REPARTITION DES ETUDIANTS PAR DOMAINE D'ETUDES EN 2016-2017
DANS LES ETABLISSEMENTS D'ETUDES PUBLICS

Domaine d'études	Nombre	%
Éducation	3.396	1,4
Lettres et arts	41.649	16,6
Sciences sociales, commerce et droit	72.319	28,8
Sciences	51.897	20,7
Ingénierie, industries de transformation et production	47.683	19,0
Agriculture	4.298	1,7
Santé et protection sociale	22.478	9,0
Services	7.180	2,9
Total	250.900	100,0

MESRS : L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE EN CHIFFRES 2016-2017. P.5

Finalement, le fort écart de salaire entre le salaire moyen de la fonction publique et le salaire moyen du secteur privé non agricole, de l'ordre de 40%, encourage l'espoir d'un emploi public parmi les jeunes. Traditionnellement, la fonction publique était le principal recruteur des diplômés du supérieur, notamment pour les femmes.

Cet espoir a pu être entretenu à la suite des événements de 2011 et aux recrutements massifs décidés en 2012-14. Mais aujourd'hui cet espoir s'est éteint compte tenu des contraintes budgétaires du pays.

36 Le taux brut de scolarisation est défini, pour une année donnée, comme le ratio entre le total des effectifs d'étudiants inscrits, quel que soit leur âge, et le total de la population ayant le droit et l'âge légal d'entrée à l'université au même degré d'enseignement. Ce taux peut être supérieur
37 ITCEQ, 2016. L'enseignement supérieur en Tunisie : Dynamiques et analyses de la performance. Iyad Dhaoui Février.

3.3 Une orientation professionnelle lacunaire

L'orientation professionnelle des jeunes constitue un enjeu primordial, à la fois pour mieux orienter leurs études vers des filières porteuses d'avenir et pour enrichir le contenu des enseignements dispensés à la lumière des connaissances du monde d'aujourd'hui et de demain.

La situation actuelle du système d'information et d'orientation en Tunisie se caractérise par de nombreuses contraintes, tant au niveau de l'organisation qu'en termes de ressources financières, matérielles et humaines.

Cela se traduit, en premier lieu, par l'absence d'une politique efficace d'information et de conseils en orientation professionnelle en direction des élèves de l'enseignement de base et de l'enseignement secondaire permettant de fournir des services d'information et de soutien accessibles et qui correspondent aux besoins et aux aptitudes des élèves ; et ce malgré plusieurs tentatives de réformes caractérisées par leur manque de transparence et de cohérence. L'orientation vers la formation professionnelle reste, quant à elle, basée sur l'échec scolaire. Le très faible taux d'orientation professionnelle des élèves de la 7ème année de base vers le cycle technique qui prépare normalement l'accès à la formation professionnelle (moins de 4%, le reste étant le dernier recours après l'échec scolaire) est dû essentiellement à l'image négative que véhicule aujourd'hui la formation professionnelle.

TABLEAU 6 :
ÉVOLUTION DES DONNEES DU CYCLE PREPARATOIRE TECHNIQUE

		84/85	98/90	95/96	05/06	13/14	14/15	15/16	16/17
Cycle préparatoire technique (8ème et 9ème)	Élèves	58.219	27.276	17.675	16.080	12.446	12.147	12.292	9.958
	% filles	37,5	39,9	37,9	35,8	20	19	18,1	16,7
Cycle préparatoire général (8ème et 9ème)	Élèves	117.162	163.263		328.517	266.584	266.368	273.560	273.675
	% filles	40,9	45,2		51,9	52,7	52,7	52,7	53,2

SOURCE : MINISTERE DE L'EDUCATION – STATISTIQUES SCOLAIRES 2016/2017

Au niveau de l'enseignement supérieur, très peu de jeunes bénéficient de conseils et d'un accompagnement sur le choix de leur formation, sur leur domaine de préférence, ou sur les besoins du marché national. L'orientation professionnelle demeure basée sur la capacité d'accueil et les résultats scolaires, et non sur les aptitudes des élèves:

- Le mécanisme d'orientation universitaire est fondé sur les résultats du baccalauréat et la capacité d'accueil des parcours de formation. Les candidats sont classés en fonction de leur score calculé sur la base d'une formule qui intègre les critères d'accès à chaque parcours de formation. L'opération d'orientation est effectuée par un programme informatique.
- Des campagnes d'information et de conseils sont organisées pour aider les bacheliers à faire un « choix raisonnable » en prenant en considération leurs performances scolaires, la capacité d'accueil et le score le plus faible obtenu dans la session précédente pour accéder à un parcours donné de formation³⁸.
- Ce dispositif n'assure pas l'information et le conseil en orientation professionnelle selon les bonnes pratiques internationales. Il s'agit d'une gestion administrative informatisée de la répartition des flux de bacheliers appliquée à tous les candidats à l'orientation universitaire.

Conscient de ces enjeux, le ministère de l'Enseignement supérieur a entamé plusieurs expériences pilotes où il a essayé d'intégrer la fonction d'information et d'orientation professionnelle parmi lesquelles on peut citer les centres de carrières et de certification des compétences (4C). Ces centres conseillent les étudiants universitaires dans le choix des parcours académiques et professionnels, les accompagnent dans la préparation de différentes démarches (dossiers, stages), proposent des ateliers en savoirs comportementaux ou « soft skills » et des certifications en langues et en maîtrise informatique. Les centres 4C organisent également des salons de l'emploi et des visites en entreprises. Le nombre de ces centres est passé de 6 en 2014 et 2015 à 34 en 2016, et 81 en 2017. Une généralisation à toutes les universités du pays est prévue par la nouvelle stratégie de réforme de l'enseignement supérieur. De façon générale, ces centres corrigent certes l'insuffisance de l'information et du conseil en orientation professionnelle pour les étudiants de l'enseignement supérieur, mais il reste inaccessible aux bacheliers.

38 Voir guide d'orientation universitaire <http://www.orientation.tn/orient/fr.jsp>



Aussi, une autre démarche introduite à partir de 2006 sous forme expérimentale et qui porte sur des parcours de formation « co-construits » principalement au niveau des licences appliquées mérite d'être mentionnée. La « co-construction » porte sur un suivi régulier des étudiants pendant et après leur formation et traduit une démarche d'ingénierie de la formation en partenariat avec les organisations professionnelles pour assurer la satisfaction de leurs besoins en compétences et développer ainsi l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur. De fait, un grand nombre de partenariats ont été établis entre les universités et les entreprises. Toutefois, la plupart d'entre eux se limitent à la signature de conventions sans suivi réel.

L'expérience de la Tunisie montre que la pertinence des programmes de réformes ne suffit pas, encore faut-il assurer leur mise en œuvre. Par ailleurs, une orientation professionnelle efficace repose nécessairement sur un système d'information permettant le suivi et l'anticipation des besoins en qualifications. Des enquêtes sur les besoins en main-d'œuvre par type et niveau de qualification sont indispensables. Cette information doit être accessible et régulièrement mise à jour. Cette mission incombe à l'ONEQ pour autant que cette institution dispose des ressources pour la mener à bien.

L'orientation professionnelle reste insuffisante et peu efficace à tous les niveaux malgré plusieurs tentatives de réformes

La création en 1993 au ministère de l'Éducation d'un corps de conseillers en information et orientation scolaires et universitaires

La Loi d'orientation n° 2002-80 du 23 juillet 2002, relative à l'éducation et à l'enseignement scolaire qui stipule dans son article N°11 que « l'élève a droit à une information diversifiée et complète sur tout ce qui a trait à l'orientation scolaire et universitaire afin qu'il puisse choisir en connaissance de cause et avec conviction son parcours scolaire et professionnel », l'orientation professionnelle et scolaire est demeurée une approche administrative de répartition des flux d'élèves entre les filières de l'enseignement scolaire et vers l'enseignement technique selon la capacité d'accueil et les résultats scolaires

La recommandation de l'étude de 2003, élaborée par le ministère de l'Éducation et de la Formation et financée par la Banque mondiale concernant l'instauration d'un dispositif d'information et d'orientation

La loi de 2008 relative à la formation professionnelle qui exige la mise en place d'un dispositif d'information et d'orientation (Art.29-30-31)

Le programme PEFESE dans sa composante « C » qui a développé la recommandation de 2003 en proposant d'instaurer un dispositif national d'information et d'orientation professionnelle concerté dans la perspective d'impliquer l'ensemble des parties prenantes (ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi et des structures spécialisées sous sa tutelle, le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, le ministère de la Jeunesse et du Sport, les partenaires sociaux et la société civile au niveau national, régional et local)

La réforme du dispositif national de la formation professionnelle, validée par le Conseil des ministres en décembre 2013, et le projet N°2 de son plan de mise en œuvre 2016-2020: « Mise en place d'une instance nationale d'information et d'orientation professionnelle » validé par un Conseil des ministres restreint en novembre 2015.

3.4 La formation professionnelle bénéficie d'un cadre établi, mais n'est pas promue

a) Les dispositifs institutionnels et opérationnels de la formation professionnelle sont bien établis

Le dispositif national de la formation professionnelle est composé de plusieurs structures et institutions publiques et privées. Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi assure la tutelle pédagogique de l'ensemble de ces intervenants :

- L'Agence tunisienne de formation professionnelle (ATFP), principal acteur de la formation professionnelle, gère 137 centres de formation couvrant 13 secteurs de formation et qui dispensent plus de 300 spécialités.
- L'Agence de formation dans les métiers du tourisme, sous la tutelle du ministère du Tourisme, gère 8 établissements de formation professionnelle opérant dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie.

• L'Agence de vulgarisation et de formation agricole (AVFA), sous la tutelle du ministère de l'Agriculture, gère 39 établissements de formation professionnelle opérant dans le secteur de la pêche et de l'agriculture.

• Le ministère de la Défense nationale gère 12 établissements de formation professionnelle couvrant différents secteurs économiques dont l'industrie, le bâtiment et les travaux publics

• Le ministère de la Santé gère 18 établissements de formation professionnelle opérant dans le domaine de la santé et du paramédical.

• Le secteur privé de formation professionnelle initiale comporte environ 1 000 établissements de formation opérant principalement dans le secteur des services.

• Le secteur privé de formation professionnelle continue comporte environ 2 700 structures de formation assurant des sessions de formation continue pour les entreprises dans divers secteurs économiques.

L'ATFP, le principal acteur de la formation professionnelle avec :

- **47** centres sectoriels de formation
- **50** centres de formation et d'apprentissage
- Des centres pour les métiers de l'artisanat, pour la jeune fille rurale et pour le travail indépendant

En outre, le dispositif national de la formation professionnelle comporte les structures spécialisées suivantes :

• Le Centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation (CENAFFIF), sous la tutelle du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, qui assure la réalisation des études d'identification des besoins en compétences du secteur productif, l'élaboration des programmes de formation et leur actualisation périodique, la formation pédagogique et technique des formateurs et veille au développement de l'ingénierie de formation.

• L'Institut national pédagogique et de formation continue agricole de Sidi Thabet (INPFCA), sous la tutelle de l'Agence de vulgarisation et de formation agricole, qui assure le développement de l'ingénierie de formation et la formation des formateurs dans le secteur de l'agriculture et de la pêche en collaboration avec le CENAFFIF.

• Le Centre national de formation continue et de promotion professionnelle (CNFCPP), sous la tutelle du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, qui assure la gestion des programmes et des outils de financement de la formation continue, l'assistance des entreprises et des partenaires et la mise à niveau des intervenants dans le domaine de la formation continue ainsi que la gestion des instituts de promotion supérieure du travail (IPST).

b) Le dispositif de formation professionnelle est peu efficient et perçu négativement

Environ 75.000 jeunes sont inscrits dans l'enseignement professionnel et technique, en baisse depuis plusieurs années. Ceci représente 7,8% des effectifs de l'enseignement secondaire en 2013-15, comparé à 54% en Italie, 6% au Maroc, 31% en Turquie et une moyenne de 44% pour l'OCDE³⁹. Dans les pays de l'OCDE, la part des jeunes de 15-29 ans en apprentissage varie entre 1,5% (Japon, États-Unis, Royaume-Uni, Suède) à 4% (Canada, Italie, Finlande Espagne), et 8% ou plus aux Pays-Bas, Autriche, Danemark et Allemagne (15%). En Tunisie, les jeunes en formation CAP, BTP et BTS représentent seulement 2,2% de la population 15-29 ans, donc dans la partie basse de l'échelle internationale⁴⁰.

Les taux d'abandon de la formation professionnelle sont élevés avec un jeune sur 3 qui quitte la formation avant d'obtenir un diplôme⁴¹. Les raisons sont diverses (réorientations, coût, mobilité...). La formation professionnelle en Tunisie est jugée peu valorisante car synonyme d'échec. De nombreux élèves ne souhaitent pas poursuivre des formations dans des domaines peu valorisants à leurs yeux (bâtiment et travaux publics, agriculture ...), malgré l'existence de demandes d'embauche forte de la part des entreprises. En effet, certains secteurs d'activité économique connaissent des pénuries d'emploi, alors que des jeunes sont marginalisés par le chômage de longue durée, les échecs scolaires et des difficultés d'intégration dans le milieu professionnel. Les centres de formation concernés font peu d'efforts de communication sur ces métiers en association avec les entreprises.

39 Voir données en ligne Banque mondiale WDI et OCDE Education at a Glance 2017.

40 Keese, M. 2014. Improving access and making apprenticeships valuable for youth and attractive to employers, OECD, G20-OECD-EC Conference on quality apprenticeships, April.

41 ONEQ, 2011, Le décrochage de la formation professionnelle en Tunisie, ONEQ et GIP-Inter



Même si des passerelles existent entre l'enseignement général et la formation professionnelle, elles sont à sens unique et se limitent à la récupération des personnes en échec. Le dispositif actuel de la formation professionnelle ne permet pas aux apprenants les plus méritants d'intégrer l'enseignement supérieur. S'ajoute à cela le fait que la formation professionnelle est plafonnée (le cycle le plus élevé est le BTS) et ne couvre pas tous les niveaux exigés par les métiers

c) La formation en alternance prédomine, alors que le mode de formation en apprentissage est marginalisé et en régression continue

La formation par alternance prédomine (73%), suivie par l'apprentissage (18%) et la formation résidentielle (9%). La formation en alternance a été largement promue et des objectifs ont été fixés pour augmenter le nombre de bénéficiaires, sans pour autant que ne soient prévues les dispositions légales, pédagogiques et logistiques nécessaires pour garantir sa réussite. La formation en entreprise rencontre donc des difficultés importantes. Les entreprises sont peu impliquées, à l'exception de quelques fédérations professionnelles dans le cadre de projets pilotes financés par la coopération internationale. Les centres de formation sont peu structurés et peu outillés pour assurer ce mode de formation et ils n'assurent pas le suivi des stagiaires. Par ailleurs, malgré l'existence de méthodes et d'outils pédagogiques appropriés au mode de formation en entreprise (le CENAFFIF dispose de plus de 300 outils), ceux-ci ne sont pas ou mal utilisés par les centres de formation.

La part des formations en apprentissage est passée de 54% à 28% entre 2004 et 2015. Elle est de l'ordre de 18% en 2017. Cependant, un bon nombre d'apprentis ne bénéficient pas d'une formation théorique (60% de ces jeunes ne participent pas aux cours complémentaires offerts dans les centres de formation et d'apprentissage (CFA). Une part importante de l'apprentissage (ici au sens d'un apprenti travaillant quotidiennement aux côtés d'un maître) est informelle sans qu'il existe une mesure précise de ce phénomène. Selon une enquête sur un échantillon réduit, seulement 41% des jeunes interviewés obtiennent un certificat à la fin de leur apprentissage, et parmi eux, 60% reçoivent un certificat diplômant et 40% un certificat non diplômant⁴².

d) Faible impact de la formation sur l'emploi

Près d'un quart des jeunes suivent une formation non diplômante et plus de la moitié (54%) sont inscrits dans des formations de 1er et de 2ème cycle (formation pour le CAP, BTP) tandis que 12% sont inscrits au BTS⁴³. Mais plus que le nombre, c'est la qualité de l'apprentissage qui fait la différence. La formation par alternance et la formation par apprentissage rencontrent des difficultés importantes qui en limitent l'efficacité. Les entreprises sont peu impliquées, sauf dans quelques secteurs précis, les centres de formation n'assurent pas le suivi des stagiaires, le dialogue entre les formateurs et les entreprises est superficiel, les conventions avec les maîtres de stage sont peu spécifiques. A noter que dans de nombreux pays, la formation par apprentissage est définie et régulée de manière précise avec un cahier des charges régulièrement mis à jour⁴⁴. Selon l'enquête compétitivité 2016 de l'ITCEQ, tant les centres de formation que les entreprises demandent une plus grande implication des entreprises dans la définition des programmes de formation ainsi qu'une modernisation des techniques d'apprentissage.

Quatre secteurs traditionnels occupent près de 70% du total des formations (électricité et électronique, textile et habillement, bâtiment et travaux publics et conduite et maintenance de véhicules). Les taux de chômage des jeunes issus de ces formations, avec des diplômes de CAP, BTP et BTS, sont élevés et proches des taux de chômage moyens des jeunes. Néanmoins, quelque 26.000 personnes obtiennent chaque année un diplôme de formation professionnelle. Une récente évaluation indique que 65% trouvent un emploi quatre années après l'obtention du diplôme et 27% sont au chômage⁴⁵.

Ceci alors même que le pays souffre d'un manque de main-d'œuvre dans plusieurs domaines où les entreprises peinent à recruter. Il s'agit principalement des métiers de type artisanal, des professions intermédiaires, conducteurs de machines, ouvriers de l'assemblage et employés administratifs. La principale raison de ces difficultés de recrutement est liée à la faible qualification des candidats à l'emploi. Il existe donc un problème de fond dans la gouvernance du système de formation professionnelle qui ne lui permet pas de délivrer des formations de qualité en accord avec les attentes des entreprises et les évolutions du marché du travail.

e) Les nombreuses réformes de la formation professionnelles

Avant les années 1990, la formation professionnelle était essentiellement scolaire et associée à des taux d'insertion très faible qui ne dépassaient pas 40% quelques années après l'obtention du diplôme. Elle servait surtout à camoufler la non-réforme de l'éducation et l'existence d'une forte déperdition scolaire.

C'est dans le large contexte des réformes économiques associées au programme d'ajustement structurel(PAS) entamé par la Tunisie en 1987 qu'une nouvelle vision de la formation professionnelle a émergé.

Un ministère chargé de la formation professionnelle est créé en 1990

En 1990, une première rupture institutionnelle avec le passé a eu lieu avec la création d'un ministère chargé de la formation professionnelle, suivie trois ans plus tard par la promulgation de la loi d'orientation de la formation professionnelle de 1993 qui a permis la mise en place d'un système de formation professionnelle reconnu en tant que système différent du système scolaire par son ouverture sur l'environnement économique.

Une réforme de la formation professionnelle est engagée dès 1995 mais souffre de la faible implication des partenaires sociaux

En 1995, un programme de réforme de la formation professionnelle (MANFORM)⁴⁶ a été développé en tant que composante du programme de mise à niveau de l'économie en vue d'assurer l'intégration de la Tunisie dans une zone de libre-échange avec l'Union européenne. L'élaboration du projet MANFORM a été basée sur un constat négatif de la situation de la formation professionnelle qui, malgré les efforts entrepris depuis 1993, « n'était pas en mesure de répondre efficacement aux exigences de la restructuration économique du fait des insuffisances suivantes : i) conçue principalement comme un accueil pour les exclus (du système scolaire) ; ii) approches et matériel pédagogique obsolètes ; iii) faible participation du secteur productif ; iv) manque d'autonomie de gestion ; et, v) quasi-absence de la formation continue⁴⁷.

Le programme a visé le passage d'une logique de pilotage de la formation professionnelle par l'offre de formation à une logique de pilotage par la demande en compétences des entreprises à travers :

- L'augmentation de la capacité d'accueil du dispositif par la création et la restructuration des établis-sements de formation
- Le développement de l'ingénierie de formation par l'adoption de l'approche par compétences (APC)
- L'implantation de la démarche qualité initiée par l'élaboration d'un « Référentiel national de qualité de la formation professionnelle » (RNQFP et l'accompagnement d'un groupe de centres pour une certification ISO 9001-2000.

De nombreuses difficultés liées à une faible implication des partenaires sociaux et à une forte centralisation de l'Agence tunisienne de formation professionnelle (ATFP) ont réduit la portée de cet effort.

Une plus grande implication des branches professionnelles dans le processus de formation professionnelle aboutit au développement du référentiel national des métiers et des compétences

A partir des années 2000, une autre démarche structurée a été initiée par l'Agence française de développement (AFD) avec une implication des branches professionnelles dans le processus de formation professionnelle. Plusieurs conventions ont été élaborées entre le dispositif de la formation et les branches professionnelles de l'UTICA. Des Unités d'appui à la formation (UAF)⁴⁸ au sein des branches professionnelles ont été mises en place pour renforcer leur capacité à exprimer les besoins en compétences des entreprises et s'impliquer dans le processus de formation professionnelle. En 2010, à l'initiative de l'UTICA, un référentiel de compétences des métiers est préparé par les organisations professionnelles par secteur d'activité via les UAF, ouvrant la voie à une rénovation du dialogue social. Mais la spécialisation très poussée des métiers de la formation professionnelle a limité la lisibilité de leur contenu. Un référentiel national des métiers et des compétences était en cours de finalisation en 2017.

En 2008, une nouvelle loi sur la formation professionnelle a été promulguée. Elle a fait de la formation professionnelle une des principales composantes du système de développement des ressources humaines et un facteur pour le développement en général, en synergie et en complémentarité avec les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de l'emploi. Elle vise à promouvoir la qualification des demandeurs de formation sur les plans professionnel, social et culturel ; développer les capacités professionnelles des travailleurs et doter l'entreprise des moyens d'améliorer sa productivité et d'accroître sa compétitivité⁴⁹.

La validation des acquis n'a jamais été mise en œuvre

Durant la période 2005-2007, un projet de validation des acquis de l'expérience (VAE) a été élaboré par le ministère chargé de la formation professionnelle avec l'appui de la coopération française (AFPA) puis l'Union européenne (ETF).

42 MFPE, 2013, L'amélioration de l'apprentissage informel en Tunisie, MDG Fund.

43 ONEQ/OIT.2013. Analyse du système éducatif tunisien

44 O'Higgins, 2017. Rising to the youth employment challenge, BIT et Commission européenne, 2013, Programmes d'apprentissage et de stages dans les 27 pays de l'UE : principaux facteurs de réussite, UE.

45 ONEQ. 2017. Étude sur l'insertion professionnelle des diplômés du dispositif national de la formation professionnelle, premiers résultats, novembre.

46 Régi par la Convention de financement n° TUN/B7-4100/1B/97/0240 signée le 16/04/1997, le projet de mise à niveau de la formation professionnelle en Tunisie (MANFORM) a été élaboré et mis en œuvre dans le cadre du programme MEDA I de la Commission européenne pour accompagner le programme de mise à niveau de la formation professionnelle et de l'emploi (MANFORME) élaboré en 1995 par le Gouvernement tunisien. Ce programme avait pour principal objet de mener une réforme structurelle de l'ensemble du secteur de la formation professionnelle et de l'emploi à partir de la loi d'orientation de 1993.

47 Rapport d'évaluation finale de MANFORME – Commission européenne – décembre 2014.

48 Désormais appelée unité d'appui à la formation et l'employabilité (UAFE) dans le cadre de la réforme du DNFP de 2013 qui va être créé au sein des fédérations professionnelles de l'UTICA et de l'UGTT au cours de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de réforme de la formation professionnelle (MFPE, 2016), et dans le cadre du programme PAFIP.

49 Loi n° 2008-10 du 11 février 2008 relative à la formation professionnelle- Journal Officiel de la République Tunisienne — 15 février 2008



Le processus VAE a été construit avec sept phases et expérimenté dans quelques centres de formation professionnelle. La loi n°2008-10 du 11 février 2008, relative à la formation professionnelle, est aujourd’hui le cadre juridique de la validation des acquis de l’expérience. Malheureusement, la voie VAE n’a pas été mise en œuvre dans le système de formation professionnelle en dépit de l’investissement réalisé à cet effet avec l’appui de la coopération internationale.

La réforme qui a suivi la révolution a impliqué les différents acteurs concernés, mais tarde à être mise en œuvre

Après la révolution, le ministère de la Formation professionnelle et de l’Emploi a organisé en novembre 2012 un congrès national sur la réforme du dispositif national de la formation professionnelle avec la participation des différents acteurs concernés (opérateurs de formation publics et privés, partenaires sociaux, entreprises, société civile ...), ce qui a permis d’établir un diagnostic concerté du dispositif⁵⁰.

Ainsi, les travaux du congrès ont abouti à un ensemble de recommandations et suggestions qui ont servi de base pour l’élaboration du document d’orientation de la réforme du dispositif national de la formation professionnelle en novembre 2013 et de son plan de mise en œuvre pour la période 2016-2020 en novembre 2015⁵¹. Cette réforme propose une remise à plat du dispositif de formation professionnelle en clarifiant les mécanismes de gouvernance, la responsabilité des acteurs et les objectifs de chaque partie prenante. La réforme propose une instance nationale de développement des ressources humaines, un dispositif national d’information et d’orientation professionnelle, un programme à l’intention des jeunes en décrochage précoce, le développement de l’ingénierie de formation, la formation aux métiers des personnels pédagogiques de la formation professionnelle, la restructuration et la modernisation des centres de formation professionnelle. Mais cette réforme tarde à être mise en œuvre.

Les objectifs d’une formation professionnelle performante sont clairs : améliorer la qualité des formations dispensées ; développer des formations validées par les partenaires sociaux et les branches professionnelles par secteur d’activité et par région ; rendre le principe de l’apprentissage en milieu professionnel obligatoire, ce qui favorise la coopération entre les entreprises et les prestataires de formation ; et assurer un suivi régulier des diplômés de la formation professionnelle. Les difficultés résident dans la mise en œuvre, le suivi et la réforme des mécanismes de gouvernance permettant d’atteindre ces objectifs. Les réformes proposées en 2013 sont un début de réponse.

3.5 Une formation professionnelle continue peu généralisée

Un bilan provisoire de la formation professionnelle continue établie en 2016 note que tant son financement que la couverture restent très en deçà des objectifs fixés⁵². La Tunisie dispose depuis 1993 d’un Centre national de formation continue et de promotion professionnelle (CNFCPP) ayant pour mission le développement de la formation continue au sein de l’entreprise via une panoplie d’instruments de financement. En outre, ce centre dispense des cycles de formation diplômante à titre individuel aux travailleurs favorisant leur promotion professionnelle grâce à sept Instituts de promotion supérieure du travail (IPST).

Depuis la réforme de la formation professionnelle de 2008, trois dispositifs financent la formation continue, à savoir le crédit d’impôt qui permet aux entreprises soumises à la taxe sur la formation professionnelle de percevoir une avance égale à 60% du montant de la taxe (TFP); le droit de tirage ouvert aux entreprises non soumises à la TFP, essentiellement les artisans et les très petites entreprises qui bénéficient d’un financement pour la formation professionnelle; enfin une aide financière ouverte par l’article 39 du Code d’incitation aux investissements pour les formations liées aux nouvelles technologies qui malheureusement reste inaccessible en raison de la complexité des procédures administratives.

Ces trois instruments mobilisent environ 150 millions de DT par an collectés à travers les prélèvements de la TFP. Un quart des prélèvements sont utilisés pour le financement de la formation continue, et un cinquième pour la formation initiale. Plus de la moitié de la recette reste alors dans le budget de l’État, ce qui apparente la contribution à la formation professionnelle davantage à une simple taxe. Malgré l’existence d’un dispositif institutionnel et des instruments de financement, on enregistre un faible taux de participation des entreprises à la formation continue. En effet, les objectifs fixés en 2008 d’atteindre 8.000 entreprises ont été atteints à 28% seulement. Une enquête indique que moins d’un tiers (28,5%) des entreprises organisent des sessions de formation à l’intention des salariés⁵³.

Tant la gouvernance de ces dispositifs, et notamment la participation des organisations professionnelles, que leur régulation et gestion méritent un examen approfondi en étroite consultation avec les partenaires sociaux.

En effet, la complexité actuelle des procédures d’utilisation des instruments de financement (crédit d’impôts, droit de tirage) n’incite pas au développement de la formation initiale et continue. La gouvernance tripartite de la formation continue prévue par le plan stratégique de mise en œuvre des accords du contrat social⁵⁴ doit déboucher sur la mise en place d’un système de financement pérenne pour la certification et la formation continue⁵⁵.

Tous les instruments de la formation continue sont destinés aux entreprises économiques. Aucun instrument n’est destiné aux individus à l’exception des Instituts de promotion supérieure du travail (IPST). Le CNFCPP dispense des cycles de formation diplômante à titre individuel grâce à sept IPST. Ces institutions dispensent des formations résidentielles ou à distance via internet moyennant l’École ouverte des travailleurs.

Dans un contexte de mutation rapide des technologies et des activités économiques, l’investissement dans la formation professionnelle continue revêt une dimension stratégique. Les mécanismes et les financements existent, mais leur application reste bien en deçà des objectifs.

50 Document de synthèse du congrès national sur la formation professionnelle Réforme du dispositif national de la formation professionnelle-MFPE-Novembre 2013
51 Document de réforme du dispositif national de la formation professionnelle-MFPE-Novembre 2013 – validé par un Conseil des ministres en décembre 2013 / Document de mise en œuvre de la réforme comportant 11 projets restructurants validés par un Conseil des ministres restreint du 23 novembre 2015.
52 CNFCPP/BIT.2016. Étude sur l’amélioration du dispositif national de financement de la formation continue, Rapport provisoire, novembre.
53 ONEQ/BIT, 2014.

54 Cf. OIT UTICA UGTT Le contrat social, un exemple innovant de Programme par pays pour le travail décent (PPTD) pour la Tunisie 2017-2022. Priorité 2, résultat 2-3.
55 Ibid. Priorité2, Produit 2.5.1.



4. PROGRAMMES ACTIFS D'EMPLOI

Les Programmes actifs d'emploi (PAE) visent à faciliter l'insertion et augmenter l'employabilité des chercheurs d'emploi. Les programmes actifs comprennent plusieurs types d'intervention, dont l'intermédiation du marché du travail, l'appui à l'entrepreneuriat et les programmes d'emploi temporaire dans des chantiers publics régionaux.

4.1 Des dépenses croissantes en Tunisie pour les programmes actifs d'emploi

Depuis le début des années 80, l'État tunisien a initié et mis en œuvre des Programmes actifs de l'emploi (PAE), dont plusieurs programmes d'accompagnement (voir Tableau 7).

TABLEAU 7 :
TABLEAU SYNOPTIQUE RELATIF AUX PROGRAMMES ACTIFS DE L'EMPLOI EN TUNISIE

Programmes	Objectifs	Population cible	Durée	Prise en charge de l'état
Contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (CIDES)	Permettre au bénéficiaire d'acquérir des qualifications professionnelles en alternance entre une entreprise privée et une structure de formation publique ou privée, conformément aux exigences d'un poste d'emploi pour lequel ladite entreprise s'engage à le recruter.	Les demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et dont la période de chômage excède trois années à compter de la date d'obtention du diplôme concerné.	12 mois au maximum	Le coût de la formation des stagiaires dans la limite de 400 heures. Une indemnité mensuelle de 150DT versée au stagiaire. Une indemnité mensuelle supplémentaire de 50DT versée au stagiaire qui réside hors du gouvernorat d'implantation de l'entreprise d'accueil. La couverture sociale du stagiaire durant la période de stage. Une prime de 1.000DT, versée à l'entreprise après une année de travail effectif. La contribution patronale au régime légal de sécurité sociale relative aux salaires versés au titre des nouveaux recrutements, et ce durant une période de sept ans.
Contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle (CAIP)	Permettre au demandeur d'emploi non titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur d'acquérir des qualifications professionnelles conformes aux exigences d'une offre d'emploi présentée par une entreprise privée et qui n'a pas été satisfaite compte tenu de l'indisponibilité de la main d'œuvre requise sur le marché de l'emploi.	Les demandeurs d'emploi non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.	12 mois au maximum	Le coût de la formation complémentaire dans une limite de 400 heures. Une indemnité mensuelle de 100DT versée au stagiaire durant la durée du contrat. La couverture sociale du stagiaire.
Contrat de réinsertion dans la vie active (CRVA)	Permettre au travailleur ayant perdu son emploi d'acquérir de nouvelles compétences conformes aux exigences d'un poste d'emploi préalablement identifié au sein d'une entreprise privée.	Les travailleurs permanents ayant perdu leur emploi. Les travailleurs non permanents ayant perdu leur emploi.		Le coût de la formation complémentaire dans une limite de 200 heures. Une indemnité mensuelle de 200DT versée au stagiaire durant la durée du contrat. La couverture sociale du stagiaire.

Programmes	Objectifs	Population cible	Durée	Prise en charge de l'état
Programme du service civil volontaire (SCV)	Permettre aux diplômés de l'enseignement supérieur primodemandeurs d'emploi d'accomplir des travaux d'intérêt général en vue d'acquérir des capacités pratiques et des attitudes professionnelles, notamment dans le domaine de l'action associative.	Les diplômés de l'enseignement supérieur primodemandeurs d'emploi, et n'ayant précédemment pas bénéficié de stages d'initiation à la vie professionnelle.	24 mois au maximum	Une indemnité mensuelle de 200DT est versée au stagiaire. La couverture sociale du stagiaire.
Stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP)	Aider le bénéficiaire à acquérir des compétences professionnelles afin de faciliter son intégration sur le marché du travail.	Les primodemandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur depuis au moins six mois.	18 mois maximum	Une indemnité mensuelle de 150DT versée au stagiaire durant la période du contrat. La couverture sociale du stagiaire.
Programme d'accompagnement des promoteurs des petites entreprises (PAPPE)	Accompagner les promoteurs des petites entreprises selon les actions suivantes : • Aide à l'identification du projet. • Aide à l'élaboration de l'étude du projet et du plan d'affaire ; • Adaptation en matière de gestion des entreprises et dans le domaine technique. • Accompagnement des promoteurs	Tous les demandeurs d'emploi	Variable selon la nature des actions	Coût afférent à l'organisation des sessions d'adaptation (maxi-mum 200 H). Coût des sessions d'adaptation en gestion (maximum 120 H). Coût des services complémentaires techniques d'adaptation (maximum 400 H). Stage pratique en entreprise d'une durée maximale d'une année. Coût de l'assistance technique (maximum 12 j d'expertise).
Programme « FORSATI »	• Fournir au bénéficiaire un accompagnement personnalisé lors de l'identification de son projet professionnel et l'aider à sa concrétisation, • Fournir au bénéficiaire une formation complémentaire en langues, technologies de l'information, la communication, compétences vitales ou dans d'autres spécialités techniques, selon la nature de son projet professionnel et ses besoins préalablement identifiés, • Améliorer d'une manière continue ses compétences et ses aptitudes, • Renforcer son adaptation aux besoins du marché de l'emploi et des entreprises afin de faciliter son insertion dans un emploi salarié ou un travail indépendant.		18 mois maximum	Une indemnité mensuelle de 100 à 150DT versée au bénéficiaire durant la période du contrat. Une indemnité mensuelle de déplacement de 50DT. Financement de la réalisation des composantes du projet professionnel. Les dépenses relatives aux actions d'accompagnement, de formation complémentaire, d'adaptation et de réadaptation professionnelle et les actions de certification.
Programme contrat dignité « Karama »	Faciliter l'insertion des primodemandeurs d'emploi titulaires de diplômes supérieurs dans la vie professionnelle en leur permettant d'acquérir des qualifications supplémentaires en rapport avec les besoins des entreprises du secteur privé en compétences d'une part et en leur conférant des capacités pratiques conformes aux exigences du milieu réel du travail.	Primodemandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme national universitaire ou du brevet de technicien supérieur ou d'un diplôme équivalent et dont la période de chômage est d'au moins deux années à compter de la date d'obtention du diplôme concerné.	Variable selon le type de contrat : CDD ou CDI	Une partie du salaire payé à l'agent recruté, d'un montant de 400 DT par mois et ce durant 2 années à compter de la date du recrutement. La contribution patronale au régime légal de sécurité sociale dans la limite de 600 DT par mois. Les dépenses afférentes aux actions visant à améliorer les capacités professionnelles et personnelles selon une convention conclue à cet effet.

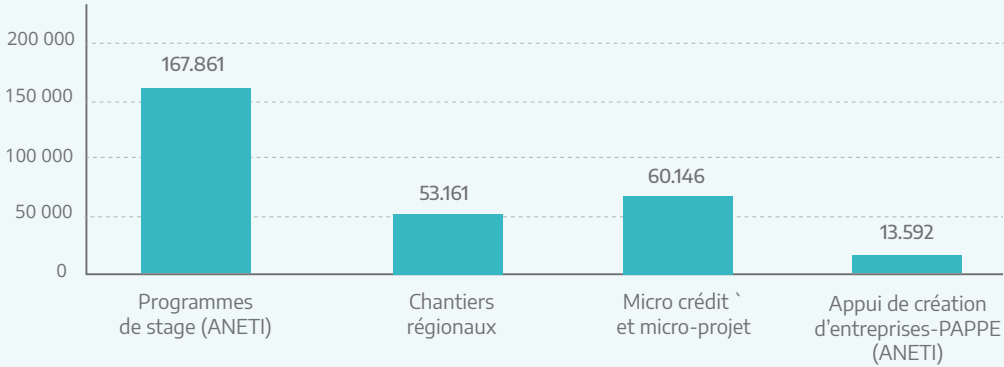


Programmes	Objectifs	Population cible	Durée	Prise en charge de l'état
Les chantiers publics régionaux		Travailleurs temporaires, essentiellement à faible éducation et qualification, et principalement dans les régions défavorisées		
La Banque tunisienne de solidarité (BTS)	C'est une banque spécialisée dans le financement de microprojets dans différents secteurs d'activité	Jeunes ayant une qualification professionnelle ; diplômés de l'enseignement supérieur et les personnes qui recherchent une réinsertion professionnelle.	Être âgé de 20 à 65 ans, présenter un projet rentable et se consacrer entièrement à la gestion du projet.	Le coût du projet peut atteindre 150 000 Dinars pour les promoteurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et 100 000 Dinars pour les autres catégories. Les crédits sont octroyés selon un taux d'intérêt de 7% maximum avec un délai de grâce entre 3 mois et une année.
Banque de financement des petites et moyennes entreprises				
Fonds national de promotion de l'artisanat et des petits métiers (FONAPRAM)		Sont éligibles aux interventions du Fonds national de promotion de l'artisanat et des petits métiers (FONAPRAM), les projets dans les activités d'artisanat dont la liste est fixée à l'annexe du décret n° 94-492 du 28 février 1994 et les activités des métiers fixée à la liste annexée au décret n° 2008-388 du 11 février 2008, dont le coût ne dépasse pas 100.000DT.		
Fonds de promotion et de décentralisation industrielle (FOPRODI)	Faciliter la création d'une nouvelle génération de promoteurs, la promotion de la création et du développement de la petite et moyenne entreprise dans les activités industrielles, de services et de l'artisanat, et la mise en œuvre des mesures d'encouragement au développement régional.			

Ces programmes sont importants en termes de ressources mobilisées et de bénéficiaires. Le nombre de bénéficiaires ne cesse de croître pour atteindre ces dernières années une moyenne de 300 000 personnes par an, soit environ 50 % du total des chômeurs et 6,8% de la population active, contre une moyenne dans les pays de l'OCDE de 4,1%. Par ailleurs, si tous les bénéficiaires des PAE étaient comptabilisés comme chômeurs (et non recensés comme tels par l'INS), le taux de chômage serait de 21,3%, alors qu'il est de 15,5%, soit une différence de 5,8 points, dont 3,4 points pour la contribution des programmes de l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI).

GRAPHIQUE 28 :

LES PROGRAMMES ACTIFS DE L'EMPLOI EN NOMBRES DE BENEFICIAIRES, 2017



ANETI, BTS, MDCl ET DOCUMENTS ADMINISTRATIFS ; DONNEES 2017

Les dépenses consacrées aux programmes actifs pour l'emploi absorbent environ 0,5% du PIB, plaçant ainsi la Tunisie au même niveau que des pays de l'OCDE. La part de ces dépenses dans les dépenses totales de l'État a augmenté après la Révolution pour passer de 2,3% en 2010 à 3,2% en 2011, pour baisser progressivement par la suite pour se stabiliser autour de 1,5%.

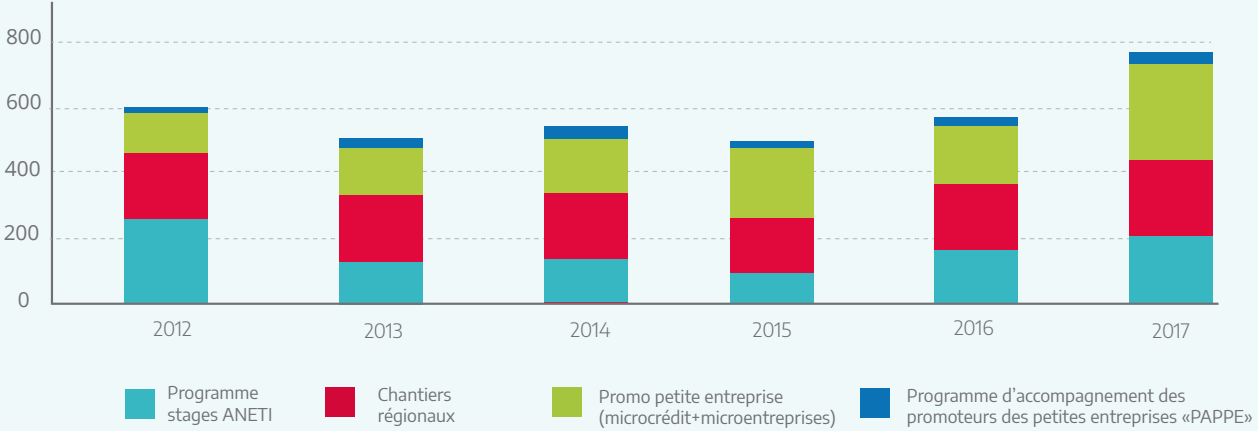
TABLEAU 8 :
DEPENSES DES PAE EN TUNISIE ENTRE 2010 ET 2017

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Dépenses totales des PAE en % des dépenses totales de l'État	2,3%	3,2%	2,3%	1,8%	1,8%	1,6%	1,3%	2,0%
Dépenses totales des PAE en % du PIB	0,6%	0,9%	0,7%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,7%

SOURCE : IMF, MF, MFPE ; BTS 2017

Les données du ministère des Finances montrent que la consommation totale du budget alloué aux PAE est équitablement répartie entre les programmes d'appui à la création de la petite entreprise (36%), les chantiers régionaux (33%) et les programmes gérés par l'ANETI (31%).

GRAPHIQUE 29 :
DEPENSES PAE, EN MILLIONS TND COURANTS



SOURCE : MINISTÈRE DES FINANCES

4.2 L'ANETI est le principal acteur d'intermédiation sur le marché du travail en Tunisie

L'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) est un acteur central du fonctionnement du marché du travail. Cet établissement public créé en 1993 a pour mission de mettre en œuvre la politique du gouvernement relative à la promotion de l'emploi. Elle est présentée dans les régions par 107 bureaux d'emploirépartis dans tout le territoire. L'ANETI gère les PAE et tous les services d'intermédiation, de formation, d'inscription, de consultation en ligne des offres et des demandes d'emploi. En outre, l'ANETI accueille, informe et oriente les demandeurs d'emploi, les aide à élaborer leurs projets professionnels et les accompagne pour améliorer leur employabilité.

L'analyse des résultats et des réalisations des PAE portant sur la période 2012-2018, effectuée sur la base des statistiques fournies par l'ANETI, montre que le nombre de bénéficiaires des programmes de l'emploi gérés par l'ANETI a augmenté de 25% depuis 2012, atteignant près de 160.000 personnes en 2018. Cette hausse est due en partie à l'introduction de nouveaux programmes « KARAMA » en 2017 et « FORSATI » en 2016, bien que ce dernier ait enregistré moins de 2 000 bénéficiaires en 2018 contre presque 30 000 en 2017.

Entre 2012 et 2018, les programmes orientés vers le travail salarié accaparent plus de 86% (868.000 bénéficiaires) de l'effectif total des bénéficiaires de PAE contre seulement 8% (86.826 bénéficiaires) pour le programme d'appui aux petites entreprises (PAPPE). Les programmes orientés vers l'emploi salarié comprennent le versement d'une allocation conditionnée par la participation à un stage en entreprise et le suivi d'une formation. Le montant et la durée de l'allocation varient selon les modalités des programmes. En moyenne, ces allocations de stage sont versées durant 12 mois. Au terme du stage, les entreprises peuvent offrir au stagiaire un contrat d'emploi.



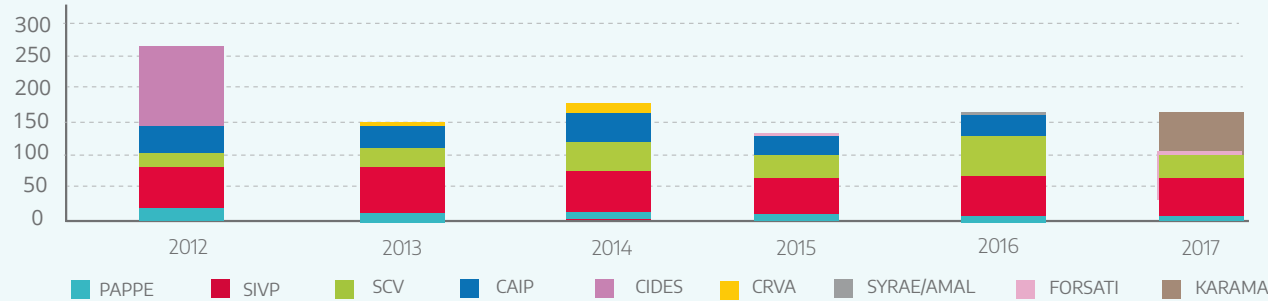
TABLEAU 9 :
EVOLUTION DES PAE (ANETI) ENTRE 2012 ET 2018

PAE ⁵⁶	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total 2012-2018	Part (%)
Les programmes orientés vers l'emploi salarié								888.233	86,66%
SIVP1	55.723	62.942	65.668	68.751	63.742	58.799	61.677	437.284	42,66%
CIDES	276	100	120	249	151	104	109	1.109	0,11%
SCV	18.120	22.688	14.966	21.673	25.162	22.856	20.964	146.429	14,29%
CAIP	40.458	36.645	36.780	36.564	34.593	39.881	41.333	266.254	25,98%
CRVA	359	451	482	398	237	161	101	2.189	0,21%
KARAMA						16.347	18.621	34.968	3,41%
Le programme d'accompagnement des promoteurs des petites entreprises « PAPPE »								86.270	8,42%
Bourse d'accompagnement	1.348	1.303	1.101	1.921	1.648	2.499	2.431	12.251	1,20%
CEFE	6.080	4.936	6.052	5.991	6.327	5.786	5.236	40.408	3,94%
CREE	243				76	57	49	425	0,04%
Formation en gestion	297	443	832	879	1.068	857	1.358	5.734	0,56%
Formation Germe	478	321	446	366	685	779	295	3.370	0,33%
Formation technique	508	459	438	391	510	293	404	3.003	0,29%
MORAINE	2.061	1.504	2.273	2.669	3.043	3.080	3.234	17.864	1,74%
SPE (stage pratique en entreprise	651	660	656	408	387	241	212	3.215	0,31%
Accompagnement au travail salarié ou indépendant									
FORSATI					18.852	29.713	1.868	50.433	4,92%
Total	126.602	132.434	129.814	140.260	156.481	181.453	157.892	1.024.936	100,0%

SOURCE : ANETI

Bien qu'il soit le principal acteur d'intermédiation sur le marché du travail en Tunisie (environ la moitié de la totalité des bénéficiaires PAE), les dépenses de l'ANETI ne présentent que près de 31% des dépenses totales pour les PAE. Sur la période 2012-2017, plus de 80% des dépenses de l'ANETI pour les PAE se sont concentrées en majorité sur trois programmes : SIVP, SCV et CAIP, dont 44% pour le seul programme SIVP. Les programmes CIDES et CRVA restent des programmes marginaux (moins de 1% des dépenses de l'ANETI), alors que FORSATI et Contrat KARAMA sont à peine lancés (moins de 5%). Quant au programme d'accompagnement des promoteurs des petites entreprises « PAPPE », qui est ouvert à tous les demandeurs d'emploi et qui intègre plusieurs sessions de formation entrepreneuriale, en plus des séances d'accompagnement, sa part ne représente en moyenne que seulement 5% des dépenses de l'ANETI pour les PAE.

GRAPHIQUE 30 :
DEPENSES ANETI PAR PAE, MILLIONS TND COURANTS



SOURCE : ANETI

56 Voir par exemple ce lien : <http://www.emploi.nat.tn/fo/Fr/global.php?menu1=51> pour des informations spécifiques aux projets

4.3 Évaluation des PAE

a) L'évaluation des PAE est difficile du fait de l'absence d'un système de suivi-évaluation complet et régulier

En dépit de montants colossaux accordés et leur contribution apparente dans la réduction du chômage, les PAE montrent des limites en termes de performance et d'efficacité. Il existe une abondante littérature sur les indicateurs de mesure de la performance des services de l'emploi⁵⁷. Concernant l'ANETI, les indicateurs de performance dont dispose le système d'information ne sont pas encore bien stabilisés, et ce bien que ce système d'information soit moderne, informatisé, riche en informations et continuellement mis à jour. Les données qui en émanent restent limitées pour pouvoir connaître d'une façon exhaustive les différentes situations professionnelles des demandeurs d'emploi en termes quantitatif et qualitatif, et plus particulièrement celles qui concernent les bénéficiaires de PAE et leur devenir professionnel.

Par ailleurs, l'Observatoire national de l'emploi et des qualification (ONEQ)⁵⁸ ne dispose pas encore d'un véritable système complet et régulier de suivi-évaluation des programmes, ce qui semblerait entraver davantage la prise de décision de régulation et d'ajustement la plus adéquate. Des analyses plus poussées seraient nécessaires pour faire ressortir des mesures fiables. D'ailleurs, une des recommandations principales de l'analyse effectuée en 2009 par la Banque mondiale du Fonds national pour l'emploi était précisément de développer les capacités de suivi et évaluation des différentes interventions.

b) L'insertion professionnelle :des résultats inégaux

Un jeune sur trois a pu décrocher un emploi salarié dans le secteur privé ou créer son propre projet durant les deux années qui suivent l'achèvement d'un stage ou d'une formation qui s'inscrivent dans le cadre des PAE. Sur la période 2011-2018, le nombre de personnes qui obtiennent un emploi parmi l'ensemble des contrats signés représente près de 25%. Ce taux serait près de 30%, si l'on ne prend pas en considération le programme Service civil volontaire (SCV) qui ne vise pas directement l'insertion (ce qui explique un taux de moins de 1%). Il y a des différences importantes entre les divers types de programmes mis en œuvre par l'ANETI. Une analyse par programme sur la même période montre que les taux d'insertion varient d'un programme à un autre selon la nature de la population cible. En effet, la catégorie des demandeurs d'emploi non diplômés de l'enseignement supérieur bénéficiaires du programme CAIP sont mieux insérés que celle des diplômés du supérieur bénéficiaires du programme SIVP, soit 38,2% contre 22,6%. Les programmes CIDES et CRVA restent marginaux malgré des taux d'insertion élevés.

Les résultats d'une étude d'évaluation récente des programmes d'emploi effectué par l'ONEQ en 2017⁵⁹ montrent que les programmes d'emploi destinés à la catégorie de la main-d'œuvre moyennement qualifiée trouvent de meilleurs résultats sur le marché du travail que ceux destinés aux diplômés de l'enseignement supérieur, avec respectivement des taux d'emploi de 41% pour le CAIP et 32% pour le SIVP, deux ans après avoir bénéficié du programme. Cet écart de résultat revient en partie à la conception des programmes d'emploi dans la mesure où le programme CAIP exige un taux d'insertion de 100% dans l'entreprise d'accueil, contre 50% seulement pour le cas de SIVP. Une autre raison a trait au tissu économique du pays qui continue à avoir recours à une main-d'œuvre peu ou moyennement qualifiée.

TABLEAU 10 :
DONNEES AGREGÉES SUR L'INSERTION EN ENTREPRISE SUR LES TAUX DE RESILIATION
(MOYENNE 2011-2018)

Programme	Taux d'insertion	Taux de résiliation
SIVP1	22,6%	31,7%
CIDES	97,8%	63,8%
CAIP	38,2%	45,7%
CRVA	68,0%	30,0%
SCV	0,7%	13,1%
Total	24,4%	33,3%
Dont femmes	22,6%	31,8%
Dont hommes	28,3%	36,5%

57 Voir par exemple OCDE, 2013, Perspectives de l'emploi, chapitre 3 ; ou encore Commission européenne, 2012, Perfor-mance management in public employment services, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Juillet.

58 L'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ).

59 ONEQ, 2017, Étude de suivi des jeunes bénéficiaires de programmes d'emploi basée sur l'exploitation des données administratives de l'ANETI et de la CNSS en vue d'appréhender l'insertion professionnelle des bénéficiaires de PAE dans le secteur formel



D'un autre côté, la résiliation des contrats signés paraît relativement importante pour varier entre 13% pour le cas de SCV, 31,7% pour le SIVP et 45,7% pour le cas de CAIP. Les principaux motifs avancés de résiliation des contrats de stage, SIVP, étaient plutôt liés aux conditions de déroulement du stage dont notamment : le non-respect de l'indemnité convenue, la non-correspondance du poste de travail avec la formation initiale du stagiaire, des problèmes de communication, etc.

c) Le ciblage et la répartition géographique des PAE sont décalés par rapport aux déficits d'emploi en Tunisie

L'offre de l'ANETI majoritairement portée sur le groupe des chômeurs diplômés du supérieur, en particulier les femmes, avec une faible part des bénéficiaires de PAE pour les chômeurs de longue durée et non diplômés du supérieur, alors que les demandeurs d'emploi découragés, qui peuvent atteindre 1 millions de personnes selon les estimations, ne bénéficient pas de ces programmes.

Comme indiqué ci-dessus, la plupart des programmes gérés par l'ANETI (SIVP, SCV, CAIP) comprennent le versement d'une allocation conditionnée par la participation à un stage en entreprise. Cette allocation versée en général pour 12 mois constitue une forme d'allocation chômage. Actuellement, cette allocation privilégie les primo-demandeurs d'emploi ou chômeurs diplômés du supérieur au détriment des autres catégories. En effet, en 2018, environ 71% du total du nombre de bénéficiaires de PAE offerts par l'ANETI sont des diplômés de l'enseignement supérieur qui ne représentent que 40% seulement du total des chômeurs. A l'inverse, les chômeurs avec au mieux un diplôme du secondaire, soit 60% du total des chômeurs, ne sont que 29% parmi les bénéficiaires des programmes de l'ANETI.

TABLEAU 11 :
REPARTITION DES BENEFICIAIRES DES PROGRAMMES PAR NIVEAU D'EDUCATION, 2011 ET 2018

	2011	En % du total	2018	En % du total
Primaire ou moins	15.056	17%	16.899	10,7%
Secondaire	23.844	26%	28.926	18,3%
Supérieur	52.105	57%	112.052	71,0%
Total	91.005	100%	157.877	100%

SOURCE : ANETI SUR LA PÉRIODE 2011-2018

Les personnes au chômage de longue durée, les jeunes en décrochage scolaire ou découragés, les jeunes peu qualifiés, les travailleurs ruraux ou informels ou les personnes ayant perdu leur emploi constituent une part importante de la population souffrant de déficit d'emploi, mais une faible part des bénéficiaires de l'ANETI. Plus l'offre de programmes pour les diplômés du supérieur est importante, plus les autres catégories de demandeurs d'emploi se découragent de s'inscrire à l'ANETI. De nouvelles pistes sont donc à explorer afin de penser à un service l'emploi ouvert à tous les demandeurs d'emploi, indépendamment du niveau d'éducation, de l'expérience professionnelle et de la durée du chômage.

Les femmes sont sur-représentées parmi les inscrits aux programmes de l'ANETI

En 2018, plus de 70% du total des bénéficiaires de programmes d'emploi de l'ANETI sont des femmes alors qu'elles représentent seulement 42,6% du total des chômeurs recensés par l'INS, et la proportion de diplômés du supérieur est également supérieure. La proportion de femmes diplômées du supérieur et inscrite à l'ANETI (70,6%) est comparable à celle des femmes diplômées du supérieur parmi les femmes au chômage (68,9%). En 2016, la proportion de la tranche d'âge 20-39 ans est légèrement supérieure parmi les bénéficiaires des programmes d'emploi de l'ANETI relativement aux chômeurs recensés (89% contre 85%).

TABLEAU 12 :
COMPARAISON DE LA STRUCTURE DES BÉNÉFICIAIRES DES PAE
AVEC CELLE DES CHÔMEURS EN 2016 ET 2018

	Part des bénéficiaires des PAE (ANETI)	Part des chômeurs (INS)
Diplômés du supérieur	70,3%	39% ^(*)
Dont femmes	70,6%	42,6%
Femmes diplômées du supérieur	51,3%	68,9% ^(*)
Tranche d'âge 20-39	89% ^(*)	85% ^(*)

(*) Chiffres 2016

La répartition géographique des PAE est à l'avantage de Tunis et du littoral

Une comparaison de la répartition des bénéficiaires des programmes de l'ANETI par région en 2018 montre la concentration des programmes sur Tunis et les régions côtières du Nord et du centre (plus de 80% des bénéficiaires), aux dépens des régions plus excentrées. Le tableau montre que les régions du Centre-Est et du Grand Tunis sont quasiment systématiquement favorisées par les PAE, avec une exception notable pour le programme FORSATI qui agit pour l'essentiel dans le Nord-Ouest.

Cette configuration traduit la disparité régionale du tissu économique, mais aussi l'existence de programmes actifs d'emplois inadaptés aux réalités régionales. Les PAE fournies par l'ANETI sont constituées en grande partie de subventions salariales. La réussite de tels programmes est tributaire de l'existence d'un secteur privé formel relativement bien développé. Or, dans les zones rurales où le secteur privé est moins développé, ceux-ci sont moins efficaces alors que c'est là que le taux de chômage est le plus élevé.

TABLEAU 13 :
REPARTITION DES PAE PAR GRANDES REGIONS EN 2018

2018	Total	Grand Tunis	Nord Est	Nord Ouest	Centre Est	Centre Ouest	Sud Ouest	Sud Est
Stages ANETI	124.184	24.135	15.891	11.745	32.876	13.960	13.789	11.788
KARAMA	18.621	3.135	1.878	2.475	4.780	2.091	1.984	2.227
FORSATI	1.868	33	8	1.814	9	1	1	2
PAPPE	13.204	2.906	1.339	1.585	2.760	1.729	1.420	1.500
Action microentreprise	9.773	2.387	960	1.266	2.032	1.103	883	1.142
MORAINE	3.219	495	365	310	600	606	516	327
SPE	212	24	14	9	38	20	21	31
Total	157.877	30.209	19.116	17.619	40.335	17.781	17.194	15.567
Pourcentage	100,0%	19,1%	12,1%	11,2%	25,5%	11,3%	10,9%	9,9%

d) Le processus d'accompagnement individualisé n'est pas encore bien installé

Depuis 2011, une série de programmes d'accompagnement a été conçue et mise en place, à savoir : AMAL, PEE, FORSATI et une « timide » expérimentation du Chèque d'amélioration de l'employabilité (CAME), et ce dans le but d'adopter une nouvelle approche basée sur la relation entre le demandeur d'emploi et les structures d'emploi, de sorte que l'intermédiation ne sera plus basée uniquement sur le traitement et la satisfaction de l'offre d'emploi, mais que le demandeur d'emploi devient lui-même un acteur dans le processus de recherche d'emploi. Cette nouvelle approche se base sur un processus d'accompagnement individualisé, et engage les deux parties pour réaliser une série de prestations qui émanent des besoins réels en compétences du demandeur d'emploi.

Les réalisations des nouveaux programmes d'accompagnement qui ont été faites sont nettement loin des objectifs assignés à ces programmes

Le programme AMAL (« espoir » en arabe) a vu le jour suite à la révolution. Il est destiné aux personnes à la recherche d'un premier emploi uniquement. Il a touché plus de 200.000 bénéficiaires entre 2011 et 2012. L'objectif principal du programme était de faciliter la transition entre l'école et le monde du travail, en particulier pour les diplômés universitaires, en les aidant dans leur recherche d'emploi ou de stage et en leur offrant une formation complémentaire le cas échéant. En termes d'avantages, ce programme prévoyait, en plus de la couverture d'assurance maladie, une indemnité mensuelle de 200 TND pour une période maximale de 12 mois si le bénéficiaire recherchait un emploi de manière sérieuse. Cette condition n'était pas suffisamment respectée et d'autres faiblesses ont été mises en lumière durant la mise en place du programme. Les réalisations qui ont été faites sont nettement loin des objectifs assignés à ce programme.

Plusieurs facteurs ont entravé la réussite du programme : le nombre important des bénéficiaires du programme et la concentration des demandes durant la même période (la majorité des jeunes sont venus s'inscrire aux mois de mars et d'avril 2011, ce qui a provoqué un phénomène de congestion dans les bureaux d'emploi) ; s'ajoute à cela



le manque d'expérience des conseillers d'emploi dans le domaine d'accompagnement des demandeurs d'emploi. En plus de ces deux facteurs, s'ajoutent d'autres éléments, tels que le manque d'organisation associé à l'absence d'une programmation qui tienne compte des moyens humains et matériels dont disposent les bureaux d'emploi⁶⁰: par conséquent, le programme a pris fin avec le décret n° 2012-2369 du 16 octobre 2012.

Le programme FORSATI, lancé en 2016, a pour objectif l'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi à travers un processus d'accompagnement leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences adaptées à leurs aspirations et nécessaires pour la réalisation de leurs projets professionnels. Le bénéficiaire du programme « FORSATI » est accompagné d'une manière personnalisée aux étapes de l'analyse de la demande et la catégorisation, de la construction et de la réalisation de son projet professionnel pour faciliter son insertion dans un emploi salarié ou un travail indépendant.

L'introduction de cette approche constitue une nouveauté pour le pays et en particulier pour les services de l'ANETI. Elle implique d'ancrer davantage et renforcer les capacités des conseillers de l'emploi ainsi que celles des ONG dans ce domaine. Depuis sa date de lancement et jusqu'au mois de décembre 2018, un peu plus de 50.000 jeunes ont adhéré au programme d'emploi FORSATI. Bénéficiant d'accompagnement dans le cadre de l'emploi salarié ou accompagnés pour la création de leurs propres projets.

Il s'avère que le programme FORSATI n'a atteint ses objectifs que partiellement. En effet, cette nouvelle approche d'accompagnement personnalisé a rencontré des faiblesses dans sa mise en œuvre. Près de la moitié de l'ensemble des jeunes ont achevé leur contrat sans pour autant pouvoir bénéficier, à l'exception de l'indemnité mensuelle, d'aucune prestation d'accompagnement. Par ailleurs, la mobilisation des ressources humaines et matérielles pour ce programme a été insuffisante au regard des objectifs ambitieux assignés et que requiert ce type d'intervention.

e) Les chantiers publics régionaux, entre le social et l'économie

Les travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre peuvent, lorsqu'ils sont bien conçus, créer des emplois dans des régions défavorisées, améliorer l'employabilité (en fournissant une expérience professionnelle et en renforçant les compétences) et offrir une voie de sortie de la pauvreté, plus pérennes que les transferts monétaires, notamment pour les travailleurs peu qualifiés. Ils peuvent également permettre de réaliser des objectifs en termes d'économie et d'emplois verts (reboisement, érosion, infrastructures). Une importante expérience existe dans ce domaine dans de nombreux pays⁶¹.

Des sommes importantes sont investies depuis plusieurs années dans des chantiers régionaux qui emploient des travailleurs temporaires, essentiellement à faible éducation et qualification, et principalement dans les régions défavorisées. En 2015-17, environ 290 millions TND ont été dépensés par an pour une moyenne annuelle de 53.000 travailleurs. Près d'un quart de la dépense totale a été affectée à Kasserine par exemple en 2015-16. Ces chantiers ont donné lieu à des mouvements de protestation et des négociations politiques pour obtenir différents degrés de régularisation des emplois temporaires.

Peu d'évaluations sont disponibles sur l'impact de ces chantiers d'emploi temporaire. La sélection des travaux, la formation des travailleurs et des petites entreprises, les méthodes d'appel d'offres, sont autant de domaines qui méritent un examen plus détaillé afin de faire de ces chantiers des investissements de développement réels.

f) Défaillances de l'écosystème entrepreneurial

Les évaluations internationales indiquent que les programmes d'appui à l'entrepreneuriat peuvent jouer un rôle important dans la promotion de l'emploi indépendant⁶². La réussite des programmes repose étroitement sur la combinaison de plusieurs éléments adaptés à chaque contexte, dont la formation à la gestion d'une entreprise, la formation à une culture d'entreprise, une bonne connaissance du produit proposé et de son marché, des conseils, l'accès à un réseau de personnes expérimentées, l'accès au crédit, et l'accompagnement post-crétion. Les échecs et les obstacles peuvent être nombreux et la capacité à rebondir est un aspect important d'une formation complète.

Plusieurs structures d'appui sans grande coordination

Les programmes d'appui et de promotion de l'initiative privée ont pris de plus en plus de l'importance au fil des années, et sont devenus une voie alternative essentielle pour remédier au problème du chômage, notamment celui des jeunes. Leur importance réside également dans le rôle que ces programmes peuvent jouer dans la croissance économique et la création d'emplois, ce qui a conduit l'État à considérer cette voie comme une priorité. Cette volonté s'est traduite par la mise en place de tout un écosystème entrepreneurial composé de maintes structures appartenant aux secteurs public, privé et associatif, afin d'appuyer les jeunes promoteurs et de les aider à monter leurs projets. Une panoplie de services est offerte par ces structures tout au long du processus de création d'entreprises depuis l'idée de projet, en passant par la concrétisation, jusqu'à la phase post-crétion.

60 ONEQ, 2012, Rapport d'évaluation du programme de recherche active d'emploi « AMAL »
61 BIT, 2013, Les investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), Note d'orientation
62 O'Higgins, N. 2017, op.cit.

Parmi ces structures, on peut citer, à titre d'exemple, le réseau national de pépinières d'entreprises installées au sein des établissements universitaires, lancé il y a une vingtaine d'années (depuis 1999), et dont la gestion est assurée par l'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII). De même, les centres d'affaires relevant du ministère de l'Industrie, qui ont été créés à partir de 2005, à raison d'un centre par gouvernorat ou l'APIA pour le secteur de l'agriculture, les pôles technologiques (textile, mécanique, électronique), qui proposent un ensemble de formation et d'appui à la création d'entreprise dans ces secteurs. De plus, des projets de la coopération internationale ont monté des « espaces tremplins » et des « espaces entreprendre » qui connaissent des réussites variables.

Les « espaces entreprendre » relevant de l'ANETI s'insèrent également dans le cadre de l'encouragement de l'initiative privée et de la consolidation de l'assistance des promoteurs au cours des différentes phases de réalisation de leurs projets. Ces espaces gèrent le programme PAPPE (Programme d'appui aux promoteurs de la petite entreprise) qui se décline en plusieurs sous-programmes (dont CEFÉ et Moraine). Au total, environ 13.000 personnes par an bénéficient d'un appui en formation à l'entrepreneuriat. 16% de ces bénéficiaires sont installés à leur compte au terme de 18 mois. Pour les femmes, ce chiffre est de 10% de créations emploi. Cependant, il n'est pas possible de savoir si les jeunes entrepreneurs ont eux-mêmes généré des emplois. En revanche, une partie des bénéficiaires qui ne se sont pas installés à leur compte sont employés dans le secteur privé ou dans le secteur formel (sur la base de leur existence dans les fichiers CNSS). Au total, 34% des bénéficiaires sont soit à leur compte, soit dans le secteur privé. Les formations en gestion enregistrent les taux d'insertion en emploi les plus élevés, loin devant les autres dispositifs d'accompagnement⁶³.

L'ONEQ note que les femmes sont plus nombreuses (63% du total des participants) à participer à des formations à la création d'entreprise mais moins nombreuses à obtenir un financement pour mettre à exécution un projet. Le manque de garanties peut être une des raisons. Mais ce constat mérite une analyse plus détaillée. Une étude récente note un environnement réglementaire favorable à l'entrepreneuriat féminin mais l'absence d'un plan d'ensemble⁶⁴.

Difficulté d'accès au financement

Le financement des propositions de projets est assuré en premier lieu par la Banque tunisienne de solidarité (BTS) pour les projets dont le coût ne dépasse pas 150 mille DT et par la Banque de financement des petites et moyennes entreprises (BFPME), pour les projets plus importants. La BTS finance annuellement près de 60.000 projets (1/4 micro-entreprises et 3/4 microcrédits) avec un montant de crédit de 200 M TND.

Plusieurs autres institutions de microfinance ont été aussi créées (Zitouna Tamkeen, Microred, Enda Tamweel, Advans Tunisie, CFE, Taysir) qui prévoient de financer des entrepreneurs. L'article 58 du décret-loi n° 2011-117⁶⁵ portant organisation de l'activité des institutions de microfinance modifié par la loi n° 2014-46 du 24 juillet 2014⁶⁶ permet aux associations de microcrédits (AMC) de continuer à opérer à condition de se conformer aux dispositions de ce décret-loi dont notamment la constitution d'une dotation minimale de 50.000 TND.

Les conditions exigées par les institutions de financement, et en particulier celles liées aux fonds propres et aux garanties, découragent de nombreux postulants à une création⁶⁷ ou une extension d'entreprise⁶⁸. Plus de 80% des crédits de la BFPME sont accordés à des hommes et moins de 20% à des femmes⁶⁹.

Mortalité excessive des entreprises

La question de l'efficacité des différentes interventions de ces structures se pose encore, avec une variabilité importante du taux de mortalité des entreprises créées qui peut aller de 30% au terme de 3 ans⁷⁰, pour le cas des projets financés par la BTS, à près de 80% pour le cas des entreprises incubées par le réseau des pépinières durant les trois premières années d'installation. Par contre, l'évaluation du programme PAPPE suggère un taux de survie des entreprises créées assez élevé (62%) au terme de plusieurs années.

Le manque de synergie et l'absence de communication entre les différentes structures pourraient expliquer en grande partie le dysfonctionnement de différents mécanismes aussi bien d'appui que de financement.

De surcroît, la qualité des études de projets réalisées pourrait également justifier la mortalité excessive des entreprises et la défaillance de tout l'écosystème entrepreneurial au cours des premières années d'installation. D'ailleurs, bon nombre de business plans, tels qu'élaborés, sont non bancables.

63 ONEQ, 2014, Rapport de suivi ...op.cit.

64 MFPE, OIT, 2016, Plan d'action pour l'entrepreneuriat féminin, version provisoire, mars

65 <http://www.acm.gov.tn/Fr/upload/1410084009.pdf>

66 <http://www.acm.gov.tn/Fr/upload/1421315758.pdf>

67 Fondation européenne pour la formation (ETF), 2014, Employment policies and active labour market programs in Tunisia

68 Fondation européenne pour la formation (ETF), 2014, Employment policies and active labour market programs in Tunisia,

69 ONU Femmes, 2015.

70 La BTS en chiffres, en ligne



Manque de culture entrepreneuriale

La culture entrepreneuriale n'est pas encore très développée en Tunisie. L'esprit d'initiative, le sens de prise de risque, la créativité, la maturité des projets sont autant de facteurs déterminants pour le développement de l'entrepreneuriat et qui font actuellement défaut. Le système éducatif et de formation en Tunisie ne favorise pas le développement des capacités et des compétences entrepreneuriales. Les programmes éducatifs pourraient utilement éveiller et orienter ces intérêts par une plus grande ouverture sur le monde de l'entreprise.

Lourdeurs administratives et réglementaires

Les réglementations et politiques publiques ne vont pas toujours dans le sens de l'entrepreneuriat, et sont souvent perçues comme un frein à l'entrepreneuriat en Tunisie. La complexité procédurale et l'incertitude dans l'interprétation des textes de loi, ainsi que l'instabilité de l'environnement réglementaire et fiscal rendent la prise de décision dans l'administration beaucoup plus difficile, et donc des délais de traitement trop longs.

Difficulté d'accès au marché

Le manque d'outils de financement adaptés et la prise de risque financière constituent un obstacle majeur au développement des projets entrepreneuriaux. S'ajoutent à cela la lenteur et la complexité des procédures bancaires. Il est regrettable aujourd'hui qu'il n'y ait aucun accompagnement institutionnel pour un accès à la première commande et en même temps pas de dispositif coordonné favorisant l'accès à la commande publique pour les jeunes promoteurs. De même aucun accompagnement structuré et efficient n'est actuellement mis en œuvre pour l'accès aux marchés limitrophes, africains ou européens. Pour surmonter toutes ces difficultés, le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi a formulé en 2016 une stratégie nationale de l'initiative privée dont l'objectif est la mise en place d'un plan de déploiement pour accompagner les porteurs de projet tout au long de la chaîne de valeur de l'entrepreneuriat.

Cette stratégie s'articule autour de six objectifs stratégiques (développer la culture entrepreneuriale, favoriser l'accès au marché, définition d'un plan d'accompagnement complet pour les entrepreneurs, simplifier les procédures administratives, favoriser l'accès au financement et mettre en place une gouvernance participative entre les différentes parties prenantes), et a établi un plan d'actions de mise en œuvre pour la période 2019-2021.

Pour cela, 5 programmes stratégiques de la SNET ont été définis :

- Le programme EduPreneuriat, dont le budget s'élève à 5 M TND, a pour ambition d'être un pilier de l'éducation entrepreneuriale
- Le programme Take-Off, dont le budget s'élève à 289 M TND, permettra de créer plus de 4 000 TPPE directement et près de 10 000 emplois
- Le troisième programme, New Exporters, dont le budget total s'élève à 46 M TND, aura pour dessein d'introduire l'exportation dans la dynamique de l'entrepreneur tunisien
- Le programme Cataly-SME, dont le budget s'élève à 1,8 M TND, se focalisera sur la mise en place d'un ensemble de mécanismes institutionnels favorables à l'environnement institutionnel et réglementaire de l'entrepreneur
- Le cinquième programme, Génération +, dont le budget s'élève à 0,5 M TND, fera passer la part des TPPE dans les marchés publics à 25%

g) En résumé, les faiblesses de conception et de mise en œuvre des PAE

En comparaison des expériences internationales, il ressort que les programmes de l'ANETI comportent des points positifs, notamment la combinaison entre la formation, les subventions salariales et les stages en entreprise, et ce pour des durées relativement longues de douze mois⁷¹. Toutefois, plusieurs problèmes ressortent au niveau de la conception. La formulation des PAE se fait au niveau du ministère chargé de l'emploi sans pour autant écarter une implication et une participation effective des différentes parties prenantes, y compris les partenaires sociaux.

Au niveau des objectifs, les programmes tels que conçus affichent généralement des objectifs trop ambitieux par rapport aux moyens mis en œuvre. De plus, plusieurs programmes coûteux et similaires se sont « multipliés » au fil du temps, ce qui a créé des redondances, menant à une insuffisance de capacité pour les gérer et un manque de résultats mesurables sur le terrain.

Au niveau du ciblage, la majorité des programmes ont été conçus pour les jeunes diplômés. Le biais actuel envers les diplômés devrait être révisé pour que les jeunes tunisiens sans diplômes universitaires, en particulier les NEET,

puissent avoir un accès équitable à des programmes adaptés à leurs besoins et aux opportunités du marché du travail. En plus, les programmes semblent être standards et ne prennent pas en considération les spécificités des régions (taux de chômage élevé, tissu économique non développé...), la nature des zones d'intervention (rurales ou urbaines), voire la nature de l'entreprise (taille, secteur d'activité...).

Au niveau du traitement, les PAE oscillent entre l'économique et le social, en particulier dans le cas des travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre⁷². Il est à noter que parmi ces programmes, il y a ceux qui ne sont pas destinés à l'insertion professionnelle directe (FORSATI, SCV) et qui représentent 29% de l'ensemble des bénéficiaires en 2017, mais qui visent plutôt l'amélioration de l'employabilité et l'aide à la recherche d'emploi.

Au niveau de la forme, la majorité des programmes d'emploi (SIVP, CAIP, SCV, etc.) attribuent un statut de stagiaire aux jeunes bénéficiaires, et non un statut de travailleur tel que défini par le Code du travail (CDD et CDI). Ce statut pourrait décourager l'entreprise à investir dans la valorisation de leurs compétences, et à les insérer. En même temps et en ce qui concerne la carrière professionnelle du jeune, les périodes de stage ne sont pas comptabilisées dans le calcul de la pension à la retraite.

Au niveau de la mise en œuvre, l'ANETI semble réduite à un simple exécutant des PAE. En 2017, l'ANETI gère 7 programmes de stage, chacun avec des critères différents. La gestion de ces programmes constitue une charge administrative lourde qui réduit considérablement le temps des agents disponibles pour le conseil, l'orientation et le suivi, le choix des formations et des stages ainsi que le suivi des relations avec les entreprises.

Par ailleurs, de nombreux éléments peuvent en même temps réduire considérablement l'efficacité des PAE et déboucher sur des effets d'aubaine importants, à savoir que les stagiaires auraient été recrutés par les employeurs même s'ils ne bénéficiaient pas de subventions salariales. L'expérience des subventions salariales montre qu'elles dépendent en première lieu de la façon dont elles sont conçues, notamment en termes de ciblage, et appliquées sous certaines conditions (avec une composante formation, notamment en milieu professionnelle et d'un accompagnement en recherche d'emploi).

Finalement, faute de stratégie claire, les jeunes semblent souvent bénéficier à plusieurs reprises d'allocation de stage sous couvert de différents programmes. Les doublons sont ainsi nombreux. En effet, les bénéficiaires n'ayant pas réussi à trouver un emploi, durant les deux premières années qui suivent le stage, profitent des possibilités de passer d'un programme à un autre ou de prolonger les délais de bénéfice des mêmes programmes. Cette catégorie représente près de 17% de l'ensemble des jeunes bénéficiaires. Par ailleurs, l'ONEQ note que 40% des contrats SIVP sont des prolongations ou un deuxième stage⁷³.

Tous ces éléments laissent penser que des marges importantes existent pour améliorer tant la conception des programmes que la gestion de leur mise en œuvre. Pour un même montant de dépenses publiques investi dans ces programmes, les résultats en termes de placements et de probabilité de trouver un emploi devraient être bien supérieurs.

⁷² Voir section 4.3e) Les chantiers publics régionaux, entre le social et l'économique
⁷³ ONEQ, 2014, Rapport de suivi des programmes d'emploi relatifs à l'année 2013.

⁷¹ O'Higgins, N. 2017. Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues, BIT, Genève.



5. UNE GOUVERNANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL À AFFINER

Les taux élevés de chômage, de travail informel et d'inactivité, notamment pour les femmes, indiquent que le marché du travail tunisien est loin d'être équilibré. Plusieurs indicateurs suggèrent en outre que la qualité de l'emploi n'est pas optimale pour tous. Près des trois quarts (72% en 2015) de l'emploi sont salariés, dont 19,5% dans le secteur public, 38% dans le secteur privé formel et 15% dans le secteur privé informel. L'emploi non salarié occupe 28% des actifs dont 17% de non-salariés informels. Par ailleurs, 55% des jeunes salariés de 15-29 ans travaillent avec un contrat oral, 31% avec un contrat à durée déterminée majoritairement inférieur à 12 mois et 30% travaillent sans couverture de sécurité sociale. Si ces déficits sont loin d'être une conséquence des dispositifs de gouvernance du marché du travail et sont en grande partie liés à la situation macroéconomique et à la structure industrielle du pays, les institutions du marché du travail ont un rôle majeur lorsqu'il s'agit d'améliorer la qualité des emplois et de contribuer pleinement à contrecarrer ces déséquilibres.

La gouvernance du marché du travail - qui comprend les mécanismes de dialogue social, les législations et réglementations qui régissent les relations de travail, ainsi que les mécanismes d'intermédiation - semble donc ne pas parvenir à assurer un marché du travail équilibré et une qualité suffisante de l'emploi en Tunisie. Le diagnostic de la situation révèle en effet que la Tunisie dispose d'un bon dialogue social, mais centralisé et centré sur les salaires au détriment d'autres niveaux et thèmes ; une carence des protections et transferts sociaux, une surimposition du travail, une intermédiation faible, inefficace et déséquilibrée, ainsi qu'un large recours aux contrats oraux et à durée déterminée.

5.1 Un dialogue social centralisé et centré sur les aspects salariaux

Le renouveau du dialogue social est annoncé dans le contrat social qui a été signé en janvier 2013. Il se base sur cinq grandes orientations, à savoir la croissance économique et le développement régional, l'emploi et la formation professionnelle, les relations professionnelles et le travail décent, la protection sociale et l'institutionnalisation du dialogue social.

Le processus d'institutionnalisation a été entamé en 2017 par la création du Conseil national du dialogue social (CNDS)⁷⁴. Ce conseil tripartite, qui a démarré ses travaux en novembre 2018, est chargé d'engager un dialogue social sur toutes les questions d'intérêt commun, il lui est demandé d'agir en vue de mettre en place un climat social incitant et encourageant à l'investissement et garantissant les conditions du travail décent. Il lui appartient d'examiner les conditions dans lesquelles un meilleur équilibre du marché du travail et une meilleure qualité de l'emploi peuvent être assurés. Il lui appartiendra également de départager ce qui relève du dialogue social, au niveau de l'entreprise et de la branche professionnelle, et ce qui relève de la négociation à différents niveaux.

Le dialogue social est un des traits déterminants des relations professionnelles en Tunisie. La négociation col-lective, qui en est un des instruments, occupe depuis des décennies une place centrale dans le système tunisien des relations professionnelles. Les conventions portent sur des questions aussi diverses que le temps de travail, les conditions de travail, la formation professionnelle, l'égalité des genres ou la durée des contrats. Toutefois, l'intérêt des partenaires sociaux tend à se focaliser sur la question des salaires, et moins sur les autres qui devraient intéresser aussi les salariés.

Comment le dialogue social peut-il prendre en compte la situation du secteur informel ? L'expérience de pays (Inde, Mexique) où des mécanismes de dialogue ont été expérimentés entre les syndicats et des organisations représentatives des travailleurs informels, salariés et indépendants, pourrait utilement nourrir des réflexions. Des approches territoriales sont également à explorer tant la diversité géographique et économique est grande, notamment concernant les zones rurales et les activités agricoles. De fait, les dispositifs de dialogue social dans les régions sont peu documentés.

Par ailleurs, le code du travail a organisé des instances de concertation au niveau de l'entreprise. Il établit la représentation professionnelle par le biais de l'élection des Commissions consultatives d'entreprise (CCE) dans les établissements occupant au moins 40 salariés permanents (un délégué du personnel dans les entreprises occupant entre 20 et 40 salariés permanents), et par la représentation syndicale. La cohabitation des deux représentations est souvent compliquée en raison de l'interférence des attributions.

⁷⁴ Loi No. 2017-54 du 24 juillet 2017 portant création du Conseil national du dialogue social

A côté des difficultés d'installation des représentations dans les entreprises de petite taille (notamment de moins de 40 salariés permanents) qui limitent les opportunités de consultation et de concertation, les prérogatives de la CCE sont imprécises et sa création se fait principalement sous la recommandation de l'inspection du travail plutôt que sur l'initiative des chefs d'entreprise. Le dialogue social et la négociation collective sont appelés à se renouveler dans un contexte de renouveau politique et économique. Un grand effort de formation des instances de dialogue social et de négociations est souhaitable, et déjà engagé, afin d'explorer toutes les potentialités pour accompagner les indispensables mutations économiques et sociales.

La mise en place du cadre institutionnel par la promulgation des textes d'application du CNDS devrait donner au dialogue social plus de régularité et lui conférer une place importante, notamment pour la gouvernance des politiques publiques et pour atteindre une paix sociale durable.

5.2 Un recours important aux contrats oraux et aux contrats à durée déterminée

La législation, depuis les réformes du code du travail de 1994 et 1996, permet un recours large au contrat de courte durée. Les dispositions prévues à cet égard sont multiples (variation de l'activité de l'entreprise, remplacement, travail saisonnier, force de l'usage, par la volonté des parties), mais sont en principe limitées à quatre années. L'usage fréquent de ce contrat par les employeurs est confirmé par plusieurs études. L'enquête ONEQ/BIT note que 76% des jeunes de 15-29 ans sont salariés (686.000 en 2013), dont 55% travaillent sous un contrat oral, à 69% sans limitation de durée et 31% de moins d'un an⁷⁵. L'incidence du travail temporaire (avec un contrat à durée ou échéance déterminée) varie grandement selon les pays, de 6% au Royaume-Uni à 26% en Espagne pour une moyenne OCDE de 11,2% en 2016.

Les contrats de courte durée ont leur logique, mais ils peuvent poser problème lorsque le recours est plus large que justifié, ce qui semble être le cas. Les protections légales des travailleurs sous contrat court sont moindres, la rotation des contrats est élevée, et ces contrats exposent les employeurs à de fortes incertitudes (motivation, instabilité). Une analyse plus poussée des causes du recours aux contrats courts est nécessaire, avant d'examiner d'éventuelles mesures pour en limiter l'usage quand de meilleures options pourraient être proposées. Une réelle protection pour l'ensemble des travailleurs, indépendamment de la nature de leur contrat, est de loin l'option préférable.

La raison de la préférence des employeurs pour des contrats de travail oraux (autorisés par le code du travail) n'est pas clairement établie. Ce type de contrat pose néanmoins problème tant pour la précarité du salarié, sans aucune protection inhérente à un contrat de travail, que pour l'employeur en l'exposant à de grands aléas. Il est possible que le recours aux contrats oraux soit également une conséquence de certaines dispositions de la réglementation concernant les contrats de travail. La question de la non-inscription au régime de la sécurité sociale comme conditions pour une inscription ultérieure aux programmes d'aide à l'emploi de l'ANETI pourrait également être un facteur.

5.4 L'aménagement du temps de travail bénéficierait à être mieux encadré

La place laissée aux partenaires sociaux dans l'aménagement du temps de travail est de manière générale «modeste». Le législateur a défini la durée du travail par un maximum et un minimum. Conformément à l'article 79 du code du travail, la durée du travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine sans que la durée de cette période ne puisse être supérieure à une année.

Cependant, aucun texte juridique (conventionnel ou réglementaire) n'a été adopté dans le sens d'une modulation du temps de travail. En termes de flexibilité, les diverses parties concernées n'ont pas les mêmes versions : le patronat aimerait un aménagement libre du temps de travail, particulièrement au niveau de l'entreprise, le syndicat est soucieux des garanties qui doivent accompagner la modulation et souhaiterait conserver des protections au niveau de la branche. Il serait judicieux de soumettre le thème de la modulation à la concertation entre partenaires sociaux car elle présente l'intérêt d'ajustement de la main-d'œuvre et constitue un mécanisme de protection de l'emploi.

5.5 Le travail à distance, bien que possible, est mal encadré

Le travail à distance (particulièrement dans les domaines des services de consultation, de création informatique...) n'a pas fait l'objet d'une réglementation particulière et se développe dans l'informalité alors qu'il n'est même pas interdit par la loi. Il occupe souvent des travailleurs faussement indépendants qui échappent à tout contrôle social et fiscal. Il gagnerait à être pensé pour lui conférer un statut convenable (salarié ou indépendant) qui garantirait la protection adéquate des personnes intéressées.

⁷⁵ ONEQ/BIT, 2014. Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie, Work4Youth No.15, juin.



5.6 Difficulté de recours à l’emploi de proximité

La réglementation actuelle sur certaines formes d’emploi de proximité qui sont nichées dans le tissu social (exemple: prise en charge d’enfants en bas âge et assistance aux personnes âgées et aux personnes handicapées) mérite d’être revue pour que ces emplois soient soutenus socialement et fiscalement et pour ainsi inciter les jeunes à s’y investir dans le cadre de (micro) projets d’entreprises.

5.7 La protection de l’emploi et les coûts associés aux procédures de licenciement

La protection des personnes en emploi, notamment contre les risques liés à une rupture du contrat de travail, est un socle du droit du travail. Le droit du travail recherche un équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs. La législation sur la protection de l’emploi porte autant sur le soutien à la mobilité, à la formation et au revenu de compensation que sur les droits et les coûts liés à un licenciement⁷⁶. Il existe une abondante littérature sur ces questions et les points de vue sont souvent tranchés. Notamment de nombreuses analyses comparent les mérites respectifs des indemnités de licenciement relativement aux indemnités de chômage.

Les coûts associés à un licenciement représentent un facteur important pour les entreprises, notamment de petite ou moyenne taille, et constituent un élément parmi d’autres dans les décisions d’investissement. Un licenciement représente également un coût important pour le travailleur. Aucune disposition d’aide n’existe aujourd’hui pour aider les travailleurs licenciés à retrouver du travail, hormis les services de l’ANETI qui ne sont pas principalement destinés aux personnes ayant perdu un emploi.

Une réflexion s’impose donc sur l’ensemble de ces dispositions. Les mutations économiques vont inévitablement accélérer les fermetures et les créations d’entreprises. De même les mutations de la fonction publique vont entraîner un renouvellement des effectifs. Le droit de licenciement économique est strictement surveillé par la législation tunisienne pour en éviter les abus mais les coûts des dédommagements sont relativement faibles par rapport à d’autres pays. Les créances des salariés sont garanties en cas de défaillance de l’employeur. La législation souffre cependant de l’uniformité de la procédure du licenciement (quelle que soit la taille de l’entreprise), de la lenteur de cette procédure et du comportement réactif de l’administration dans cette procédure (respect ou non de la procédure).

Par ailleurs, les mécanismes de prévention et d’anticipation, notamment ceux relatifs à l’adaptation professionnelle, sont très limités. Des dispositifs d’aide à la recherche d’emploi existent pour les jeunes, diplômés ou non. Ces dispositifs devraient également être accessibles aux personnes qui ont perdu leur emploi et qui sont à la recherche d’un emploi.

5.8 Des méthodes de fixation du SMIG et des salaires peu transparentes

La protection des salaires les plus bas, la détermination d’un plancher salarial égal pour tous les salariés, hommes et femmes, est un signal important de régulation du marché du travail qui passe par la fixation d’un salaire minimum. Cependant, le niveau du salaire minimum ne doit pas nuire à l’emploi. Le rapport du salaire minimum au salaire moyen est de 0,3 depuis une décennie, ce qui indique une grande stabilité, mais place la Tunisie dans la partie basse de l’échelle de comparaison internationale. Ce rapport est autour de 0,4 en Espagne, Mexique et Vietnam, de 0,5 en Corée du Sud, Pologne et Royaume-Uni et au-dessus de 0,55/0,6 au Brésil, France et Portugal⁷⁷. Le salaire minimum en Tunisie est plus bas que celui fixé au Maroc ou en Jordanie mais légèrement plus élevé que celui en Égypte (en 2012). Il est plus faible que le salaire minimum en Hongrie ou en Slovaquie, a fortiori en Pologne ou en Grèce. Il existe par ailleurs un salaire minimum spécifique pour le secteur agricole.

Le salaire minimum, qui couvre les salariés du secteur formel, a préservé son pouvoir d’achat depuis 2010 avec des ajustements légèrement plus rapides que l’augmentation de l’indice des prix à la consommation. En 2011, le salaire médian (50% des salariés du privé) masculin est supérieur de 61% à celui du SMIG. Cette proportion est de 34% pour le salaire médian des femmes, relativement au SMIG. Le salaire médian des femmes est de 83% celui des hommes, et cette disparité augmente avec le niveau des salaires.

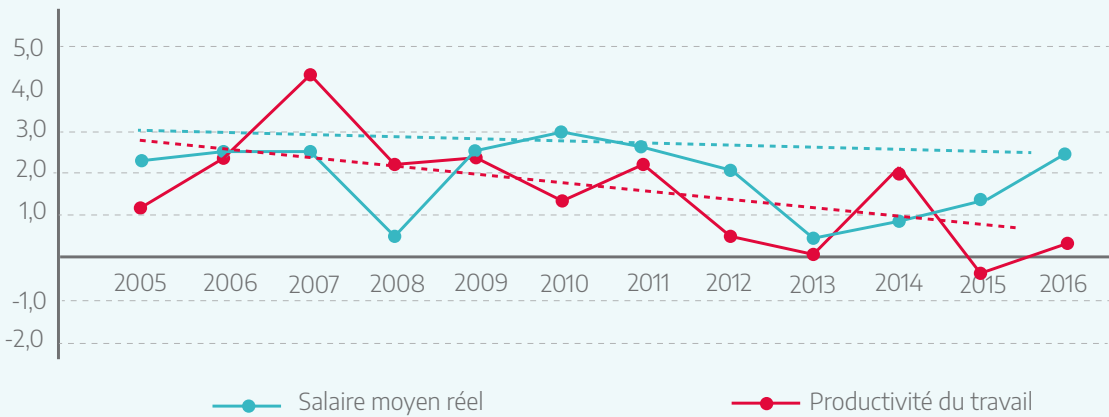
Le niveau du salaire minimum est décidé par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux. Les critères appliqués pour décider d’un ajustement du salaire minimum ne sont pas connus dans le détail, hormis l’évolution de l’indice des prix à la consommation. Cette absence de lisibilité constitue un frein. La légitimité d’un ajustement du salaire minimum gagnerait à fixer des critères objectifs et transparents qui seraient pris en compte sans ôter au gouvernement une marge discrétionnaire qui lui appartient en plein. La négociation collective sur les salaires est fortement centralisée au travers des conventions collectives négociées par branche d’activité. Ici également les critères appliqués par les partenaires sociaux pour négocier des ajustements salariaux gagneraient à être davantage transparents, sans empiéter sur la qualité de la négociation entre les partenaires, afin d’introduire davantage de prévisibilité.

76 Voir BIT, 2016. Employment Protection Legislation: New Approaches to Measuring the Institution, InWork Issue Brief No.8, January.
77 Belser, P., Oelz, M., Rani, U., Ranjbar, S. 2013. « Minimum wage coverage and compliance in developing countries» International Labour Review, Vol.152, No3-4. Et OCDE, base de données en ligne.

La faculté d’anticipation est importante pour les entreprises et pour les forces syndicales, mais également pour le gouvernement et les équilibres macroéconomiques, y compris l’inflation. L’évolution de l’indice des prix passée ou anticipée, l’évolution de la productivité, ainsi qu’un facteur de marge pour la négociation entre les partenaires sont les critères usuellement utilisés dans les négociations salariales. L’évolution comparée des salaires réels moyens (ajustés de l’indice des prix à la consommation) et de celle de la productivité fait ressortir une divergence grandissante (Graphique 32).

Les salaires réels moyens évoluent positivement autour d’une croissance annuelle moyenne de 1,8% par an dans la dernière décennie, alors que la tendance de la productivité du travail est plus faible (1,4% en moyenne) et proche de la stagnation depuis 2012 (0,2% en moyenne). L’écart grandissant entre la tendance du salaire réel moyen et celle de la productivité pose un vrai défi. Outre les nécessaires mesures pour redresser le rythme de progression de la productivité, il importe de mieux coordonner la progression des salaires avec celle de la productivité moyenne.

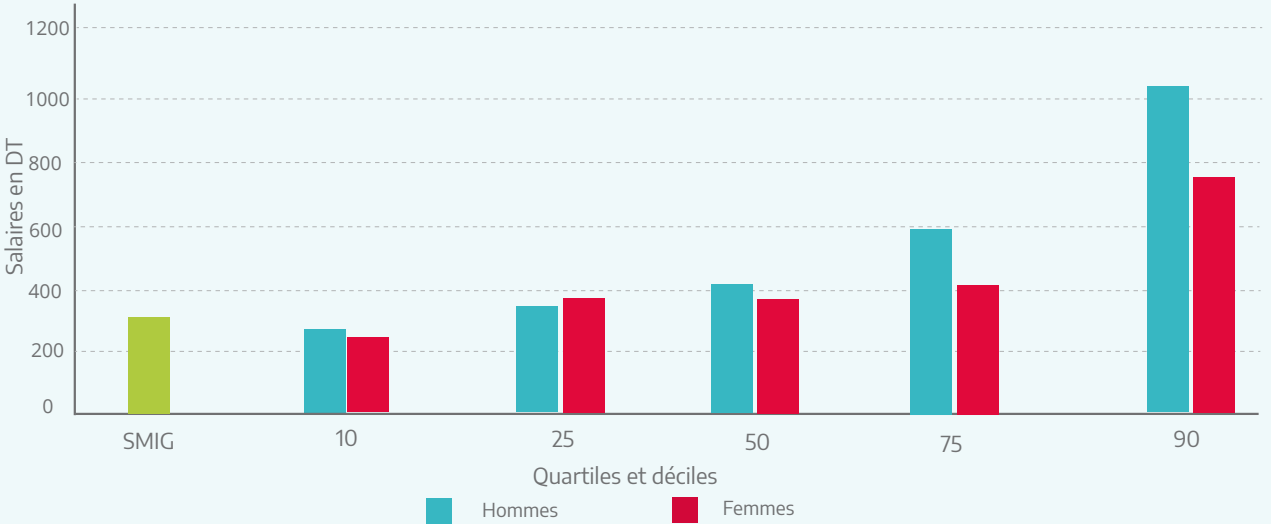
GRAPHIQUE 31 :
VARIATION ANNUELLE DU SALAIRE RÉEL MOYEN
ET DE LA PRODUCTIVITÉ (EN POURCENTAGE), 2005-2016



SOURCE : INS ET ILOSTAT POUR SALAIRE MOYEN, ILOSTAT POUR PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL

L’évolution des salaires réels est contrastée entre le secteur public dont les salaires ont connu une appréciation de 27% depuis 2010 et ceux du secteur privé non agricole qui ont stagné (Graphique 33). Le SMIG s’est apprécié de 11% depuis 2010, avec une accélération depuis 2013.

GRAPHIQUE 32 :
DISTRIBUTION DES SALAIRES DU SECTEUR PRIVÉ PAR DÉCILES ET QUARTILES, 2011

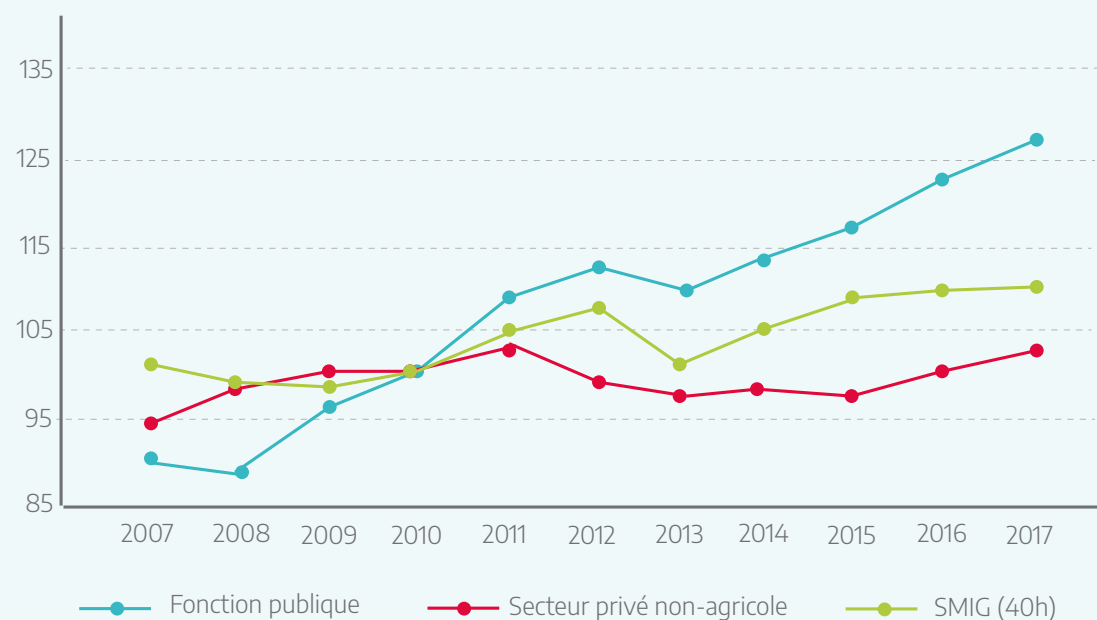


SOURCE : CRES-BIT, 2012, ENQUÊTE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES 2011 ; ET CRES, 2017, ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES PROGRAMMES D’ASSISTANCE SOCIALE EN TUNISIE (POUR VALEUR SMIG).

Le rapport entre le salaire moyen de la fonction publique et le salaire moyen du secteur privé non agricole est passé de 1,25 en 2007-2009 à 1,49 en 2015-2017.



GRAPHIQUE 33 :
SALAIRE MOYEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU SECTEUR PRIVÉ
NON AGRICOLE ET SMIG (40 HEURES), SALAIRES RÉELS 2007-2017, INDICE 2010 = 100



SOURCE : BEN CHAABEN, M. 2017, LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS 2010-2017, NOTES ET ANALYSES DE L'ITCEQ, NO.60

5.9 Les pistes pour l'amélioration de l'intermédiation sur le marché de l'emploi

En plus de la gestion des PAE, l'ANETI assure un ensemble de prestations envers ses clients (demandeurs d'emploi, entreprises et associations) dont notamment information et orientation, élaboration de projet professionnel, placement en emploi, prospection et collecte des offres, traitement des offres, développement de l'esprit entrepreneurial et promotion de la micro-entreprise, etc. L'ANETI assure également une consultation en ligne sur Internet des offres et des demandes d'emploi ainsi qu'un service de pontage en ligne et un service SMS. Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent s'inscrire à l'ANETI par l'intermédiaire de l'un de ses 110 bureaux répartis sur le territoire. En 2016, parmi les 600.000 demandeurs d'emploi qui se sont inscrits aux bureaux d'emploi, près de 157.000 ont pu bénéficier au moins d'un programme de l'ANETI, soit un taux de couverture de 26%. Les opérations de placement direct en emploi ont connu une chute avoisinant 80%, passant de 102.600 en 2010 à environ 22.700 en 2016, pour réaliser un taux de satisfaction des demandeurs d'emploi en placement direct de 3,7%. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les PAE remplacent, durant cette période difficile, les voies normales de recrutement.

Pour chaque offre d'emploi enregistrée par l'ANETI, il y a deux demandeurs d'emploi en moyenne. Un demandeur sur trois en moyenne trouve un emploi au travers des services de l'ANETI pour la période 2014-17, soit près de 50.000 placements par an.

a) Les services d'intermédiation souffrent des contraintes de capacité de gestion de l'ANETI

La conjoncture économique joue un rôle important sur la disponibilité des offres d'emploi, sur le nombre de demandeurs d'emploi et sur les placements en emploi. Comparant les deux périodes quadriennales 2007-10 et 2014-17, soit avant et après la baisse accentuée de la croissance de 2011, le nombre d'offres d'emploi a baissé de 57%, et le nombre de demandeurs d'emploi a bondi de 63%. Les placements directs en emploi ont chuté de 77%, passant de près de 110.000 à moins de 25.000 par an. En revanche, les placements en emploi suite à un stage ont augmenté de 54% à près de 30.000 par an dans la période. L'ANETI doit cependant faire face à des contraintes de capacité de gestion de ses programmes actifs d'emploi. La lourdeur administrative absorbe une grande partie de ses capacités et réduit considérablement le temps des agents disponibles, et ce au détriment de sa fonction d'intermédiation et de prospection. Une enquête de l'ONEQ sur le suivi des bénéficiaires du SIVP⁷⁸ indique que seulement 20% des stagiaires ont utilisé les services de l'ANETI pour trouver leur premier stage.

Le fait que la grande majorité des jeunes trouvent leur propre stage, que la proportion de stages résiliés soit importante (Tableau 10), que le nombre de placements directs ainsi que le nombre d'offres d'emploi recueillis soient limités confirme l'impact des contraintes de capacité de gestion sur l'efficacité des services d'intermédiation de l'ANETI. Le travail de promotion de l'entrepreneuriat reste difficile, d'ailleurs seulement 4% ont pu concrétiser leurs idées de projet.

78 Étude de suivi des jeunes bénéficiaires SIVP, 2017

b) L'expérience internationale tend à prouver que l'intermédiation offre des pistes de placement prometteuses.

L'expérience internationale montre que le niveau de développement des services d'intermédiation varie fortement d'une région du monde à l'autre. Les services de conseil et de placement sont les seuls présentant un niveau de développement raisonnable dans les cinq continents du monde. Le développement des PAE est relativement faible dans bon nombre de pays des régions d'Amériques et d'Afrique. Les technologies d'information et de communication, le développement des ressources humaines et les réseaux en partenariat sont peu répandus dans les régions Amériques et Afrique, ainsi que dans certains pays européens. Dans les pays où le taux de pénétration d'Internet est très élevé et les populations très qualifiées (ex : Singapour, Scandinavie, les Pays-Bas), Internet est le moyen de communication privilégié pour chercher un emploi et les autres moyens de communication ne sont utilisés que pour y suppléer.

Tous ces éléments laissent penser que des marges importantes existent pour améliorer tant la conception des programmes que la gestion de leur mise en œuvre. Pour un même montant de dépense publique investi dans ces programmes, les résultats en termes de placement et d'amélioration de l'employabilité devraient être bien supérieurs.

c) Quasi-absence du secteur privé dans l'intermédiation

La Tunisie n'ayant pas ratifié la convention internationale relative aux bureaux privés d'emploi, elle interdit l'existence de ce genre de bureaux, bien qu'il existe certains bureaux de services qui pratiquent la sous-traitance de la main-d'œuvre. Dans la mesure où certains demandeurs d'emploi (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'emploi constitue un handicap⁷⁹, d'autant que certaines expériences montrent qu'une collaboration plus poussée de l'ANETI avec des associations, ONG et instances locales, permettraient d'améliorer sensiblement le suivi et le conseil aux stagiaires. Les quelques expériences qui ont été menées localement devraient faire l'objet d'évaluations plus détaillées.

d) Le renforcement des capacités en termes de ressources humaines et matérielles à l'ANETI et l'externalisation de certains de ses services pourraient améliorer l'intermédiation.

Dans de nombreux pays de l'OCDE, les services publics de l'emploi mettent en place des partenariats public-privé ou externalisent certaines fonctions spécifiques (la formation en recherche d'emploi en Finlande, des clubs d'emploi en Norvège). D'autres pays ont massivement recours à l'externalisation (Australie, Royaume-Uni). L'ANETI pourrait servir de point d'entrée pour orienter les demandeurs d'emplois vers des services spécialisés. De nombreuses associations interviennent dans le domaine de l'insertion et de la formation en Tunisie. On peut citer, à titre d'exemple, l'expérience de l'association Création et créativité pour le développement de l'emploi (CCDE) installée dans la région de Ras Djebel relevant du gouvernorat de Bizerte. L'association a mené des travaux d'accompagnement et de formation de courte durée allant de 3 à 6 mois en faveur des jeunes chômeurs âgés de 18 à 35 ans et diplômés de l'enseignement supérieur, et ce dans le but d'améliorer leur employabilité et promouvoir la création de projets⁸⁰.

5.10 Des charges sociales modérées avec une évasion importante

Au 1er janvier 2017, les charges sociales employeurs (pour le régime salarié non agricole) varient entre 17 et 21% du salaire en fonction des secteurs d'activité qui déterminent le taux des cotisations accidents du travail (entre 0,4 et 4%). Les charges pour les travailleurs indépendants sont de 14,7% assises sur leurs revenus d'activité. Avec un secteur informel absorbant plus de 30% de l'emploi non agricole, il est inévitable de conclure que le non-paiement des cotisations sociales est important.

La protection sociale est un droit et la garantie d'une sécurité indispensable à la productivité des personnes. Le financement de la sécurité sociale pose de nombreuses questions quant aux conséquences sur l'efficacité économique et l'emploi. De très nombreuses études démontrent le lien négatif entre l'emploi et les coûts non salariaux⁸¹. Le coût salarial total pour l'employeur, incluant les coûts salariaux et non salariaux, constitue une variable importante, mais non la seule, dans les décisions d'investissement. Dans son rapport de 2015 sur la Tunisie, l'OCDE note que : « ...il est peu vraisemblable que les coûts non salariaux représentent un véritable obstacle à l'embauche.⁸² » La moyenne OCDE de l'impôt et des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, en pourcentage du coût total de la main-d'œuvre, est autour de 36%, mais plus proche de 45% en Tunisie. L'OCDE note que la différence provient essentiellement d'un taux d'imposition sur le revenu plus élevé en Tunisie. Rappelons que l'amélioration de la collecte de l'impôt est un objectif du gouvernement. De nombreux pays, notamment du nord de l'Europe, ont choisi de réduire au minimum les charges assises sur les salaires et de financer la protection sociale par l'impôt. La seconde question porte sur l'égalité face au financement de la protection sociale. Elle découle de l'observation d'une couverture très inégale de la protection sociale. Les salariés du secteur informel, ceux soumis à un contrat oral, ceux qui ne sont pas déclarés par leurs employeurs, soit au total entre 30 et 50% du total des travailleurs selon plusieurs estimations, ne contribuent pas au financement de la sécurité sociale.

79 Redjeb M.S et Ghobentini M. L'intermédiation sur le marché du travail en Tunisie, 2005. www.ilo.org/public/english/employment/strat/researchpap.htm

80 Ces activités ont été menées dans un projet « Tounes-tekhdem » financé par MEPI (US-Middle East Partnership Initiative) et en partenariat avec IYF (International Youth Foundation)

81 Voir par exemple Eurofound (2017), Employment effects of reduced non-wage labour costs, Luxembourg.

82 OCDE, 2015. Tunisie, un programme de réformes à l'appui de la compétitivité et de la croissance inclusive, mars, page 32.



Par ailleurs, des dispositions très avantageuses permettent au moyen d'une cotisation modique de bénéficier des prestations de l'assurance-maladie. Il y a donc une situation où se juxtaposent charges élevées sur les salariés déclarés et forte évasion pour une part importante des travailleurs salariés et non salariés. Alors même que la couverture de la protection sociale est loin d'être universelle. Une protection sociale universelle, accessible à tous les travailleurs, est un objectif à la portée du pays dans un délai raisonnable. Mais cette protection ne doit pas pénaliser l'emploi. Ces questions méritent une réflexion d'ensemble alliant un souci de protection sociale universelle et une exigence d'efficacité économique.

5.11 Une protection sociale encore incomplète

La protection sociale et l'emploi sont étroitement liés par deux canaux. En premier lieu, l'accès à la protection sociale exerce un effet incontestable sur la santé et la productivité des travailleurs. Ensuite, les modalités du financement de la protection sociale peuvent faciliter ou contraindre l'offre d'emploi des entreprises en influant sur le coût du travail. Une protection sociale universelle, accessible à tous les travailleurs, est un objectif à la portée du pays dans un délai raisonnable. Mais cette protection ne doit pas pénaliser l'emploi. Les dépenses publiques en matière de protection sociale représentent 11% du PIB en Tunisie contre une moyenne OCDE de 21% en 2016, mais de 13,5% en Turquie.

L'accès à la protection sociale s'est progressivement étendu mais reste imparfait. D'importants défis se présentent tant pour le financement des systèmes de protection sociale que pour parachever leur couverture. Il est à noter qu'un tiers des personnes en emploi ne cotisent pas à la sécurité sociale (les personnes en emploi informel), ce qui représente un manque à gagner important. Des solutions doivent être imaginées pour permettre à ces personnes de graduellement intégrer le système de protection sociale, même si cela implique des étapes de transition et des prestations initialement limitées. Par ailleurs, le déficit cumulé de la caisse de retraite du public et du privé atteint 1% du PIB en 2017. Des réformes en profondeur sont donc nécessaires pour assurer la santé financière des caisses de retraite.

Entre 50% et 60% de la population est couverte par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Compte tenu de l'augmentation rapide des coûts de santé, le reste-à-payer non remboursé par la CNAM est en augmentation. Un autre tiers de la population est couvert par un régime d'assistance médicale subventionnée (AMG2) moyennant une faible cotisation annuelle. Ce dispositif bénéficie à près de 650.000 personnes en 2016, soit 7% de la population. Les critères de ciblage de cette assistance sont peu précis.

Enfin, un programme gratuit pour les familles à très faibles revenus existe également (AMG1) dans le cadre du Programme national d'appui aux familles nécessiteuses (PNAFN)⁸³. Les transferts monétaires aux familles nécessiteuses représentent un coût de 0,5% du PIB. Ce programme est le principal instrument de lutte contre la pauvreté avec 230.000 familles bénéficiaires en 2015, en forte progression depuis 2010. L'évolution de cette aide sociale pose plusieurs défis. Le ciblage de cette aide (dont bénéficie, outre les personnes inactives, un actif sur cinq) est faible (la moitié des bénéficiaires ne répondent pas aux critères de famille nécessiteuse) et la forte progression du montant de l'allocation en fait un concurrent du salaire minimum. Cette allocation représente 45% du SMIG en 2015.

D'importants défis se présentent donc tant pour le financement des systèmes de protection sociale que pour parachever leur couverture. Les décisions qui sont et seront prises à cet égard ne peuvent ignorer les conséquences directes et indirectes sur l'emploi. D'importants défis se présentent donc tant pour le financement des systèmes de protection sociale que pour parachever leur couverture. Les décisions qui sont et seront prises à cet égard ne peuvent ignorer les conséquences directes et indirectes pour l'emploi.

5.12 Des dispositions sur la protection de la maternité insuffisantes pour garantir la participation économique des femmes

La législation sur la protection de la maternité offre en Tunisie une protection bien moindre que dans les pays de la sous-région. En Algérie, Égypte et Maroc, la durée du congé maternité payé est de 13-14 semaines, il est de 10 semaines en Jordanie. En Tunisie il est de 14 semaines pour les salariées de la fonction publique mais seulement de 4,2 semaines pour les salariées du secteur privé. Cependant, le congé maternité dans le secteur privé est renouvelable deux fois sur production d'un certificat médical. La convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité recommande un congé d'au moins 14 semaines sans condition⁸⁴. Cette disparité constitue vraisemblablement un frein à l'emploi des femmes dans le secteur privé. Cependant, un projet de loi d'alignement sur la norme internationale a été préparé en 2017.

Plus généralement, les politiques publiques en faveur de la conciliation travail-responsabilités familiales sont timorées, notamment en matière de soutien aux crèches et à la garde des enfants. Cette absence joue certainement un rôle dans la faible participation des femmes dans la population active.

83 CRES, 2017, Évaluation de la performance des programmes d'assistance sociale en Tunisie, BAD, Mai.
84 BIT, 2014. Maternity and Paternity at work: Law and practice across the world, BIT, Genève.

6. GARANTIR LE SUCCÈS DE LA STRATÉGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI 2020-2030

Les politiques de soutien à un haut niveau d'emploi de qualité portent à la fois sur la demande de travail et sur l'offre de travail. Ces politiques sont par définition multidimensionnelle car découlant de la transversalité de l'emploi dans le tissu économique et social. Cette caractéristique exige une approche également transversale impliquant toutes les parties dont les attributions et les contributions sont essentielles pour atteindre un haut degré d'emploi de qualité.

Ceci implique qu'une attention particulière soit accordée à la coordination de la mise en œuvre de la stratégie. Cependant, il serait peu prudent de penser qu'une stratégie pour l'emploi puisse coordonner les actions d'un très grand nombre d'acteurs. Par conséquent, il importe de distinguer une coordination stratégique de haut niveau de la coordination de différentes composantes de la stratégie qui, chacune, concourent à la réalisation de l'objectif attendu.

6.1 Les leçons à tirer des stratégies précédentes pour l'emploi

Les stratégies nationales précédentes ont connu des succès et des échecs différents à diverses phases du processus. Il s'agit de la stratégie pour l'emploi formulée en 1998, d'une stratégie de 2008 et d'une stratégie formulée en 2012 pour les années 2013-17. Cette dernière avait donné lieu à de larges et nombreuses consultations. Aucune de ces stratégies n'a connu un début de mise en œuvre. L'analyse de ces initiatives a permis de tirer des enseignements quant aux raisons de leur non-mise en œuvre. Trois principales causes sont identifiées :

- L'absence d'un engagement politique de haut niveau, y compris du côté des partenaires sociaux ;
- L'absence d'une réflexion propre des conditions de mise en œuvre d'une stratégie ;
- Le recours aux procédures administratives classiques sans formulation de résultats attendus ni d'indicateurs de performance.

Par ailleurs, alors que les deux textes des consultations 1998 et 2008 ont subi une 'défiguration' politique, le texte de la SNE de 2012 a fait l'objet d'un avortement politique. En effet, les consultations de 1998 et 2008 n'ont pas généré de véritables politiques nationales pour l'emploi. Les mesures identifiées et intégrées dans le programme présidentiel étant limitées à la formulation de programmes actifs de l'emploi. C'est ainsi que sur la base du programme électoral annoncé le 10 novembre 1999, la consultation de 1998 a abouti à la création de deux fonds spéciaux du trésor, ceux du Fonds national de l'emploi (FNE) et du Fonds de promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage ainsi qu'une banque pour les petits projets, celle de la BTS. Par ailleurs, le FNE fut rattaché à un secrétariat d'État auprès de la présidence de la République. À cette époque, une tentative de création d'une cellule d'évaluation et de suivi au sein du Cabinet a échoué. L'organe fut alors une simple initiative rattachée à la personne du ministre, sans être institutionnalisée, faute d'appui politique.

a) La phase d'élaboration est souvent celle qui concentre le plus d'efforts et qui connaît le plus de succès.

Les processus d'élaboration des stratégies passées ont généralement reposé sur des mécanismes institutionnels basés sur un dialogue large, participatif et inclusif. Elles ont souvent été réalisées à travers une forte mobilisation et conduit à des propositions basées sur des diagnostics solides et des analyses chiffrées. Toutefois, ces phases ont en général souffert d'une absence de réflexion sur les conditions de mise en œuvre de la stratégie, et une absence d'approche transversale des questions d'emploi.

C'est pourquoi la préparation en cours de la future stratégie nationale pour l'emploi a bénéficié d'une analyse approfondie de la mise en œuvre des stratégies d'emploi passées afin d'en tirer des enseignements pour l'avenir. Cette réflexion sur la mise en œuvre d'une stratégie nationale pour l'emploi, nourrie des expériences précédentes, a permis d'identifier un certain nombre d'éléments-clés :

- L'engagement des acteurs à tous les niveaux, y compris politique et au plus haut niveau, est une condition de la réussite d'une stratégie



- Il convient de tirer toutes les leçons des expériences passées, notamment des stratégies pour l'emploi antérieures qui n'ont pas été mises en œuvre
- Un mécanisme robuste de suivi basé sur un calendrier précis et l'identification des différentes responsabilités de la mise en œuvre est essentiel
- Des évaluations régulières des progrès réalisés et des résultats atteints doivent être partie intégrante de la stratégie

b) Les problèmes liés à la phase d'exécution

La phase d'exécution est celle qui fait défaut pour plusieurs raisons :

- Le recours aux procédures administratives classiques sans « approche projet » et formulation de résultats attendus ni d'indicateurs de performance
- Pas d'accompagnement au changement au niveau institutionnel et administratif
- Manque de motivation des acteurs concernés par la mise en œuvre et peu de redevabilité
- Absence d'outillages simples et performants pour la gestion de la mise en œuvre
- Aucun effort de renforcement des capacités et d'accompagnement au changement des parties prenantes.

c) Généralement, le suivi-évaluation des décisions est un des maillons faibles de l'action publique.

Le suivi-évaluation des décisions est un des maillons faibles de l'action publique. Un schéma récurrent observé dans de nombreux domaines juxtapose une profusion d'analyses et d'études, souvent fort pertinentes, suivies par quelques décisions, dont la mise en œuvre est trop souvent hésitante, et peu soumise à un suivi rigoureux et une évaluation approfondie. Pour pouvoir réussir, l'actuelle SNE devra être dotée d'un système efficace de suivi et d'évaluation, basé sur de solides indicateurs emploi et sur un dispositif institutionnel apte à fournir des analyses et des données fiables, adéquates et disponibles en temps voulu pour alimenter le processus de décision politique et budgétaire. Il est également important d'élaborer une batterie d'indicateurs par objectifs à calculer pour la situation de départ et à estimer l'évolution suite à la mise en œuvre de la SNE. L'évaluation des résultats sera la référence entre les valeurs estimées et les valeurs réellement réalisées

6.2 L'élaboration et la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'emploi

La préparation de la Stratégie nationale pour l'emploi a bénéficié d'une analyse approfondie des conditions de mise en œuvre d'une stratégie. Une réflexion d'ensemble sur la mise en œuvre d'une stratégie nationale pour l'emploi dès le début de sa formulation, nourrie des expériences du passé, a permis d'identifier un certain nombre d'éléments-clés, tels que :

- L'engagement des acteurs politiques est une condition de la réussite d'une stratégie ;
- L'engagement des acteurs à tous les niveaux est une fonction de leur participation à la préparation de la stratégie ;
- Il convient de tirer toutes les leçons des expériences passées, notamment des stratégies antérieures pour l'emploi qui n'ont pas été mises en œuvre ;
- Un mécanisme robuste de suivi basé sur un calendrier précis et l'identification des différentes responsabilités de la mise en œuvre est essentiel ;
- Des évaluations régulières des progrès réalisés et des résultats atteints sont une partie intégrante de la stratégie.

La formulation de cette stratégie est portée par un dispositif institutionnel ad hoc mais efficace qui pourra utilement nourrir la mise en œuvre future d'une stratégie. Ce dispositif comporte trois instances :

- Un niveau politique sous la forme d'un comité politique (COPOL) tripartite présidé par le chef du gouvernement ;
- Un niveau décisionnel composé des principaux ministres responsables de la stratégie et des partenaires sociaux réunis en comité de pilotage (COPIL) ;
- Un comité technique (COTEC) présidé par la Directrice générale de la promotion de l'emploi rassemblant toutes les parties intéressées, y compris les partenaires sociaux.

Il est proposé dans le Plan quinquennal 2016-20 du gouvernement la création d'un Conseil supérieur de l'emploi. Cette instance, assimilable au COPOL susmentionné, devra s'assurer de la mise en œuvre globale des différentes actions proposées et du suivi des principales actions menées.

En complément, la stratégie devra identifier un certain nombre d'axes de travail et d'actions particulières. L'ensemble de ces actions devra s'inscrire dans un calendrier avec des mesures de résultats et des indicateurs de suivi.

Une attention particulière devra être portée à la participation des responsables dans les régions, gouverneurs, responsables des communes, branches professionnelles, sections syndicales, mais aussi des ONG, associations et autres institutions locales qui ont un rôle à jouer.

Dans la mesure où la stratégie pour l'emploi fera appel à des actions innovantes et des approches expérimentales, spécifiques à une région ou localité ou un secteur d'activité, elle devra disposer de la souplesse nécessaire pour permettre différentes approches. La définition des axes principaux d'une stratégie n'implique pas nécessairement une seule et unique approche. Au contraire, une diversité d'approches et d'expérimentations ne peut qu'enrichir la stratégie.

La coordination de la stratégie exigera :

- Un appui politique constant et de haut niveau ;
- La responsabilisation des différents acteurs chargés de la mise en œuvre ;
- Une communication régulière et détaillée de la mise en œuvre de la stratégie ainsi que de l'évolution du marché du travail.

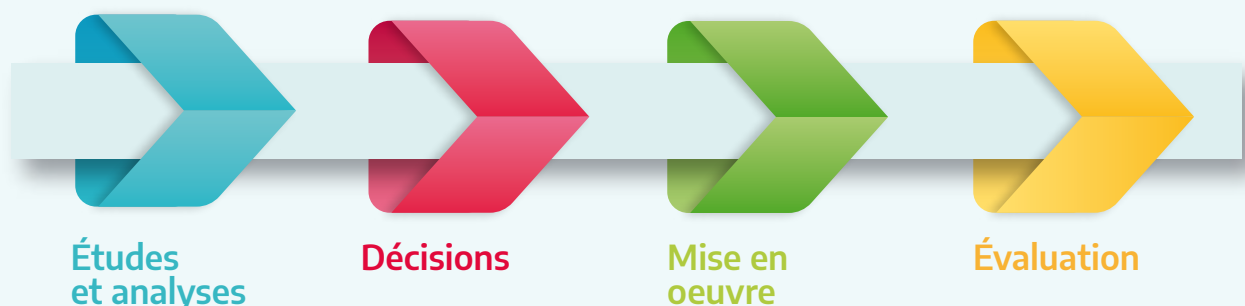
Par ailleurs, plusieurs stratégies en cours de mise en œuvre sont importantes du point de vue de l'emploi.

D'abord, le Plan quinquennal 2016-20 mène un grand nombre d'actions. Ensuite, une réforme de l'enseignement supérieur est en cours. De même une réforme de la formation professionnelle a été adoptée en 2013 et est en cours d'exécution. Par ailleurs, une stratégie de l'entrepreneuriat a été adoptée. La stratégie pour l'emploi devra déterminer comment elle se coordonne avec ces différentes actions. Dans la mesure où ces actions concourent à un même objectif, il appartiendra de trouver le modèle de coordination qui convient le mieux.

Le Comité technique de la SNE (COTEC) s'est accordé à travailler sur une SNE à l'horizon 2030. En effet, des changements profonds sont à réaliser à travers des interventions cohérentes et multidimensionnelles dans le but de réaliser la vision et les orientations de la SNE.

Par ailleurs, ceci permettra d'œuvrer afin d'atteindre les objectifs de développement durable (ODD) adoptés par la Tunisie. Cet horizon 2030 pourrait être divisé en trois sous-horizons :

- 2020-2022 : le court terme : ce sont les mesures d'urgence et toutes les interventions dont l'horizon des premiers impacts est avant 2020.
- 2023-2026 : le moyen terme : calées sur le prochain plan quinquennal et les prochaines échéances électorales, ce sont les interventions structurelles dont l'horizon d'impact est de 5 ans.
- 2027-2030 : le long terme : l'horizon de temps pour la réalisation totale de la vision et des orientations de la SNE





7. BIBLIOGRAPHIE (NON EXHAUSTIVE)

7.1 Eudes spécifiques élaborées dans le cadre du processus de la SNE :

ITCEQ. 2016. L'enseignement supérieur en Tunisie : Dynamiques et analyses de la performance. Iyad Dhaoui Février.

ITCEQ. 2018. Impact des politiques macroéconomiques et sectorielles sur l'emploi : diagnostic, mars.

Étude sur les PAE Belghazi, S. 2018. Revue des politiques macroéconomiques et sectorielles : Essai d'analyse de leurs impacts sur l'emploi et proposition de recommandations, mars.

Belhaj Rhouma, A. 2018. Conception de mécanismes de mise en œuvre et de suivi de la stratégie nationale pour l'emploi,

Ben Sedrine, S. 2018. Diagnostic de l'employabilité pour relever le défi de l'amélioration de la compétitivité des entreprises par le travail décent

Charfeddine, M. 2018. Évaluation des programmes actifs de l'emploi,

Kervyn, P. 2018. Étude des programmes d'appui à l'emploi (titre provisoire),

Mouelhi, A. ; Yagoubi, M. 2018. Diagnostic de la gouvernance du marché du travail,

Mouelhi, A. 2019. Étude comparative des systèmes de gouvernance du marché du travail

ONEQ/BIT.2019 Evaluation des PAE, traitement et analyse à partir des statistiques ANETI

7.1 Références (liste non exhaustives) :

Flash Éducation, Statistiques Tunisie, No.4, Mars. Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives (ITCEQ), 2015.

Bilan de l'évolution du marché du travail en Tunisie : 2006-2015. Notes et analyses de l'ITCEQ, N° 44 – 2016

OCDE, Études économiques : Tunisie © OECD 2018

Banque Mondiale, La Révolution Inachevée, Mai 2014

Institut National de la Statistique (INS). Recensement général de la population et de l'habitat 2014. Volume 3 : Caractéristiques démographiques et fécondité. Novembre 2016

Bureau International du Travail (BIT), 2017. Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour les femmes 2017. Genève.

ONEQ/INS/BIT : ETVA 2014

ONEQ 2017, Enquête de suivi des jeunes bénéficiaires SIVP ANETI 2017,

8. EQUIPE SNE PHASE DIAGNOSTIC

I. Membres du Comité Technique (COTEC) de la SNE

Ministère des finances :
Habib Haouij
Maher Saïdane

Ministère du développement, de l'investissement et de la coopération internationale :
Ilhem Benrejeb
Yosra Mbarek

Ministère des affaires sociales :
Maha Mezrioui
Samia Baccouche

Ministère de l'agriculture, des ressources hydrauliques et de la pêche :
Abdhalim Guesmi
Kamel Zeidi

Ministère de l'industrie :
Samir Rekik
Saber Ben Kilani

Ministère du tourisme et de l'Artisanat :
Abir Nasser
Zied Zaoui

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique :
Amira Guermazi

Institut tunisien de la compétitivité et des études quantitatives :
Wajdi Kthiri
Sami Boussida

Institut National de la statistique :
Yamen Hlel

L'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) :
Mohamed Bakey
Ons bel Haj Omor

L'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) :
Sami Sellini
Sami ben Mahmoud
Abdelaziz Halleb



II. Equipe de travail MFPE et structures sous-tutelle :

- Faiza Kallel (MFPE)
- Naoufel Ben Labiedh (MFPE)
- Yahia Kchaou (MFPE)
- Monia Tbourski (MFPE)
- Rania Ben Najeh (MFPE)
- Jalel Khlaifi (MFPE)
- Amira Oueslati (MFPE)
- Walid Troudi (ONEQ)
- Jihène srioui (ONEQ)
- Nihel Khchine (ONEQ)
- Mohamed Elkefi Rahmani (ONEQ)
- Hayet Limam (ANETI)
- Taib Elwefi (ANETI)
- Brahim Bensaid (ANETI)
- Mounir Grami (CENAFFIF)

III. Administration et Secrétariat :

- Amel Ksantini (MFPE)
- Haythem Aouinet (BIT)

IV. Liste des experts / collaborateurs (par ordre alphabétique) :

- Abdessatar Mouelhi
- Akrem Belhaj Rhouma
- Fathi Touzri
- Jamil Chaabouni
- Mahmoud Yaagoubi
- Mohammed Charfeddine
- Mohamed Ghodbane
- Nicolas Serrière
- Pascale Kervyn
- Philippe Egger
- Saad Belghazi
- Saïd Ben Sedrine
- Souad Triki
- Wisseem Ghorbel
- Zouhair Elkadhi

V. Equipe Bureau International du Travail (BIT)

- Mahmoud Osman Turki, Coordinateur National de la SNE
- Eléonore D’Achon, spécialiste politique d’emploi (Genève)
- David Andrevon, CTP du projet EDJEF



Edition : Bureau International du Travail (BIT) / Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE)

Contributions : Comité technique (COTEC) de la SNE, experts thématiques, BIT et MFPE :

- Lecture, analyse et rédaction du rapport
- Collecte des données
- Vérification, traitement et analyses statistiques

Date de publication : Novembre 2019

Conception : THCOM